

仕事の能力は度外視！ 新入社員が上司に求めるのは〇〇だった

新入社員に尊敬される上司像、勘違いしていませんか？

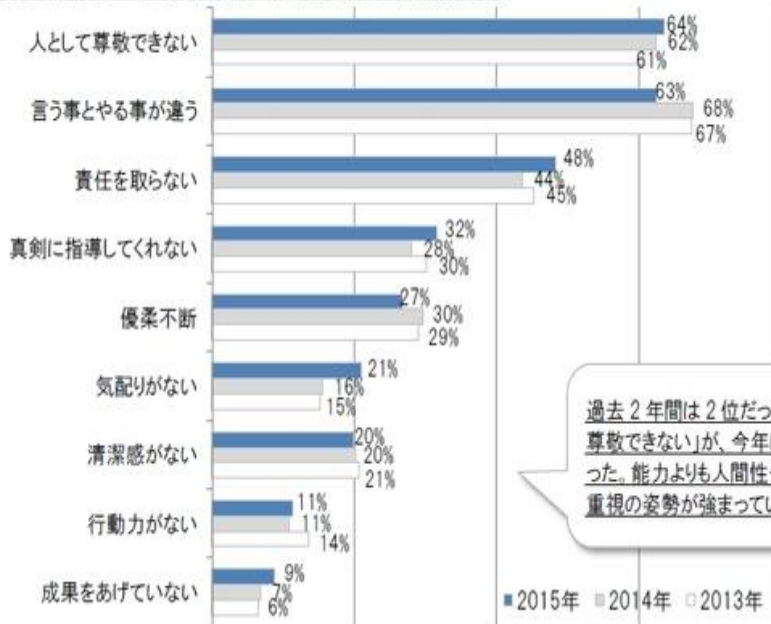
信頼される上司や先輩像を考えたときに、「そりゃあ、仕事ができる人でしょ」と考えたあなたは、新入社員とのコミュニケーションでつまづく危険性大だ。全国の中堅中小企業に採用と教育サービスを提供する株式会社ジェイックが行った調査（選択式で複数回答可）では、実に興味深い結果が出ている。

新入社員が上司に期待することのトップは、なんと「人間的に尊敬できる」ことだった。ジェイックが一昨年から実施している調査において、3年連続でこの項目がダントツの1位。「決断力」や「統率力」を挙げるのは例年20%程度にすぎず、「成果を残している」に至っては10%前後だ。「人間的に尊敬できる」を選んだのが75%

であることから、新入社員は仕事の能力よりも、はるかに上司の人間性に目を光らせていることがうかがえる。

仕事ができる上司かどうかというのは、確かに新入社員には判断がつかかねる。彼らにとってみれば、周りの上司・先輩は皆、自分の知らないことを知っている人たち。そこで「いい人っ

■尊敬できない先輩・上司とは一緒に働きたくない！
Q:一緒に働きたくない先輩・上司のタイプを3つ選んでください(複数回答)



過去2年間は2位だった「人として尊敬できない」が、今年は1位となった。能力よりも人間性や関係性を重視の姿勢が強まっている。

ぽい！」という印象が重視されるのは、わからなくもない。初対面の好印象は重要であるというのはいわれることではあるが、まずは人間としてできた人だと思わせることが信頼される上司への第一歩になりそうだ。

とはいえ、「よし、人として尊敬されるようにしよう」と思っても、具体的に何をすればいいものか……。しかも、バリバリ仕事をこなしているところを見せつける、というのは効果が薄いらしい。これはなかなかの難問だ。

「意識高い系」新入社員が増加中？でも職人気質で接すると大失敗

「日々成長したい」「社会に貢献したい」、そんな思いを強く抱き、日頃からツイッターやフェイスブックで発信する人は“意識高い系”として揶揄されることがある。しかし、アンケート調査を見る限り、そういったマインドを持つ新入社員は少なくないようだ。というのも、上司に期待することの2位には3年連続で「本気で指導してくれる」という項目がランクイン。また、上司に期待する教え方・関わり方のトップは「ダ

メなことをキッチリ指摘する」というもの。そして「指示を具体的に出す」「仕事を丁寧に教える」という項目が続いている。

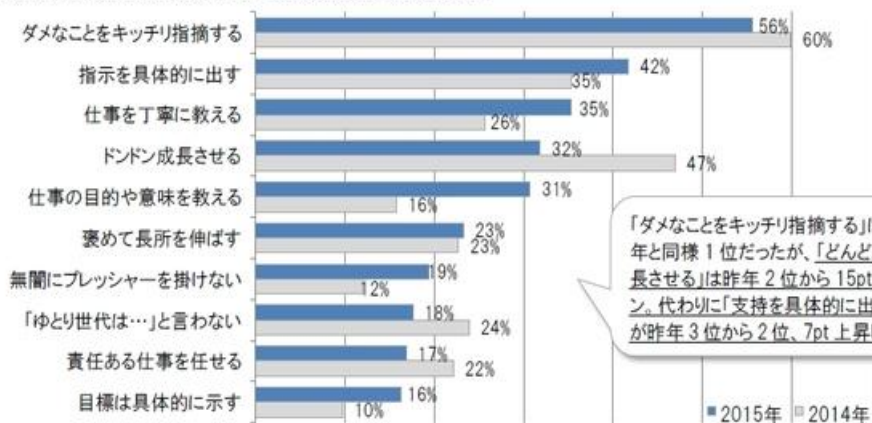
この結果を眺めていると「成長させてくれ！」という新入社員の心の叫びが聞こえてこないだろうか。彼らの成長意欲は、企業にとってはプラスに違いない。また、その声にうまく応えることができれば、尊敬を集めることもできそう。ただし、調査結果からは「教えてくれ！」という叫び声がセットで聞こえてくることを忘れてはならない。そんなに成長したいなら、と千尋の谷に突き落とすようなやり方では、「十分な指導も受けていないのに、とんでもない会社だ」と思われかねない。こちらがよかれと思っても、新社員にはブラック企業に見えてしまう恐れすらある。

あわせて注目したいのは、「**仕事の目的や意味を教える**」が前年から約2倍の31%に伸びていること。どうやら個々の作業について懇切丁寧に教えるだけでは十分でないようだ。新社員は自分がやっていることに意義を見出したいのだろう。「こんなことして何になるの」という疑問にも真摯に答える姿勢が必要だ。

彼らの信頼を得る鍵は、どうやらコミュニケーションにありそう。「仕事は見て覚えろ」「技術は盗め」的

な寡黙な職人氣質では、新社員はついてきてはくれない。ただ、仕事に限らず、人に教えてもらうことと同等、またはそれ以上に、自分で考えることも重要なはず。いつまでも受け身のままで、成長は頭打ちになるし、自分が教える立場になったときに途方に暮れて

■具体的に、丁寧に教えてほしい！受け身傾向が顕著
Q:上司に期待する教え方、関わり方を3つ選んでください(複数回答)



てしまう。ということは、何が必要か、どうするのがいいのかを自分で考えられるようにするための道筋もつけてあげる必要がある。

手がかかる子ほどかわいいという言葉もある。「そんなことまで教えなきゃいけないのか」という考えが頭をよぎっても、まずは心を砕いて接することが肝要だ。彼らが成長したいと思っているのも、また事実。いずれ大輪の花を咲かせた元新社員に「あのときは何から何まで本当にありがとうございました」と言われるのも悪くはないはずだ。

<経営のヒント>

新社員からの視点は面白いですね。

21世紀となり、私は上司、幹部の役目役割の半分は部下をどれだけ成長させたか？が重要な評価になると思っています。以前(20世紀)では、仕事が出来た人が上司になることが当たり前でしたが、時代環境が変わったのが気付かないまま、古い価値観(パラダイム)のままの企業も多いですね。

上司の一番重要な役目は部下の育成です。

どうもここがわかっていない人(経営者や幹部)が多いように感じますが、あなたはどうですか？

名プレイヤーは名監督・名コーチとは限らずなんですけどね。