

モラル低下社員の教育対策

近年、「若手社員のモラルが低い」と頭を抱える管理職や人事担当者が急増しています。遅刻、約束を守らない、マナー違反、自己中心的な思考、責任回避、影での不満発言等、一つ一つは小さな行動でも、放置してしまえば職場全体の信頼関係を壊しかねません。しかし、この問題の原因は若手社員の「甘え」や「性格」だと思い、多くの会社で教育を諦めてしまっているのが現状です。

若手社員は何が問題か分かっていない

研修現場でよく耳にするのが、「なぜ注意されているのか分からない」という若手社員の本音です。彼らは決して、最初からモラルを軽視しているわけではありません。

多くの場合、

どこまでが許される行動なのか

社会人としての責任範囲

自分の言動が他者に与える影響

を体系立てて学んだ経験がないのです。学校や家庭では「空気を読む」ことで済んでいたものが、職場では通用しない、そのギャップに戸惑っています。もっと言えば、「最近の若い人のモラルが低下している」のではなく、「モラルが形成される前提条件」が大きく変わっているのです。

例えば、下記の例です。

1. 「叱られない環境」で育ってきた

⇒「ダメと言われていない＝問題ない」という判断ロジックが身についている

2. モラルを考える機会が圧倒的に少ない

⇒学校・家庭教育で「なぜそれがダメなのか」「誰にどんな影響が出るのか」「社会的責任とは何か」を深く考えさせる場面が減少している。

※その代わりに「空気を読む」「波風を立てない」を重視する

3. SNS文化による「自分中心視点」の強化

⇒SNSでは「共感されるか」「いいね」がつくか」「自分がどう感じたか」が行動基準になり、「相手の立場」「組織への影響」「長期的な信頼」といった社会的視点が育ちにくい

※そのため、職場で注意されると、「自分が傷ついた」「理不尽に感じた」という感情の話にすり替わりやすい

4. 「正解が用意されてきた」人生

⇒若手社員の多くは、「マニュアル」「正解例」「模範解答」が常に用意されてきた環境で生きてきた。しかし、職場では、状況判断やグレーゾーンが増えるため、自分で判断できず、不安・不満を持ちやすくなる。

このように、若手社員のモラル問題はとても根深く、個別指導で終わらせようとするとは必ず再発してしまいます。重要なのは、若手が共通の判断軸をしっかり持つことができるよう教育することです。弊社では、「なぜそれが問題なのか」を言語化し、若手が自分で判断できる軸を強化することが可能です。他者視点、影響範囲、信頼と責任といったことを具体事例と対話で理解させ、「考えて動ける若手社員」への変化を促していきます。ご興味のある方は下記リンク、またはQRコードよりぜひお問い合わせください。

> お問い合わせはこちら

