



若手向け研修と離職防止について～アンケート調査の結果より（後編）



関連記事はこちら・若手向け研修と離職防止について～アンケート調査の結果より（前編）

3年目では若手への組織の期待値が大きくあがる

3年目になると、「自分より年次の下メンバーを指導できるようになってほしい」、「組織にとって重要な人であることを自覚してほしい」という意見が多くなる傾向にあります。

3年くらいでジョブローテーションを行う組織も多く、3年間で十分に一人前として仕事をできてほしいという組織の期待の表れと言えます。また、3年目では後輩指導を任せられるなど、自分が先輩であることを自覚することも増えていきます。一方で、若手社員自身は仕事が増えてうまく回せないなど、期待とともに仕事量が増えることによる悩みが多く聞かれました。

【設問】仕事での行動、振る舞いで社会人3年目に求めること（仕事の進め方、姿勢、スキル等）、このくらいできてほしいという期待をご自由に記述ください。
（自由記述を当社にて分類／単位：件）

3年目研修の事前課題・当社若手社員ヒアリング結果の抜粋（若手社員の意見）＜3年目の自分を振り返って思うこと＞

自分の仕事と同時進行で、後輩の指導をする必要があるが、マルチタスクがうまくできない3年目という立場でどのくらい上司を頼って行動するべきか迷うことが多い自身の未熟さも感じながらの後輩指導で、どのように後輩に接するのがベストなのか悩んだ

＜大変だったこと＞

タイムマネジメント（任せられる量が増えた）顧客対応の優先順位付け忙しい上司への相談力後輩指導暗黙知（1年目と違い、3年目では細かく教えてもらえず大きな失敗をしてしまうこともある。）部署内で役に立てることの模索自分ができること、すべきこと、上司を頼るべきことの判断キャリアをどうしていくか役員など役職が高い方と会う機会増えたので、関わる際のマナー目の前のことをミスなくこなすだけでなく、結果が求められる自分の仕事が、周りにどういう影響を与えるのかを考えないといけない

職場定着や離職防止への策はコミュニケーションが多い

メンターや面談などでのフォローや、同期を含めメンバー間、社員間での交流の機会を増やす施策が多くあがっていました。新人研修を中心に研修の機会を使って、同世代が集まる機会をつくっているという回答も見られます。

【設問】近年、新人・若手の職場への定着化や離職防止のお悩みを多く聞きます。貴社・貴組織で離職防止の対策として実施されているものがあればお教えてください。（以下、アンケート回答からの一部抜粋）

メンター制度1on1面談の実施フィードバックの充実管理職への研修、ハラスメント対策等従業員同士

で感謝のメッセージを贈り合う掲示板設置懇親会、レクリエーションの開催同期の間での一体感を持たせる研修、同年代の交流会

アンケートを参考に開発した新作研修

<若手向け>■社会人2年目のビジネス基礎研修～ひとりだちの意識を持ち後輩の見本になる（1日間）業務を一通り経験した社会人2年目のみなさんがおさえるべき、仕事の進め方の基本を学ぶ研修です。主体的な行動を取るために何を意識して業務に取り組むべきか、具体的な手順に沿ってお伝えします。また、効率的に業務を進めるために他部署連携の重要性や質問の仕方を学び、他部署の課長への相談の仕方を考えるワークを通して実務に対応する準備につなげます。上司・先輩だけではなく、他部署からも信頼を得られる2年目社員となることを目指します。■社会人3年目のビジネス基礎研修（1日間）3年目は組織からの期待値が大きく上がります。そのため、自身のスキル向上だけではなく後輩指導や周囲への手助けなど、組織に貢献する範囲を広げていくことが必要です。研修では、はじめにセルフチェックシートで自身のこれまでの成長を確認します。上司にどこまで相談すべきか、業務量が増えたときの時間管理の仕方といった3年目が抱えがちな困りごとを、ケーススタディや日常業務に結びつけたワークを通して解消していきます。<上司向け>■部下指導アップデート研修～若手部下との距離感をつかむ（1日間）本研修は、これまでのやり方を変えられない、変えたくないと思っている管理職や指導をする方に向けて今の若手の価値観や行動の傾向と指導方法を伝える研修です。悩みの多い指導者側の気持ちを軽くしつつ、部下へ任せる仕事を変える、コミュニケーションの仕方を変えるなど、ワークを通じてなにを変えるとよいのか、実践的な指導方法を学びます。

株式会社インソース より

【M&A Online 無料会員登録のご案内】6000本超のM&A関連コラム読み放題!!
M&Aデータベースが使い放題!!登録無料、会員登録はここをクリック