

新入社員特集

今年の新入社員は「カーリング型」 その傾向は？

新入社員が入社して早や2ヶ月。すでに新人研修を終えられている企業もあるかと思えます。一日でも早く会社に慣れ、一人前になって欲しいと切に願っておられる事でしょう。さて、毎年、財)社会経済生産性本部が新入社員のタイプを発表していますが、今年の新入社員は「カーリング型」だそうです。



「カーリング型」

冬期オリンピックでおなじみになったカーリング、新入社員は磨けば光るとばかりに、育成の方向を定め、そっと背中を押し、ブラシでこすりつつ、周りは働きやすい環境作りに腐心する。しかし、少しでもブラシでこするのをやめると、減速したり、止まってしまったりしかねない。

また、売り手市場入社組だけに会社への帰属意識は低めで、磨きすぎると目標地点を越えてしまったり、はみだしてしまったりということもあるだろう。就職は楽勝だったかもしれないが、サブプライムローンの問題等の影響により経済の先行きは一気に不透明になった。これからも波乱万丈の試合展開が予想され、安心してはいられない。自分の将来は自分の努力で切り開いていくという、本人の意志(石)が大事になろう。

[*カーリングはストーンと呼ばれる円形の石を、氷上約40メートル先の的(ハウス)に向かって、相手チームと交互に投げ合い得点を競う競技。冬季オリンピックにおける日本女子チームの活躍によって注目された。]

財)社会経済生産性本部 『平成20年度・新入社員のタイプは「カーリング型」』より抜粋

ちなみに、平成19年度は「デイトレーダー型」、平成18年度は「ブログ型」だそうです。

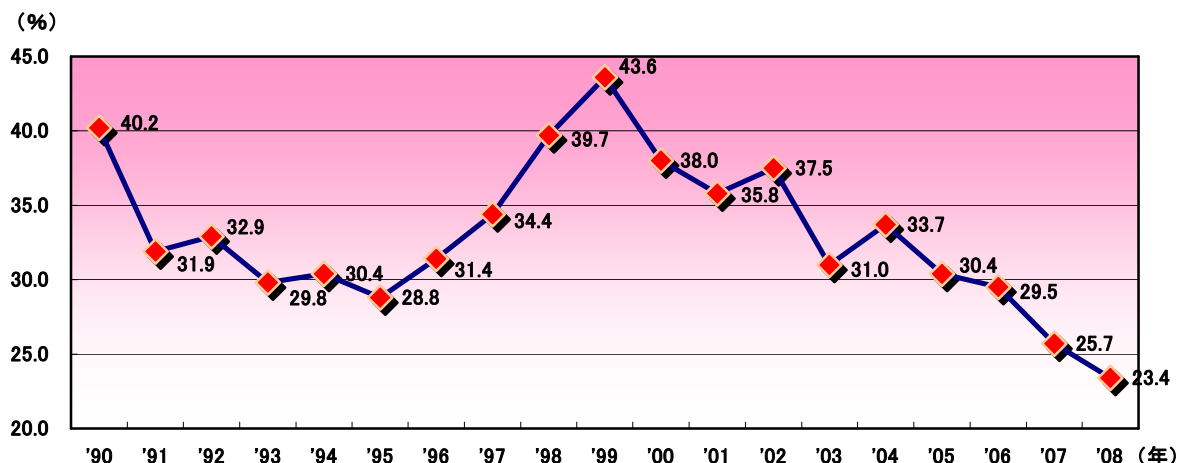
売り手市場の中、獲得した貴重な新入社員ですが、しっかり育成の方向性を定め、磨き導き続ける(育成し続ける)事は大変な労力を伴います。

しかも、せっかく多大な労力を払って育成しても、新入社員の3人に1人は3年以内に退職すると言われるこのご時世です。長期的な育成には会社としての覚悟が必要でしょうし、育成の必要性は理解していても本当に時間をかけて投資する意味があるのかと、ふと疑問に思うこともあるかも知れません。

ここで、財)社会経済生産性本部が別に発表した「第19回 2008年度 新入社員意識調査」の結果を見てみたいと思います。それを見ると意外な傾向になっています。

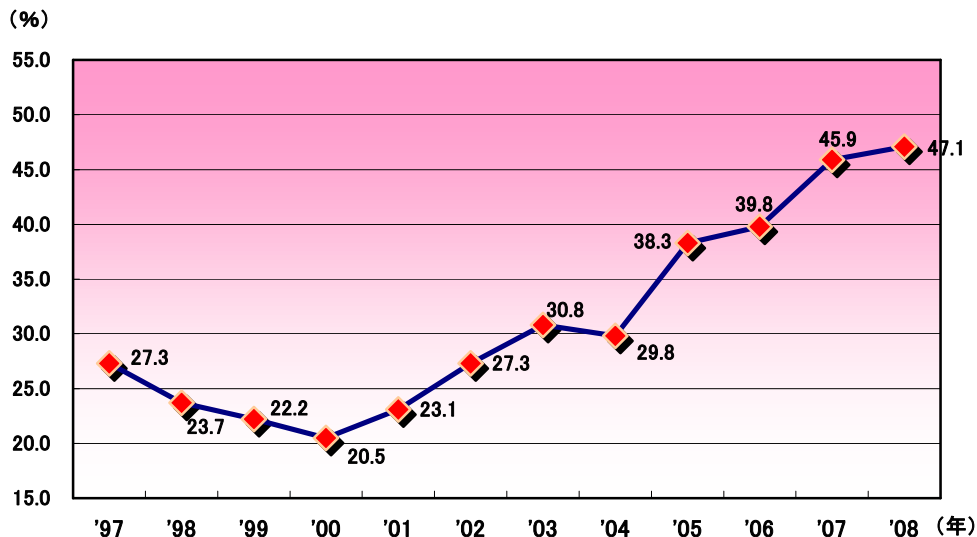
「条件の良い会社があれば、さっさと移る方が得だ」とする回答

(財) 社会経済生産性本部 『第19回 2008年度 新入社員意識調査』より抜粋)



「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答

(財) 社会経済生産性本部 『第19回 2008年度 新入社員意識調査』より抜粋)



上記の結果をしてみると、転職志向は過去最低で23.4%となっています。また、47.1%のおよそ2人に1人は「今の会社に一生勤めようと思っている」と回答しています。

そうはいつでも確かに、今後もある程度の離職は避けられないでしょう。しかし一方で、腰を落ち着けて「この会社で頑張ろう」と考えている新入社員も少なからずいる事をこの数値は示しています。

カーリングでは、スウィープ（滑り出したストーンの進路を、ブラシで擦りながら、その進行方向やスピードを調整すること）が非常に重要であるとされます。新人育成も同じかも知れませんね。

新人研修を終え、ストーン（新入社員）は滑り出しました。一つ一つのストーンの癖や方向性・スピードを見極め、信じながら、スウィープ（育成）し続ける事は大変ですが、その事が結果として、「この会社で頑張ろう」と考えている新入社員の気持ちを惹き付け、会社への帰属意識を高める事に繋がるのではないのでしょうか。

下記サイトを参考にいたしました。

●財団法人 社会経済生産性本部ホームページの「調査研究」より

- ・第 19 回 2008 年度 新入社員意識調査

<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/mdd/activity000859.html>

- ・平成20年度 新入社員のタイプは「カーリング型」

<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/lrw/activity000857.html>