

若手社員の バーンアウトの防ぎ方

～働く意義に立ち返り燃え尽きを予防する方法～

(株)ホープス 執行役員 / TAC 法人研修プロフェッショナル講師 足立 潤哉

■ “過剰に”ではなく“適切に”燃え続けてもらうために

外側からも内側からも働く個人に影響を与える変化要素は日々多様化する一方、組織の仕組みは大きくかつ頻繁には変わらない。ゆえに感受性の高い若手メンバーほどギャップに苦しみ、不完全燃焼を抱えたまま燃え尽きてしまうリスクが増大していると、著者は警告する。ポテンシャルの高い人材なのにやたらキャリアアップを焦り、少し躓くと「もう終わりだ」と悲観し思い詰める傾向もその兆候といえるのではないだろうか。このような場面で本人がメンタルをこじらせてしまっただけでは組織マネジメント上でも問題がある。ただ、若手が燃え尽きないよう手回しよく回避策を打てばいいのかというと、そう単純でもないようだ。「報われない努力」という経験は必ずしも全否定される対象ではなく、仕事や働くことの意味について捉え直す機会とし、望ましい姿を模索する成長プロセスに欠かせない要素だと本稿では提案されている。相手に共感しつつも一定の距離を取ることや、最善を尽くしたうえで客観的に限界を知る感覚の体得は、バーンアウトを防ぐ重要なファクターだと語られている。将来ある優秀な若手が過剰に燃え尽きてしまう事態を避け、適切に燃え続けてもらうためのマネジメントの距離感を理解したい。(編集部)

■ 足立 潤哉 (あだち じゅんや) :

1985年大阪府生まれ、関西大学出身。株式会社デンソーにて約6年間生産管理の仕事(主に輸出入業務)に従事。退職後、Eastern Illinois Universityの大学院でスポーツマネジメントを2年間学ぶ。卒業後、2017年に帰国し企業向け研修会社で講師の実績を積み、「スポーツ」×「教育」の分野で事業展開をしている株式会社ホープスに。知識、情報、方法のインプットだけではなく、個々の経験や考えに紐づけ、自分なりの理解を深め、行動変容を促す育成プログラムを展開する。仕組み・コミュニティ・ライフスタイルなどを自分たちでつくる「創造社会」への過渡期で、変化の激しい時代の中でも活躍できる人材の育成を目指す。

■ 株式会社ホープス :

- 住所：東京都渋谷区代々木1-25-5 BIZ SMART代々木342号
- 03-6868-7302 ●URL：<https://hopes-net.org/>

CONTENTS

はじめに

1. 20代～30代の職業観と人生観を考える

- 時代の変化を捉える
- 個人の職業観に対する変化
- 組織が変化することの難しさ

2. 顕在化してきた意識の高い若手人材の問題

- 現代における心の病とバーンアウト
- 若手に急増するバーンアウト
- どのような人がバーンアウトしやすいのか
- バーンアウトしたときの3つの症状
- バーンアウトの構造

3. 解決に向けての取り組み

- 望ましい変化とは
- バーンアウトを防ぐためには
- 理想の仕事とは：創造について考える

4. 思いのマネジメント：MBBという手法

- 全体最適を考える
- 入社時の思い

5. SECIモデルを参考に

- ①Socialization (共同化)
- ②Externalization (表出化)
- ③Combination (連結化)
- ④Internalization (内面化)
- 仕事に対する純粋な気持ちを持ち続ける

