

新明解説

下位層若手の人材育成策

～落ちこぼれな若手社員をどうフォローアップすべきか～

株式会社マネジメントベース コンサルタント 佐藤 祐子

■ 全体的な底上げを図ろう

「社会人基礎力」が提唱されてから10余年、若手新人社員の「社会人基礎力」の低下を訴える企業は増加する一方です。その原因としては、「ゆとり教育」をはじめ、家庭教育の低下、地域のつながりの希薄化などによるコミュニケーションの劣化が挙げられますが、それらを理由に嘆いてばかりもられません。若手新人社員全体の底上げをするなかで、特に下位層若手をいかに育て上げていくかというところに、深刻化している人材不足に対応するためのカギが隠されていると思います。

本稿では、「社会人基礎力」低下の原因を考察し、若手社員の実態調査を踏まえたうえで、下位層若手の育成策について考えてみました。私見による論述も含まれますが、読者企業の若手戦力化策の参考になれば幸いです。

目次

1. 人材育成の課題と現状
2. なぜ「社会人基礎力」は低下したのか
 - ①ゆとり教育
 - ②家庭教育の低下
 - ③地域のつながりの希薄化
 - ④その他の要因
3. 「社会人基礎力」の低下に企業はどう対応しているのか
4. 仕事ができない若手社員の実態調査
5. 20代・30代の習い事事情
 - ①習い事の数とその期間
 - ②社会人に人気の習い事
 - ③受講動機
 - ④習い事にかかる費用
6. 下位層若手の育成策
 - ①下位層若手の育成策～マインド問題への対策～
 - ②下位層若手の育成策～タイムマネジメント問題への対策～
 - ③下位層若手の育成策～コミュニケーション問題への対策～
 - ④下位層若手の育成策～第一印象操作～
 - ⑤下位層若手の育成策～フィードバックの重要性～
7. 下位層若手の育成は誰が担うのか

● 佐藤 祐子 (さとう・ゆうこ) 株式会社マネジメントベース コンサルタント



1976年、東京都葛飾区生まれ。立教大学文学部英米文学科卒業後、大手旅行会社、外資系不動産会社、外資系ベンチャー企業にて法人営業、新規事業開拓、海外進出支援コンサルティングに従事した後、各種アセスメントの開発・提供・コンサルティングを行う現在の会社にコンサルタントとして転身。人材の採用・教育・定着・評価の整備に関する提案を行い、多数の企業や官公庁の成長・変革をサポート。2017年11月には、同社にて下位層若手社員向けのビジネススクール『キャリアアップ』を開校。同事業を通して若手社員の育成を支援する。

<http://www.m-base.co.jp>