

12/20
2008
vol.41 No.938

人と組織の力を高める人材開発情報誌

企業と人材



人材育成の論点 変わらなければならないのは誰か

◆論点Ⅰ 若者の育成と定着
“美容師” になってはいけない
日々変わりゆく自分を恐れるな

美容室 boy 代表 茂木正行

◆論点Ⅱ ミドル再生
ミドルよ、大欲を抱け
企業は“任せて、見つめて、期待せよ”

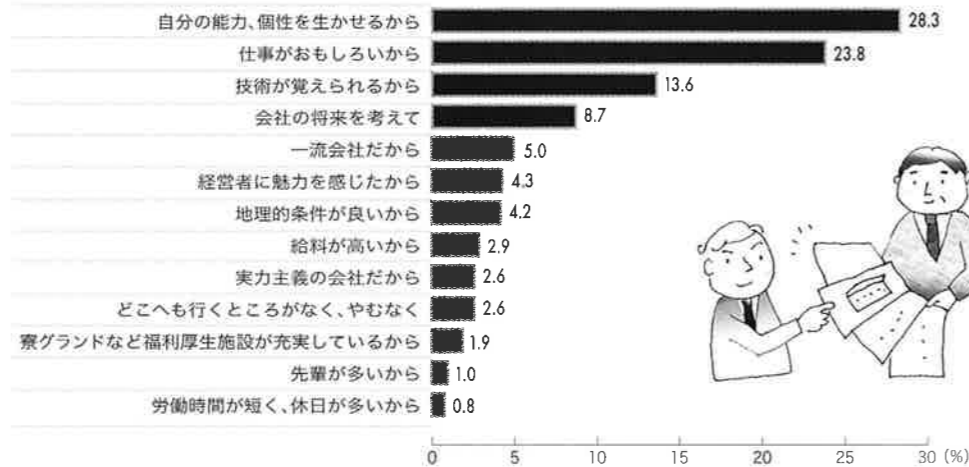
明治大学 大学院グローバル・ビジネス研究科 教授 野田 稔

◇特集関連資料 能力開発基本調査 厚生労働省
従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査
独立行政法人労働政策研究・研修機構

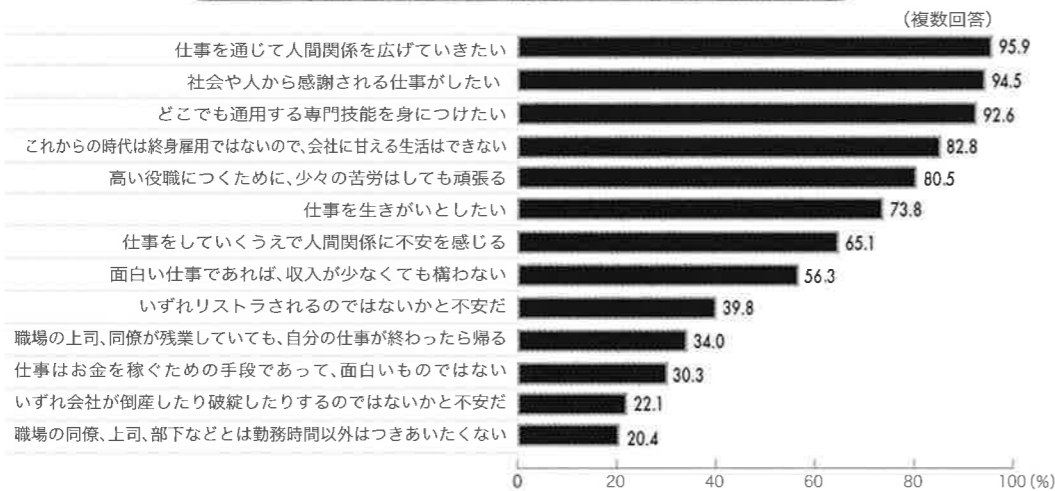
産労総合研究所

特集
人材育成の論点I
若者の育成と定着

会社の選択理由—なぜこの会社を選んだのか



新入社員の就労意識—仕事についての考えや希望



資料出所：(財)社会経済生産性本部 新入社員「働くことへの意識」調査(2008年)

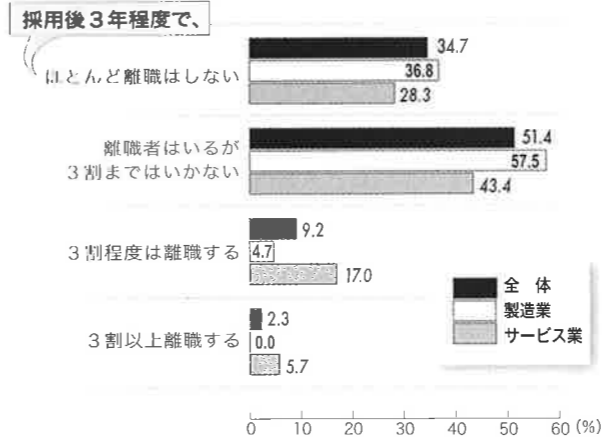
人材育成の論点の1つめは、若者の育成と定着である。ここ数年、団塊世代が退職時期を迎え、技能継承問題が顕在化した。また、「失われた10年」に採用を抑制してきた分、企業内に年齢構成の不均衡が生じ、それを是正するために、バブル期以来といわれる新卒の大量採用に踏み切った企業も多かった。ところが、7・5・3などと揶揄されるように、中卒の7割が、高卒の5割が、そして大卒の3割が入社して3年以内に辞めてしまうという早期退職が問題となっている。

(財)社会経済生産部本部の調査結果をみると、新入社員の多くは、入社に際して実に前向きに仕事を捉えている。「仕事を通じて人間関係を広げていき

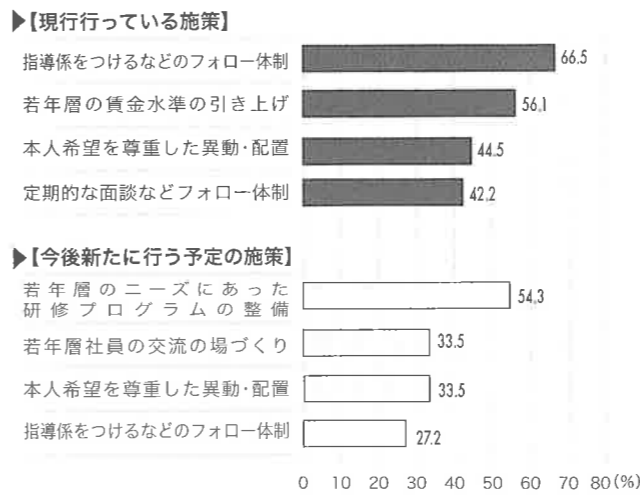
たい」、「社会や人から感謝される仕事がしたい」、「どこでも通用する専門技能を身につけたい」。こうした思いは、いつの時代の若者にも共通する思いではないだろうか。入社理由に「一流会社だから」、「地理的条件がいいから」、「給料が高いから」と企業ブランドを挙げた割合は少ない。

それならば、新入社員は何を不満に感じ、会社を辞めるのだろうか。新入社員教育など教育研修プログラムを提供するSix Stars Consultingの原田由美子社長によると、新入社員に限らず若年社員は、「人に認められたい、役に立ちたい、成長を実感したい」という入社当初抱いた思いが満たされない時、安易に退職を考える傾向にあると指摘する。

ここ3~5年の大卒新卒者(院卒含む)の定着状況



若年層社員が定着するために、特に効果があると思われる施策

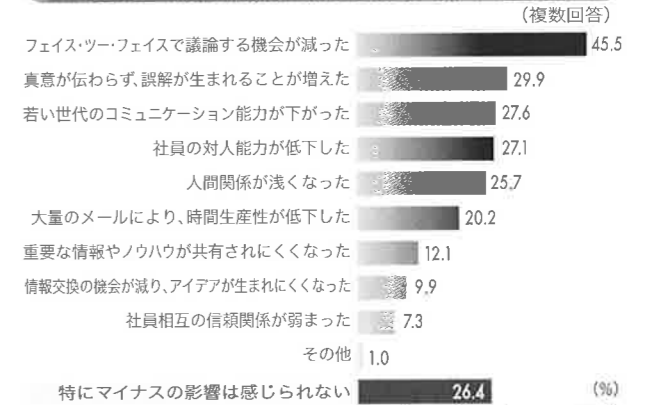


資料出所：(財)社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査」(2008年)

他者、それも異なる世代や異なる文化との接触が少ないまま学生時代を過ごした彼らは、挫折やぶざまな悪あがきといった経験が少ない。それだけに、不安や不満を感じてから退職という決断に至るまでの時間がひどく短い。あきらめるのが早いのである。

そんな彼らをどのように育成し、定着させたらよいのだろうか。社会経済生産性本部が行った調査にも見られるように、ブラザー・シスター、メンターといった指導係をつけるなどのフォロー体制や定期的な面談制度やニーズにあった研修プログラムの整備ももちろん大切だろう。それ以外に、今後は若手社員が部門を超えて、また上司、部下といった関係を超えて交流できる「場」が組織内にあるかどうか

電子メールが職場にもたらしたマイナスの影響



資料出所：(社)日本能率協会「2008年度 当面する企業経営課題に関する調査」



▲boyの部活の様子
この日は音楽評論家のピーター・バラカン氏が講演

も重要だという。インタビューを紹介した茂木正行氏の美容室boyでは、お客様をも巻き込んだ「部活」を行っている。「プロがプロに学ぶ」をコンセプトに、さまざまな専門家を招いて、「学ぶ場づくり」を展開している。こうした企業内外におけるコミュニティづくりも、若者定着の施策として注目されている。