

「石の上にも3年」という諺(ことわざ)があり、「冷たい石の上でも3年も座りつづけていれば暖まってくる。我慢強く辛抱すれば必ず成功する」とことを意味しています。

一方、「753現象」という言葉がありますが、これは

ナビゲーター

新卒で就職した人のうち、中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割の社員が3年以内に辞めるという現象を表した言葉です。前記の諺の「3年」が、新入社員には我慢出来ないのです。

日本人は「3」という数字

◆17◆

人生100年時代に向けたキャリア開発

その考え方と方法

をよく使いますが、「3年」とともに「3日」、「3カ月」というのは確かに意味のある期間です。

この問題の大きな要因として、リアリティショックという「学生が思い描いていた仕事イメージと実際の内容のミスマッチ」があげられます。それは「自己の事前のイメージと現実のギャップ」に対応できないという問題です。

今の若者は情報が多く、「会社は、上司は、営業職は」など、勝手にイメージを膨ら

石の上にも3年

まかせています。しかしいざ就職してみると実際はそんなわけはなく、理想のイメージと現実のギャップに苦しむこととなります。

ではそんな現代社会での若者に何が必要なのでしょう。早期離職を防ぐためには、社員のモチベーションアップが重要で、それは社員の職務満足度を上げることを指します。その具体的な方法として、「社員のキャリアデザイン」「ストレス、プレッシャーな

「会社は、上司は、営業職は」などの圧力を軽減する」「心理

的安全性を高める」が挙げられます。

若年従業員には、社会人としての基礎を身につけさせる

とともに自身のキャリア形成の方向を明確化するサポートが必要です。この会社でどんなことがしたいのか、5年後、10年後どうなっていたのか?、を「キャリア形成のための研修」等で具体的にしてください。

それと、若年従業員を上司や先輩がともにサポートをする体制づくりや上司との定期

的な面談、これからの自分がどうなりたいたいのかを明確にするキャリアアカウンセリングが効果的です。

また定期的な面談やキャリアアカウンセリングは、プレッシャーなどの精神的ストレスを軽減させる効果もあります。悩んだときに一人で抱え

込まずに、誰かに相談できる体制づくり、これが若年従業員の傾向でもある狭い視野での時期尚早な判断を予防するのです。

また、心理的安全性とはGoogleが発見したパフォーマンスを上げて成功するチームの要件なのですが、不安や恐れを感じることなく安心

して発言が出来る環境や関係性のことです。心理的安全性による自分自身を受容してもらえたという感覚を持つことは、個人の能力を発揮させて、主体性が向上し、離職率を低下させる効果があります。

3年継続をしていけば仕事の意味ややりがい、面白さを掴み取ることが出来るので、短絡的な狭い視野での判断を防ぐためにもキャリアアカウンセリングが効果的なのです。

【日本産業力ワーカー協会 会員・シニア産業力ワーカー・公認心理師・2級キャリアコンサルタント】

寺田 陽子
(火曜日に掲載)

カウンセリングで短絡的な判断防ぐ

