三平代表コラムNO.28

先日、東京では春一番の強い風が吹き、気温も上昇して春の訪れを感じさせてくれました。毎年なのですが、土筆やふきのとうが芽吹いてくると春の息吹を感じ、タンポポの可愛らしい花を目にしたり、沈丁花の香りに季節の移ろいを実感します。草花に季節の変化を感じるのは、春ならではの楽しみではないでしょうか。そして、毎年のことながら、桜前線が気になります。沖縄では2月の始めに満開をむかえています、東京では3月末ごろに満開となることが予想されています。いずれにしても一日も早く春満開となることを待ち望んでいます。

さて、春は高校・大学などを卒業し、新たに社会人となった若者を迎え入れる季節でもあります。一日も早くそれぞれの組織になじんで、貴重な戦力として活躍されることを期待したいところです。

迎え入れる側の企業としては、社員の高齢化が進む中、新入社員を含めた若年層の社員に期待するところは大きいといえます。近年では1980年代までのように、新入社員教育に半年、1年と時間をかけることはなく、1か月や数週間の研修で現場に配属することが一般的になってきています。研修の中身としては、最低限のビジネスマナー教育や自社商品の知識の習得などが中心となることが多いようです。他にも、働く上での心構えや就業規則などの説明を通して、社内制度や社内ルールについての理解を得るための時間をとっていることが多いと思いますが、新入社員の3割が3年以内に退職してしまうという現状と、十分に社内ルールなどが理解し合えていけば避けられたであろうトラブル事例などに触れてきた経験から、このような時間が十分に割かれていないのではないかと推察します。

新入社員だけでなく、経営者、上司、部下、同僚間で十分なコミュニケーションが図られている職場は、すべての者にとって働きやすい職場であり、成長・発展する企業といえるのではないのでしょうか。

先般の電通事件などの不幸な事件はあってはならないことです。日本の将来を考えると、新入社員が思う存分に能力を発揮して企業に貢献することは当然ですが、仕事を通して人間として成長し、結果として社会の発展に貢献することを強く期待したいところでもあります。