

# 中小企業 診断士による 経営 Q&A

**Q** 若手社員のやる気を引き出し、会社への定着を図るには、どのように育てたら良いですか？ 効果的な方法を教えてください。

**A** わが国の生産年齢人口（15～64歳）は1995年をピークに減少しており、2050年には5275万人（21年から29・2%減）に減少すると見込まれています。労働力不足が避けられない中、若手社員の離職防止や早期戦力化は、ますます重要な課題と

なっています。そこで、若手社員に多い離職や仕事のミス、モチベーションをなくし、早期戦力化と定着を促す計画的な育成方法を紹介します。

成功体験が少ない若手社員は、いつまでも仕事に対して不安を抱えています。新卒の頃、電話を一本取ることを

「アドバイス」ができます。「教えるサポートをします。そして、早い段階から若手社員に「リーダーになる」と伝え、

「次に、若手社員に「チームメンバー」の自覚を持たせ、

「観の違い」を認識すると、育成が円滑に進む場合が多いです。そこで、教育の導入として会社と会社に対する理解を促すマインドセット研修をお勧めします。これは、社内関係者が行うよりも外部第三者に委託し、体系的に行う方が、若手社員にも受け入れられやすく効果的です。中小企業診断士は国家資格の経営コンサルタントといふ公的立場から、若手育成支援、マインドセット研修を実施できます。

「次に、若手社員に「チームメンバー」の自覚を持たせ、

## 若手の早期戦力化とリーダー育成

緊張した経験はありませんか？ 新卒を含め、不安を持つ若手社員には、マニュアル通りに教えるだけでは足りません。教え方を工夫し、実務を通じて成功体験を積ませることが大切です。この役割は一緒に実務を行う先輩社員が

「ふさわしい振る舞いができるよう導きます。これは現場管理職の役割です。社長と接する機会が少ない若手社員にとって、「会社」は現場管理職を通じて成功体験を積ませることが大切です。この役割は一緒に実務を行う先輩社員が適

「こつとした教育とサポートを通じて、若手社員の成長を促すことができます。この会社にはいけば自分の成長を感じ、将来は管理職になって会社をけん引するビジョンも見えるため、定着率も向上するでしょう。」

若手社員が「周囲との価値

連絡先・一般社団法人埼玉  
県中小企業診断協会(204  
8・762・3350)