



若手社員が  
働きたい  
会社を  
見つかる！



## 入社当初から「正しい職業観」についての理解を促す

新入社員の早期離職は、多くの企業において深刻な課題となっています。そこで今回は入社時に必要な意識改革について解説します。

社会保険労務士法人名南経営  
マネージャー・キャリアコンサルタント

田代倫大

- 第1回 若手社員の早期離職の原因とリアリティ・ギャップの防止
- 第2回 高まるワークライフバランスの意識とその対応
- 第3回 選考活動・インターンシップを通じた早期離職の防止策
- 第4回 入社当初から「正しい職業観」についての理解を促す
- 第5回 メンター・面談などの取組みを通じたエンゲージメントの向上
- 第6回 成果発揮・承認の好循環を回す人事評価制度

### 新入社員が身に付けるべき職業観とは

新入社員を会社に受け入れる際、重要視すべきテーマの1つとして、学生から社会人への意識変革が挙げられます。

学生時代にサービスを「与えられる存在」だったものが、社会人になるとサービスを「与える存在」に変わる点が大きなポイントであり、このタイミングで、「自立」

### なぜ正しい職業観が必要か

や「責任」といった正しい職業観を持つことが重要になります。

職業観とは、仕事や職業、社会に対する見方、考え方、態度を指し、勤労観やキャリア観などと言われることもあります。

正しい職業観を持たず、学生気分のまま仕事につくとさまざまなトラブルが発生します。

たとえば、「数分くらいの遅刻であれば大きな問題ではない」と考えたり、自分のやりたくないことは手を抜いたりするケースがあります。

学生であれば遅刻をしたり、やらなければならぬ課題に対して、手を抜いて単位を落としたりしても、困るのは自分であり、周囲の人には迷惑が及ぶことが多いことが多かったでしょう。

しかし、社会人となると、わずかな遅刻であっても関係者の時間を無駄にしていまいますし、仕事の手抜きにより求められた業務がこなせない、取引先の信用を失ったり、場合によっては契約が打ち切られるといった問題に発展しかねません。

さらには、こうした社員の存在が原因で社内の風紀が乱れることにもなるでしょう。

このような問題を起こしている、本人も会社にも居づらく、仕事に対する意欲も減退して、早期退社へとつながる場合もあるのです。

そのため、新入社員には正しい職業観を持って、真摯な態度で仕事に向かってもらうことが重要となります。

### 仕事の動機にはどんなものがあるのか

ここで、15歳から29歳までの若者に、仕事観や将来に対してどのような展望を持っているか等について尋ねた、内閣府「若者の考え方についての調査報告書（平成24年5月）」を見てみましょう。「仕事を選ぶ理由」を正規雇用で働く若者と学生とで比べてみると、どちらも「収入を得るため」（正規雇用者64・2%、学生59・9%）、「自分の生活のため」（正規雇用者55・4%、学生52・4%）など、堅実な経済生活を意識した理由が多くなっています。

一方で、「自分の夢や希望を叶えるため」（正規雇用者9・7%、学生19・7%）や「多くの人の役に立つため」（正規雇用者2・4%、学生7・8%）では両者の違いが大きく、学生は、仕事に理想や自己実現を求める傾向が比較的に強いことがうかがえます。

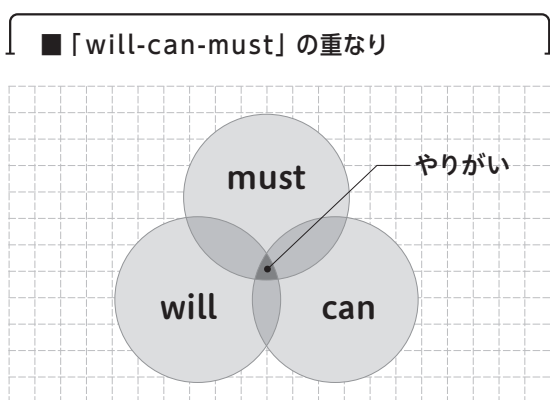
早期退職の理由としてよく挙げられる「自分のやりたい仕事がない」「自分のやりたい仕事がない」とは、業務の内容だけでなく、仕事に対する理想と現実のギャップが原因となるケースが多いのです。

## 「will-can-must」のフレームワーク

早期退職を予防するために、仕事の動機に着目し、個人の欲求に偏り過ぎず、正しい職業観を身に付けることに活用できる、「will-can-must」のフレームワークを紹介します。

これは、目標設定などでよく使われるもので、will（実現したいと思っていること）、can（いまできること、できるようになるべきこと）、must（いますべきこと、他者から求められること）の3つで構成されています。

そして、これが図のように3つ



の円が重なる部分が大きくなるほど、成果を残したり、モチベーションを維持しやすくなると考えられています。

### 若手の社員はwillが大きくなる傾向に

これに若手社員を当てはめると、若手社員の場合は、会社から求められるcanやmustが限られ、非常に小さい状態であることが通常です。

あわせて、採用選考の際にも、学生時代に力を入れたことだけでなく、将来、会社でどのように活躍したいかといった展望など、mustを重視したテーマの質問をする会社が増えていることから、willへの意識が大きくなっているとも言えます。

しかし、実際に入社してみると、新入社員はまずその会社での既存業務を理解し、成果を出すためのベースづくりをする必要があることが通常で、mustの仕事が多くなるものです。

その結果として、willとmustの不均衡が生じ、「やりたいことができない」と思い込んで早期に退職してしまうことが考えられるのです。

## 自己理解と会社理解の促進の場

安定的な勤務の前提となる

「will-can-must」を的確に見極めるには、自分自身、そして会社や社会に対する理解を深めることが必要です。具体的には、新入社員に、「自分はどうありたいのか」「何が得意なのか」「何をすべきか」それぞれの項目ごとに現状を再確認させます。

そして、会社はどのような方向を目指していて、何を強みにし、何で収益をあげていくのかについて、役員や先輩社員から話を聞きながら改めて会社と自分の関係について理解を深めてもらいます。

先ほど触れたとおり、3つのうちのいずれかに偏ってしまうと、会社から必要とされず、成果も出ないということになりますので、自分自身と会社のマッチする部分を確認し、今後の目標を立てさせるようにするとよいでしょう。

なお、この職業観やキャリアについて考える機会は、入社時に限らず、定期的に設けることが重要です。

当然ながら、人は経験によってやりたいこと、できること、求め

られることが変化していきます。

その時々で、自分自身の目標を振り返ったり、置かれた環境や会社内での立場、役割を客観視したりすることで、適切な自己理解に繋がり、会社から何を求められているか、何をすべきかといったことが明確になります。

### 新入社員にはキャリア研修を

正しい職業観の醸成は、新入社員の業務を本人任せにしたり、キャリアについて説明もせずに「先輩の背中を見ろ」といった考え方は得られません。

そのため、集合型でのキャリア研修や、個別に行なうキャリアカウンセリングなどを行ないます。

多くの会社で行なわれる、会社説明や一般的なマナーなどのテーマだけの新入社員研修ではなく、職業観について教えたり、社員同士のディスカッションなどを通じて、自身で考えさせる時間を設けることが重要となります。

また、キャリアコンサルティングやコーチングのスキルを有する専門家に委託することを検討してもよいでしょう。

たしろ みちひろ クライアントの日常的な相談対応や就業規則整備を行なう傍ら、グループの新卒採用の企画運営、育成・教育にも従事する。