

## 若手社員に期待される「自立」

## 業務に慣れてきた若手社員が、陥りがちな罠

入社してからいくつかの業務を経験し、できることが増えてくると、仕事に安定感がうまれますが、その一方で悪い「慣れ」も出てきます。以下のような悪い「慣れ」は、若手社員の自立を阻む要因となってしまいます。

## ・無意識に逃げて「楽」をする

社会人としての時が経つにつれて、失敗経験の数は相関して増えていきます。失敗が続いて自信を失ってしまうこともあるでしょう。そんな時ほど、「やりたくない」「失敗は嫌だ」「言われたことだけでできればいい」などと考え、挑戦することから逃げてしまいがちになります。

## ・あきらめてしまう

自分に自信がなくなると、「自分には実力がないから、努力しても無駄」という思考に陥りやすいものです。このような思考から自分の限界を自ら設定し、中には成長をあきらめてしまう人も出てきます。

## ・完璧でなければならぬと思い込み、一步を踏み出せなくなる

上司や先輩からの評価を気にするあまり、「完璧な結果を出さなければならない」というプレッシャーから、行動を起こせなくなることがあります。行動する前にしっかり考えようとし、悩む時間だけがひたすら過ぎていくということもあるでしょう。

## 自立したビジネスパーソン(自立型人材)になるために

上記の3つの「慣れ」に若手社員が陥らないためには、自立したビジネスパーソンとして育てる必要があります。

自立したビジネスパーソンとは、具体的には以下のような意識を持ち、行動できる人材を指します。

## ①自ら率先して様々なことに取り組む主体性

## ②チャレンジしてできることを増やし(業務、役割の領域拡大)、リーダーシップを発揮することで周りの期待に応え、信頼を高める

## ③視野を広げたり、やるべき課題を見つけ(課題設定力)、それをやり遂げるプロ意識

若手社員の育成にはこれらの習得に向けたアプローチを推奨いたします。

PICK  
UP

## おすすめ研修のご紹介

## 若手社員研修

～主体性の発揮

若手社員が「主体性」を発揮するために必要な目的意識、仮説思考、判断基準の3つの要素を習得する

## 壁を乗り越える研修

～考え方を切り替え、ワンランク上の仕事を目指す

若い頃の壁は自分で作りだした壁であることが多い。成長するための本当の壁に出会うため偽の壁を乗り越えよう

## リーダーシップ研修

～意識改革し、部下、後輩を牽引するリーダーとなる

部下、後輩を牽引するリーダーに必要な「仕事力」と「コミュニケーションスキル」を身につける

## 若手社員向けビジネスマインド強化研修

～主体性、業務・役割の領域拡大、自分で考える

「主体性」、「周囲との協働」、「自分で考えるクセ付け」などのビジネスマインドを醸成する

## 4SHIP研修

～視座を高め、組織的に活躍するための4つのシップ

リーダーに必要なマインドや高い視座での考え方を、4SHIPを中心に身につけ、影響力のあるプレイヤーになる

# 階層別テストから見る上級管理職の傾向

【図1：上級管理職向けテストの全国平均】

	平均正答率	変動係数
プロジェクトマネジメント	76.6%	0.34
経営戦略	64.8%	0.35
人材マネジメント	<b>86.3%</b>	<b>0.24</b>
リスクマネジメント	80.6%	0.27
コストマネジメント	<b>43.8%</b>	<b>0.70</b>

【図2：コストマネジメントスキルの全国平均】

	平均正答率	変動係数
財務知識	47.8%	1.05
法律知識	49.3%	1.02
労務管理	<b>34.3%</b>	<b>1.38</b>

【図3：経営戦略スキルの全国平均】

	平均正答率	変動係数
AI活用	<b>97.0%</b>	<b>0.18</b>
マーケティング①	62.7%	0.77
マーケティング②	50.7%	0.99
情報判断	<b>32.8%</b>	<b>1.43</b>
マーケティング③	80.6%	0.49

※ 変動係数は標準偏差を平均値で割ったものであり、単位が異なる場合のデータのバラツキを表す指標です



「階層別テスト」の詳細はWEBをご覧ください！

今回は、約10,700名の方(2019年12月末時点)にご回答いただいた階層別テストの中で、「上級管理職向け」テストの結果について、一部ご紹介いたします。

上級管理職向けの階層別テストの結果をみると、「コストマネジメント」の平均正答率が低い上に、データのバラツキ(変動係数)が大きいことから、正解している人とそうでない人の差が激しいスキルであることがわかります。(図1)このことから、上級管理職に対してコストマネジメントのスキルを身につけるための機会をより一層充実させることで、さらなるステップアップにつながる組織が多いと考えられます。

実際、上級管理職になると「経営的視点を踏まえ、利益を意識した判断・行動をする機会が増える」という声も聞きます。コストマネジメントを学ぶ場を設けることは、今後さらに重要となってくるでしょう。

他方、「人材マネジメント」については平均正答率が高い上に、変動係数も小さいことから、スキルを備えた管理職が多いことがわかります。これには、近年の人手不足やそれに伴うダイバーシティ促進等を受け、多くの企業が部下指導や人材配置に関する教育研修を充実させていることが関連しているかもしれません。

ここで、多くの上級管理職にとって課題となっている「コストマネジメント」についてさらに詳細に検討すると、特に「労務管理」の平均正答率が低い上に、データのバラツキ(変動係数)が大きいことがわかります。(図2)このため、労働法やタイムマネジメント、メンタルヘルスに関する知識の習得が、上級管理職のコストマネジメントスキルの向上に有益であると考えられます。例えば、管理職としてのタイムマネジメントについて学ぶ機会を設ければ、組織の生産性や業務効率の向上等にポジティブな影響を与えるでしょう。

さらに、上級管理職として重要な「経営戦略」に関するスキルの詳細をみると、AI活用に関しては比較的高い正答率を示す一方で、情報判断に関するスキルは正答率が低い上に変動係数が大きいことがわかりました。(図3)このことから、上級管理職として重要な「複雑な情報を踏まえ、的確な判断をするスキル」を向上させる必要性がうかがえます。

このような傾向を踏まえた上で、上級管理職の育成に努めていただければ幸いです。

なお、インソースの「階層別テスト」をご利用いただければ、全国平均と自組織の得点とを比較することが可能です。

お試し版！

階層別テスト：上級管理職 — 法律知識編 —

※回答は本頁右下

Q. 平成30年7月に公布された「働き方改革」に関連する法律について、次の文章のうち、不適切なものを1つ選んでください。

- 1 時間外労働の上限が定められた。具体的には、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定されることとなった。
- 2 年次有給休暇(年休)が年10日以上ある労働者について、うち5日を、労働者の希望を取ったうえで企業が時季を指定して毎年取得させることが義務付けられた。ただし、すでに労働者が自身で時季を指定し年休を5日取得している場合や、計画的な付与により年休を5日取得している場合は、別途指定する必要はない。
- 3 「高度プロフェッショナル制度」が導入され、職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者は、高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定の適用除外となった。なお、その要件として、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じることや、本人の同意あるいは委員会の決議等が求められている。
- 4 EU 諸国では労働時間指令により規定されている「勤務間インターバル制度」の導入が日本企業でも義務となった。この制度は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の時間(例えば11時間以上)を空けなければならないというもので、休息時間を一定時間確保することにより、実質的に労働時間を短縮させ、長時間労働を是正することを目的としている。

©インソース 2020年7月1日現在。インソースは「働き方改革」に関連する法律について、次の文章のうち、不適切なものを1つ選んでください。

お問い合わせはこちら

インソース公開講座に関するお問合せは  
**0120-800-225**  
 (※ガイダンスに従って①を選択)  
[info-kokai@insource.co.jp](mailto:info-kokai@insource.co.jp)

WEBサイトもございます

インソース 公開講座

検索

