

中核社員（30代後半）のモチベーション

— “不安な世代” を活性化する —

厚生労働省は「**転職者が前職を辞めた理由**」（転職者実態調査）を年代別に調査しています。

この調査は、数年ごとに行なわれており、その理由も変化していることがわかります。例えば、数年前には「**労働条件（給与など）がよくないから**」が、上位だったのが、昨今は「**人間関係がうまくいかないから**」が、増えています。これは、年代によって、多少の差はありますが、ほぼ全体的な傾向です。

ところが、ある年代だけは、以前から同じ理由が第1位なのです。しかも、その理由は他の年代ではベスト3にも入っていません。まさに、この年代ならではの特殊性が感じられます。

それは、35～39才で、退職理由の第1位は「会社の将来に不安を感じたから」です。会社にとって、この年代はまさに中核といってよい存在です。その“不安”を放置することは企業にとって、大きな戦力喪失に繋がりがねません。たとえ退職に繋がらなくても不安によるモチベーション低下が懸念されるからです。

ではなぜこの年代だけが「会社の将来に不安」を感じているのでしょうか。よく考えると、「会社の」と言っていますが、どうやら「**自分の将来への不安**」があるようです。

上場企業の課長昇進年代は、平均すると38～40才と言われています。しかし、この年代すべてが、管理職になれるわけではありません。むしろ大幅に管理職数は減っています。1992年には40～44才の65.2%が、何らかの役職についていました。しかし、20年後には43.7%に減っています（厚労省調査）。もちろん昇進することがすべてではありませんが、**この年代は、ビジネスパーソンとしての大きな岐路に立たされていると言えます。**

会社での地位や収入（先が見えてくる）、子供の教育費用、住宅取得の有無（30代が住宅購入適齢期）等々、まさに“**様々な自分の将来への不安**”が一気に噴出する世代と言ってもよいでしょう。まさに「**会社への不安**」ではなく「**自分への不安**」です。企業としてこの不安を放置していると、問題が起きかねません。

例えば

1. **同期で管理職になった人と、そうでない人の組織における上下関係の不和（同期の部下を持った管理職の苦勞）**
2. **キャリアが10年以上になり、成長の鈍化**
3. **良くも悪くも、後輩への影響力高まる（良：後輩育成、悪：不満からの悪影響）**
4. **退職により人手不足に拍車をかける（その空白を埋めるため、上司のプレイヤーとしての仕事が増え、マネジメントができない）**

等々

そこで、**大切なのは「会社」ではなく、「自分」の将来を、自分で設計し、“自分で自分を動機付ける”ことです。**

弊社の「中核社員のためのキャリアビジョン構築研修」は、自分の将来を自分で築き上げるための考え方と行動を身につけることができます。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。



> お問い合わせはこちら