

今年の新入社員も“指示待ち族”ですか？

— 主体性強化のポイント —

「今年の新入社員の様子はいかがですか？」と、ある企業の採用担当者に伺いました。すると「毎日元気で頑張っているのですが、今年も“指示待ち族”ですね・・・」。

この企業の新入社員研修は、例年以上に「主体性強化」に重点を置いて実施しました。そのために、運営を工夫したことで、研修中は主体的な姿勢が徐々に出てきて安心したそうです。しかし、配属後は上記のような状況で「がっかりした」とのこと。

かといって「最近の若手社員は・・・」と嘆いていても始まりません。若手社員の育成は、労働人口減少社会の中で、企業が存続していくための必須経営課題です。

そもそも「指示待ち族」とは、いつ作られた言葉でしょうか。実は、ある企業が1981年の新入社員に対して表現した言葉だそうです。つまり、今60才を超えている方々が新入社員当時は「指示待ち」だったのです。今の若手社員だけの傾向ではなく“もともと、みんなそうだった”ということでしょう。ともすると、先輩社員の中にも“指示待ち族”がいるのではないのでしょうか。

では、主体性を強化するためのポイントとは何でしょうか。

私たちが期待する「主体性」とは、具体的にどのような状態を指すのでしょうか。それは「**組織の目的、目標の意図を理解し、共感し、その達成のために自ら創意工夫して成果を出すこと**」ではないのでしょうか。

新入社員研修で主体的に取り組めた理由は「研修の本人にとっての目的や意義」「主体的になることの重要性やメリット」を理解し、納得したからでしょう。では、**配属後にその部門の存在意義（組織の目的）や目標を新入社員に共感できるように説明しているのでしょうか。**

特に、最近の若手社員はSNSというコミュニケーション手段を自在に活用し“共感し合う”ことを重要視しています。だから「いいね！」を連発し合うのです。

先輩・ベテラン社員の「指示待ち」は、単純な理由だけでなく複雑な問題が絡んでいるケースがありますが、新入社員は純粋です。まさに「鉄は熱いうちに打て」です。

その意味で、**配属直後が重要です。当然、現実が徐々に見えてくることで「理想と現実が違う」と感じることもあるかもしれません。だからこそ、部門のトレーナーや上司が部門の目的・目標に共感を持たせるための指導、対話を実施することが不可欠です。**

さらに「**ここまでは、自分で考えて実行してみよう**」と**試行錯誤の範囲を明確にしてあげることも必要です。さもないと、本人は良かれと思って実行した後で「それはやる前に相談してくれなきゃ困る」と言われてしまったら、一気に主体性をなくしてしまうでしょう。**“失敗を極度に恐れる”のも若手社員の傾向です。

弊社では、上司やトレーナー向け「新入社員配属後のフォロー方法」の対話実技も含めた研修を行っております。

興味・関心のある方は、まず下記からは是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

