



「一人立ちできた」は要注意？
2年目のジレンマとは？

2年目ジレンマの正体

入社1年目から2年目で急激に置かれる環境が変化します。

2年目になり、すぐにこの変化を受け入れ順応が出来れば問題ないのですが…

急にケアされなくなったことに不安や不満を覚えたりすることによって

モチベーションの低下を招く可能性があります。

これが**2年目のジレンマ**の正体です。

具体的な変化

2年目ジレンマの正体

本人が感じる変化

1年目



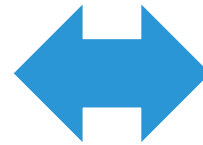
- ・「新入社員」として扱ってもらえる
- ・教育やフォローを受ける機会が十分にある
- ・失敗はある程度受け止めてもらえる、目の前のことに一生懸命取り組めば認めってもらえる



2年目



- ・「一人前」として扱われる
- ・上司や周りからの教育、フォローは少なくなる
- ・「成果」「責任」が求められる



2年目ジレンマの正体

上司・人事から見る変化

1年目



- ・わかるようになるまで、丁寧に教える
- ・入社時の手続きや研修などで接する機会が多い
- ・失敗は大目に見ることがある



2年目

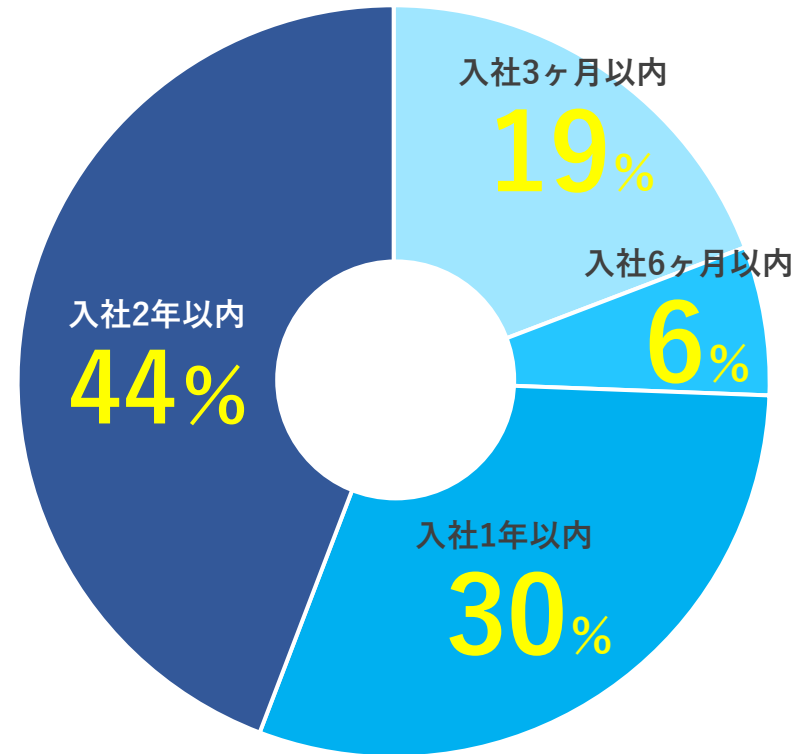


- ・わからないことは聞きにきてほしい
- ・1年目社員の受け入れが忙しくなり、教育やフォローに手が回らなくなりがち
- ・そろそろ一人前になるので、自立してほしい



退職を考えはじめた時期

入社2年目 退職者



参考：株)ディスコ「若手社員のキャリア満足度調査」
2019・3実施 N=1148人（社会人1～3年目）

2年目社員が不安や不満を抱え、不安定なまま放置されると
本人が成長意欲をなくしてしまい早期戦力化ができません。
最悪の場合、休職や退職に繋がる可能性もあります。

2年目社員の成長を加速させるポイント

1. 会社からの期待を明確に伝える

「会社として期待していること・どのように成長してほしいか」を明示しないと、社員は何をすればいいのか、どこを目指せばいいのかわかりません。

「1年目と2年目で何が変わるのか」「どんな役割を担ってほしいのか」明確に伝えましょう。

2. 自己認識の機会を作り、成長実感を持たせる

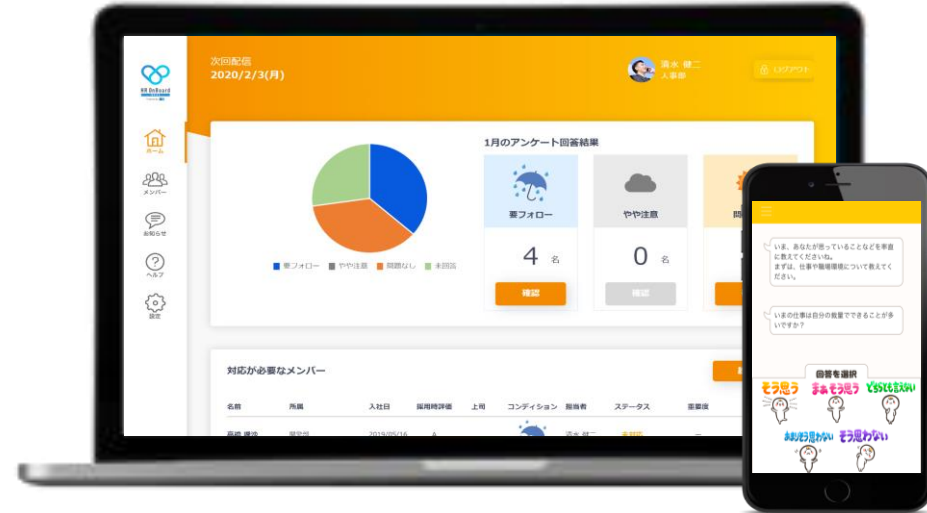
1年間を振り返り、「仕事でうまくいったこと・うまくいかなかったことは何か」「それはいつ頃で、どのような感情をもったか」「学んだ経験はどのように活かされているか」を一緒に整理しましょう。自分に対する期待（ゴール）と自分の現在地がわかって、初めてゴールに向けた正しい努力ができます。

3. 視座を高める

目先の仕事に追い回されることから一步抜け出し、一段上の視座で物事を見ることができれば、いま自分が忙しい意味、自分の仕事の価値や意味を感じられるようになります。具体的には、仕事の全体像、自分の仕事と周囲の仕事のつながり、顧客への貢献、自分のキャリアにおける意味を見られるように意識付けさせましょう。

エン・ジャパンでご支援できること

HR OnBoard NEXTが解消します



定期アンケート結果から、従業員の心理コンディションと動機付け要因を可視化。

1年目のように全員を手厚くフォローしなくても、
優先度の高い社員からフォローをすることができます。

エン・ジャパンでご支援できること

具体的な使い方や成果事例が気になる方は
ぜひ無料WEBセミナーにご参加ください！

Discover HR HR OnBoard NEXT 紹介セミナー

活躍社員の“びっくり退職”防止
今注目の「リテンション・マネジメント」とは



【概要（約50分）】

- リテンション・マネジメントとは
- 活躍社員が辞める理由
- エン・ジャパンでご支援できること

セミナー詳細・お申し込みはこちら

<https://lp.on-board.io/webinar2020.html>

