

## 若手の退職、それは大事なことを教えていないからです

以前、大企業であっても新規学卒就職者は3年以内に4人に1人、規模の小さい企業では、なんと半数が辞めてしまう調査結果を紹介しました（厚生労働省調査）。また、2020年に実施されたある調査では、“一つの会社にこだわらず、転職などでキャリアアップを図りたい”と解答した人が44%に上ったそうです。

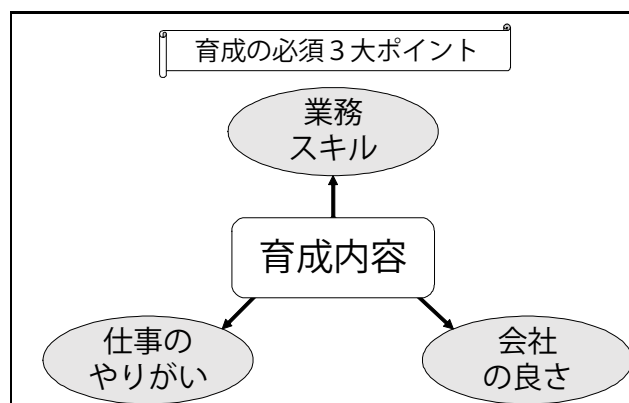
もはや、“辞める社員がおかしい”などとは言えない時代です。“辞めるのが普通”と考えなくてはなりません。

しかし、だからと言って“退職者が出るのは仕方ない”と考える訳にはいきません。そう考えれば、本気育成がどんどん疎かになり、管理者のマネジメント力そのものも下がります。また、離職率の高さから、優秀な学生から敬遠される企業になってしまいます。

辞めるのが普通の時代に、いかに辞めてもらわず、かつ戦力化できるか否かが、これからの企業にとっては最重要と言っても過言ではありません。

そのためには、やはり育成が重要です。しかし、その育成に偏りが出ていないでしょうか。担当業務を遂行するためのスキルは間違いなく教えるでしょう。

しかし、それだけでは不足なのです。実はスキル同様に重要な事柄があります（下図）。



### 1. 仕事のやりがい

人手不足で悩む企業は、仕事に追われがちです。とにかく目の前の仕事をこなすことに精一杯となります。そのため、そもそも何のための仕事なのか、その本質がわからないまま、忙しくしています。これでは仕事のやりがいを感じられず、忙しければ忙しいほど、疲弊感が増してしまいます。これが退職要因となります。したがって、“この仕事は何のためにあるのか”・“この仕事のやりがいは何か”を指導することが必須です。もちろん、口で説明するだけでなく、実際の場面で体感してもらうことも必要です。しかし問題は、先輩社員達がやりがいを感じているかです。

### 2. 会社の良さ

新卒社員は会社の実態を入社してから理解を深めます（インターン等で、少し防げるようにもなっていますが）。良い点しかない会社など存在しないでしょう。そのため、ともすると、会社の悪い点を見ってしまうことが起こります。そこで、改めて会社の良さ・素晴らしさを伝える必要があります。しかし、これも先輩達が実感しているかが問題です。中には、悪いところを告げてしまう先輩もいるようです。

弊社では、研修を通じ、部下育成に漏れがないかを研修を通じ、明確にしていきます。また、やりがいや会社の良さも改めて認識してもらいます。ご興味ある方は、是非、ご連絡を下さい。

> お問い合わせはこちら

