

千話万来

2026 年 4 月 春号

— 新人が育つ会社、育たない会社の違い —

4 月になると、多くの企業で新入社員を迎え、新たなスタートを切ります。
また、新しい部署への異動や昇格など、職場環境が大きく変わる季節でもあります。
「今年こそは人材を育てたい。」「早く一人前になってほしい。」
そんな期待を抱いている企業も多いのではないのでしょうか。
しかし、近年は「教えているのに育たない」「すぐ辞めてしまう」「何を考えているのか分からない」という声も数多く聞かれるようになりました。では、本当に違いはどこにあるのでしょうか。

— 「教える」と「育てる」は違います —

仕事を教えることは大切です。しかし、それだけでは人は育ちません。
育つ会社では、「答えを教える」だけではなく、「考える機会」を与えています。
失敗しないように先回りしてしまうのではなく、自分で考え、挑戦し、振り返る経験を積み重ねています。その経験こそが成長につながります。

— 成長する人には共通点があります —

多くの企業で研修を行う中で感じるがあります。
成長の早い人は、能力が特別高い人ではありません。
共通しているのは、分からないことを質問できること。素直に人の話を聴けること。
そして、昨日の自分より少しでも成長しようという姿勢を持っていることです。
その姿勢を育てる環境を作ることが、管理職や先輩社員の大切な役割です。

— 管理職・先輩社員が意識したい 3 つのこと —

- ① まず相手を知る
一人ひとり育ってきた環境も価値観も違います。
「最近の若い人は…」と一括りにするのではなく、まずは相手を理解することから始めましょう。
- ② 小さな成長を認める
結果だけではなく、努力や工夫にも目を向けましょう。
「できるようになったね」その一言が次への意欲につながります。

③ 安心して相談できる関係をつくる

分からないことを「分からない」と言える職場でしょうか。

失敗を責めるのではなく、次にどう活かすかを一緒に考える職場では、人は安心して挑戦できます。

— こんな職場になっていませんか？ —

- ☐ 忙しくて教育の時間が取れない
- ☐ 教え方が人によって違う
- ☐ 新人が質問しづらそうにしている
- ☐ 先輩社員が自分の仕事で手一杯
- ☐ 「見て覚えろ」がまだ残っている

一つでも当てはまる場合は、教育の仕組みを見直すことで改善できる可能性があります。

— 現場で感じたこと —

最近、多くの企業を訪問して感じるのは、「若手が育たない」のではなく、「育つ仕組みが十分に整っていない」企業が少なくないということです。

一方で、人が育つ会社には共通点があります。それは、管理職や先輩社員が忙しい中でも新人との対話を大切にし、小さな成長を認め、失敗を責めるのではなく次につなげる関わりを続けていることです。

人材育成は、一日で成果が出るものではありません。しかし、毎日の小さな積み重ねが、数年後には会社の大きな力になります。

今年入社した新人が、「この会社で成長したい」と思えるような職場づくりを、一緒に考えていきませんか。

— 「人事教育コンサルタント小玉のワンポイントアドバイス」—

「新人に最初に教えるべき仕事は何ですか？」

多くの会社は作業手順から教え始めます。しかし、本当に最初に伝えるべきなのは、「なぜこの仕事をするのか」「誰のための仕事なのか」という目的です。目的を理解している人は、自ら考えて行動できるようになります。一方で、作業だけを覚えた人は、イレギュラーな場面で対応できません。

「何をするか」だけでなく、「なぜするのか」を伝えること。

この考え方は新人教育だけでなく、管理職研修や部下育成にも共通する大切なポイントです。

株式会社シイビイシー 小玉亜衣 人事教育コンサルタント・産業カウンセラー・生産性賃金管理士

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856 E-mail kodama@linxcbc.co.jp

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3