

May

PICKUP TREND

「どう教えるか」より「どう考えるか」 育成の新常識。

若手をどう育てるか——それは「どう教えるか」の話だと思われがちです。しかし本当に大切なことは「どんな考え方の上に、育成が成り立っているか」。いま、注目されている“固定型マインドセット”と“成長型マインドセット”という2つの思考スタイルです。Z世代が仕事で最も重視しているのは「成長できること」。しかし、企業側が無意識に求めがちなのは、“完成度の高い人材”。そのすれ違いは、

早期離職やモチベーション低下の引き金にもなりかねません。これからの育成に求められるのは、「どうやって教えるか」ではなく、「どうすれば“伸びる考え方”を育てられるか」という視点。教えるだけでは育たない時代に、“考え方”の土台から育成を再設計する。それこそが、新しい「育成」のスタートです。今月のDOT.では、マインドセットの違いから育成アイデアまでを具体的にご紹介します。

今月のDOT.

まだ完璧じゃない自分を、育ててくれる場所を探している。

仕事をするうえで重視すること（最大2つまで複数選択）



このグラフは、新入社員が「仕事をするうえで大切にしたいこと」を尋ねたものです。最も多かった回答は「成長」で32.2%。競争や金銭的報酬、名誉よりも、“自分がどう育っていけるか”を重視する傾向が強く表れています。

若手が求めているのは、“完成された自分”を証明する場ではなく、変わりゆく自分を受け止め、応援してくれる環境。ここから見えてくるのは、「即戦力」を求める採用・教育設計とのギャップ。このギャップに気づけるかどうか、「共に育つ」関係づくりの第一歩です。

こうした若手の意識は、まさに「成長型マインドセット」と深くリンクしています。一方で、まだ多くの企業では「固定型マインドセット」を前提とした教育・評価・コミュニケーションが残っています。では、具体的に何が違い、どのように変えていくべきなのでしょう。次の章では、「固定型」と「成長型」の考え方の違いを比較しながら、そこから生まれる“育成のヒント”を紐解いていきます。

“成長できる人”を採ることと合わせて考えたい、“成長し続ける人”を育てる組織。

固定型マインドセットと成長型マインドセットの比較表を以下にまとめました。

項目	固定型マインドセット	成長型マインドセット
🏠 能力の捉え方	「生まれつき決まっている」= 努力しても限界がある	「伸ばせるもの」= 努力と工夫で成長する
🌱 ミス・失敗への態度	恥ずかしい・評価が下がる	成長のチャンス・フィードバック材料
✖ 努力に対する考え	「できない証拠」と感じやすい	「成長の証」として歓迎する
🏠 チャレンジへの姿勢	失敗が怖いので避ける = 安全圏で動く	新しいことに挑戦したい = 不確実性も楽しむ
👤 他者との比較	他人と比べて優劣を意識しがち	昨日の自分と比べて成長を見る
🔍 フィードバックへの態度	批判として受け取る = 防衛的になる	学びの種と捉える = むしろ求めにくい
👥 チームでの関わり	評価されないように無難に立ち回る	周囲から学び、助け合うことを大切にする
🏆 成功の定義	「ミスなく・効率よく」やること	「試行錯誤しながら前に進む」こと
👤 自己イメージ	固定された“能力のある／ない”人	まだ伸びる“可能性ある”人
📖 学びへの姿勢	知識を“得るだけ”で満足しやすい	“実践して変わる”ことにこだわる
👤 内定者ワークの傾向	正解を求めて黙る・遠慮する = アウトプットが出にくい	話す・試す・他者に乗っかる = 学びの連鎖が起こる
💡 人事が伝えるべきこと	「答えは用意されている」型の研修	「一緒に問いを探す」型のワーク設計

人の成長を左右するのは、「能力」そのものではなく、その能力をどう捉えるかという“考え方”です。固定型マインドセットでは、失敗や壁を自分の限界と受け止めやすく、挑戦を避ける傾向があります。一方で成長型マインドセットは、努力や経験によって能力は伸びるという前提に立ち、困難さえも学びの材料に変えていきます。

そして何より大切なのは、このマインドセットは「教わるもの」ではなく、「気づくもの」だということです。体験と対話、内省とフィードバックを通じて、自らの中に芽生える“気づき”こそが、成長の起点となります。だからこそ、内定者同士が挑戦し合い、語り合いつつ学び合えるような“場”の設計が重要です。

ACTION IDEA

“育てる”は、入社前から始まっている。入社前から成長型マインドセットを意識した育成設計。

内定承諾から入社までの期間を「ただ待つ時間」にせず、“成長型マインドセット”を育てるゴールデンタイムに変える——。

これが「共に育つ」採用の本質です。

Action #01 「失敗してもいい挑戦」を課題に仕込む

→“正解探し”から“試行錯誤”の思考へ切り替える

- ✓ 「正解のない問い」に取り組む課題を出す
- ✓ プレゼン課題にあえて「これでOK」という正解を用意しない
- ✓ 課題の振り返りで「どこでつまずいたか・何を感じたか」を共有

Action #02 フィードバックの往復を設計する

→「伝える→終わり」ではなく「やりとりの中で育つ」を体感

- ✓ 課題提出に対してフィードバックを送り、コメントをもらう設計
- ✓ 「あなた自身の気づきも添えて返信してね」という一言を添える
- ✓ 学生同士の“Peer Feedback”も活用

Action #03 「育ててくれる人」との出会いをつくる

→ロールモデルとの接点が、育つ意欲に火をつける

- ✓ 若手社員との少人数交流会（苦労話、乗り越えた話）
- ✓ 「先輩の失敗ストーリー」だけを集めたコンテンツを配信
- ✓ メンター制度を入社前に仮発足

