

若手社員の退職を防ぐ

厚生労働省の調査によると“新規学卒就職者の3年以内離職状況”は以下の通りです。

事業所規模	大学	高校
1000人以上	26.5%	27.4%
500～999人	29.9%	32.5%
100～499人	33.0%	38.1%
30～99人	40.1%	46.5%
5～29人	51.1%	55.6%
平均	32.8%	39.5%

※平成29年卒業者

大企業であっても4人に1人が退職、規模の小さい企業では、なんと半数が辞めてしまうという結果です。そこで、今回は退職防止を考えてみます。

1. 前提を変える

“社員が辞めないのが普通”ではなく、“社員は辞めるのが普通”という前提に立つ必要があります。終身雇用が死語となった今、若手社員は退職に対し高いハードルを感じていません。しかし、いまだに“辞めないのが普通”と思っているマネジャーは少なくありません。そのため、社員が辞めると、その社員が悪いと思ってしまう反省が不足します。

2. 仕事のやりがいを体感させる

指示をして“いいから、やれ”で動く時代ではありません。配属された部署の役割は何であって、どういう意味があるのか、また新人に担当してもらう業務の意義を丁寧に説明し、理解してもら必要があります。その際、新人のビジョンと連動させると効果的です。特に、自分の希望通りの配属でなかった新人は尚更です。しかし、自部署の役割を明確に把握していない人がマネジャークラスでも結構います（業務内容は把握しています）。また先輩社員がやりがいを感じているかも重要です。

3. 成長を実感させる

今の若手社員の多くは“会社は社員を守ってくれない”と思っています。そのため、“この会社においても自分の成長はない”と感じることは退職の大きな動機となります。辞めて欲しくないからと言って甘やかすのは逆効果です。

4. モチベーション源泉を把握し、それを満たすようにする

社員がやる気になるのは多様な理由があります。昔のように昇級・昇格だけではありません。しかも、新人個人によって違います。従って、まずモチベーション源泉にはどのような事柄あるのかをマネジャーが理解することが必要です。決して、自分と同じと思っはいけません。

5. 頻繁に対話する

特に新人の意見・本音を聴く機会を頻繁に設ける必要があります。しかし、実際は対話自体が不足しているケースが少なくありません（リモートによりさらにそれが悪化）。また、対話ではなく、単なる会話だったり、マネジャーの一方的な説明になることも多々あります。なお、不満は直属上司には直接言いにくいものです。人事等が行うべきです。

退職防止には、上記以外にもポイントがあります。弊社の研修では、その企業の現状を踏まえながら、新人の戦力化・定着化を促進しております。

ご興味ある方は、是非、下記よりご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら