



「**若手経理社員への教育**」で 押さえるべき**3つのポイント**！



イマドキ社員の**特徴**とは？

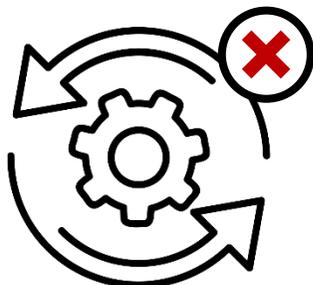
目次

- 01 経理担当が抱える悩み
- 02 イマドキの若手社員の特徴5選
- 03 若手経理社員への教育で失敗しがちな4つのケース
 - ・ ケース1.一方的に価値観を押し付けてしまう
 - ・ ケース2.上の世代の常識を押し付けてしまう
 - ・ ケース3.ネガティブなフィードバックを感情でおこなってしまう
 - ・ ケース4.個人の特徴を理解せずに他の社員と比較してしまう
- 04 若手経理社員への教育で押さえるべき3つのポイント
 - ・ ポイント1.会社の理念やビジョンを理解してもらう
 - ・ ポイント2.心地良い職場環境であることを伝える
 - ・ ポイント3.定期的なフィードバックの機会を設ける
- 05 若手経理社員の教育はコツを知って失敗を避けよう

経理担当が抱える悩み

経理社員によくある悩みとして、効率化が進まない、業務が属人化、若手社員の教育などが挙げられます。特に若手社員の教育に関しては、昨今、若手社員の価値観が変化していることから、**従来の教育方法のまま指導していると、なかなか思うような効果は得られません。**

経理業務の効率化が
進んでいない



属人化しやすく
担当を代えられない



若手社員の教育が難しい



社員の価値観が変化していることから、
従来の教育方法からイマドキの社員に合わせた教育が必要！

イマドキの若手社員の特徴5選

イマドキ若手社員の特征として、以下5つが挙げられます。

若手社員の教育にて効果を得るためには、この**特徴に合った働く環境を整えることが重要**になります。

✓ 失敗を恐れる傾向がある

うまくいかないことを恐れてチャレンジを避ける傾向がある
「失敗したらどうしよう」などという不安から、新しいことに踏み出せない
ケースも少なくない

✓ プライベートを重視する傾向がある

「残業はできる限りしたくない」「飲み会の付き合いをしたくない」など、
仕事よりもプライベートな時間を大切にしたいと考えている傾向が強い

✓ 働く環境の「心地よさ」を重視する

人間関係や業務量など、自分が無理をしない範囲で仕事をしたいと考えて
おり、働く環境の心地よさを重視している

✓ 対面でコミュニケーションを取りたがる

リモートワークが普及する昨今でも、対面でコミュニケーションを取りた
がる若手社員は多く、働く人とのチームワークを重視する傾向がある

✓ 情報収集能力に長けている

デジタルネイティブな世代であるため、スマートフォンやPCを活用して、
必要な情報をすぐに収集できる能力が高い



若手経理社員への教育で失敗しがちな4つのケース

以降では、若手経理社員への教育で失敗しがちなケースを4つ紹介します。

「自分の常識は通用しない」と考えて教育を実施するくらいの心持ちでいておきましょう。

ケース①

一方的に価値観を押し付けてしまう

若手社員は多様な価値観を尊重するため、管理職の価値観を一方的に押し付けると反発されたり、最悪の場合は退職したりする可能性もあります。



対面でのコミュニケーションを通じて、
互いの価値観を理解し合うことが大切



ケース②

上の世代の常識を押し付けてしまう

「私はこうしていた」「昔からこうだから」など根拠のない、上の世代の常識を押し付けると、若手の経理社員から反発を買いやすくなってしまいます。



しっかりと根拠立てて説明し、
納得感を持って仕事に取り組んでもらう



若手経理社員への教育で失敗しがちな4つのケース

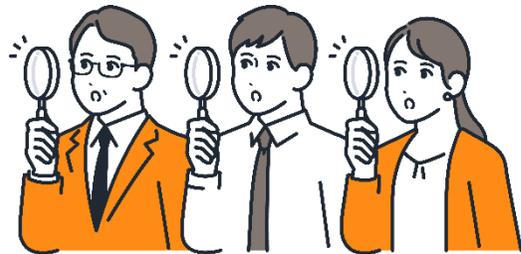
ケース③

ネガティブなフィードバックを 感情で行ってしまう

若手の経理社員は、ネガティブなフィードバックにとっても敏感なため、「だからダメなんだ」「もっと考えてやれ」のような叱責は避けるべきです。



「どうすればもっと良くなるか」を
若手の経理社員と一緒に考える姿勢が大事



ケース④

個人の特徴を理解せずに 他の社員と比較してしまう

現代の若手社員の多くは、個人の特性や強みを活かしたいと考えており、明確な基準もなく一律で同じ評価をするのはモチベーション低下の原因になります。



「成長」や「結果に至るまでの過程」を
認めて評価してあげることが重要



若手経理社員への教育で押さえるべき3つのポイント

ここからは、若手経理社員への教育で押さえるべきポイントを3つ紹介します。
ポイントを押さえて、より良い教育ができるようにしていきましょう。

ポイント①

会社の理念やビジョンを
理解してもらおう



ポイント②

心地良い職場環境で
あることを伝える



ポイント③

定期的なフィードバックの
機会を設ける



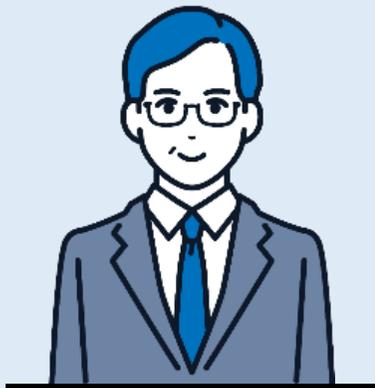
以降ではそれぞれについて詳しくご紹介します。

若手経理社員への教育で押さえるべき3つのポイント

ポイント1.会社の理念やビジョンを理解してもらう

イマドキの若手社員は、「なぜそれをやるのか」といった根拠を重視する傾向があります。そのため、「会社のめざす方向性」や「大事にしている価値観」を若手経理社員に理解してもらうことが重要です。

上司

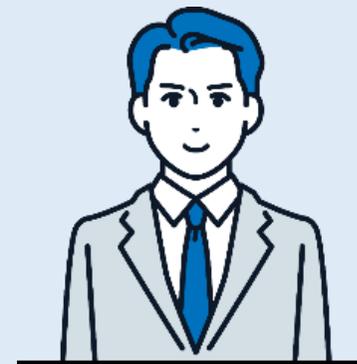


会社のめざす方向性（理念・ビジョン）



大事にしている価値観

若手社員



ポイント

「この仕事をした結果、どこに向かっているのか」を明確にする。
目的が明確になると、若手経理社員のモチベーションアップにつながる。

若手経理社員への教育で押さえるべき3つのポイント

ポイント2.心地良い職場環境であることを伝える

若手経理社員への教育では、**心地良い職場環境であることを伝えることが重要**です。
具体的には、相談してもいいと伝え、いわゆる「メンター」がいることをイメージさせてあげます。

ミスや業務改善など、
仕事の悩みは気軽に相談してOK

心地よい職場環境



メンターを導入し、
相談しやすい環境に

キャリアの相談もOK

ポイント

プライベートな内容に関しては注意。プライベートな話題には干渉してほしくない
若手経理社員もいるので、**個々にあわせてチューニングする。**

若手経理社員への教育で押さえるべき3つのポイント

ポイント3.定期的なフィードバックの機会を設ける

若手経理社員の多くは、**自分の成長を実感したい**と考えています。
成長を実感させてあげるには、定期的な面談の実施が効果的です。



定期的な面談・フィードバックの実施



- ✓ うまくいった取り組みは褒めて、改善点は具体的に伝える

自己成長の実感につながる！



- ✓ 評価や努力値を「数値化」して、目に見えてわかる状況を作る

モチベーションの向上につながる！

若手経理社員の教育はコツを知って失敗を避けよう

イマドキの若手社員は、根性論や精神論のような教育方針を嫌う傾向にあり、昔のやり方ではなかなか通用しません。イマドキの若手社員の基準にすべて合わせる必要はありませんが、**考え方を尊重しつつ教育を進めていきましょう。**

まとめ



イマドキの若手経理社員は、往々にして「ソフト面」を重視する傾向にある



若手経理社員の多くは対面でのコミュニケーションも重要視している



互いの価値観を理解しつつ、若手経理社員への教育をおこなうことが大切

