

「若手の育成がうまくいかないがどうしたらよいか?」ここ数年あきらかにこのようなテーマでの相談が増えています。「必要とする人が採用できない」、「新人が定着し

ナビゲーター

ない」、「若手が思ったように育たない」、「育てる人がいない」などです。

特に中小企業は慢性的な人手不足やさらなる技術革新が求められており、取り巻く環境はますます厳しさを増して

◆◆◆

人生100年時代に向けたキャリア開発

その考え方と方法

います。

具体的には、「働き方改革法」により長時間労働の是正や非正規社員の不平等な処遇の改善など、従業員の「働きやすさ」の実現が必要です。他方、従業員に「働きがい」を与えることも必要で、仕事に対する充実感、キャリア形成などがおろそかになると、従業員はより自分を活用、成長させてくれる会社へ流れてしまいます。このような人材

若手育成が喫緊の課題

面の課題のその根本的な原因はどこにあるのでしょうか。

新人や若手の育成方法としては、伝統的に先輩社員によるOJT(On-the-Job Training)を中心としています。つまり、現場で先輩による指導で仕事を覚え、先輩を見ながら成長し、自身自身の今後の仕事の仕方をイメージする方法をとっています。企業によつては、若手の公私にわたつての問題

に対する相談を特定の先輩が一括して引き受ける「メンター制度」を採用し、若手の「不安の低減」と「成長プロセスでの支援」を社内制度として実施しています。

しかしながら今日においては、上司や先輩はプレイングマネージャーと化し、みな自分のことで精一杯です。部下の育成を面倒よく行う時間的・精神的余裕も減りました。「部下は上司の鏡だ」と言わ

れますが、自分のことで精一杯の上司、先輩を見ている新人はどのように感じるのでしょうか。この会社ですつと働くことへの疑問や仕事への不安が増して、職場への不信不満やがては離職へと繋がっていくケースもあるのではないのでしょうか。

特に私が強く感じるのは、若手自身の「仕事の意味づけ」の欠如です。仕事を「作業」としか捉えていない、一歩先を考えた仕事ができないのは、その仕事の全体の中での意味や意義を理解していないことが原因だと感じます。上

司や先輩が、仕事の意味づけを若手に適確に伝えていないから、つまり仕事と人の関係性が希薄なのです。多様性の時代には、個々人の違いを認めつつ方向性を共にするための「対話こそが、最も重要な関わりです。その場その場での上司・先輩の対話力開発。これこそが、若手育成の力ギだと言えます。

【日本産業力ウンセラ協会 会員・シニア産業力ウンセラ・1級キャリアコンサルタント 蓑輪 紀子】

(火曜日に掲載)

上司と部下 対話こそが重要

