

入社3年目の壁

— なぜ退職するのか、その育成法 —

4月の新入社員受け入れから、ほっとする間もなく来年の新卒採用活動が本格化し、採用担当者の方は、心が休まる時間もないことでしょう。

しかし、**心血を注いで採用した新人も3年以内に3割が退職してしまいます**。この数字はここ何年も変わっていません。人手不足の状況下、各企業は離職防止の対策を講じているはずですが、抜本的な策はないということでしょう。

退職理由の第1位も例年変わっていません。それは「**仕事が自分に合わない**」です。では、どんな仕事が自分に合っているのか、それがわかったから退職したのでしょうか。

自分の将来への道が明確になって、新たな道に進んだということであれば、本人にとっては幸せだといえるでしょう。しかし、そのような人は少ないようです。

「**もっと自分に合った仕事があるはず**」「**しかし、何が合っているのかわからない**」ということが現状のようです。結局、**退職の根本的な理由は「不満はないが、不安がある**」ということでしょう。若者に関する研究においても、その特徴は「自己肯定感が弱く、とにかく不安」と言われています。

定着率を上げ、戦力として活躍してもらうためには、この不安感を払拭してあげることが重要です。しかし「石の上にも3年」的な上司の経験則による説得では「そんな考え方は古い」と一蹴されてしまいます。

結局、「自分の不安は自分で払拭」するしかありません。自分の将来を自分で切り拓くために、今の職場で何をするのか、**自分にとって仕事の意味を、自分で確立**するしかありません。

「**でも、7割は残るから、それでよいのではないか**」という考え方もあるでしょう。たしかに、その7割が十分に戦力になっていればよいかもしれません。

しかし、本当に「十分に戦力」になっているのでしょうか。若手社員の研修を通じて実感していることは「自分の将来ビジョンを考えていない」ことです。不明確であったとしても退職した人ほど自分の将来を考えていると言えるでしょう。

そもそも、辞めなければよいのではなく、早く一人前になって貢献できる人材に育成することが目的です。

弊社の「2, 3年目社員研修」では、自分にとって、この職場で働く意味を確立し、一人前になるための、考え方と行動を明確にします。それによって、単に退職を防止するだけでなく、自己肯定感も高める研修です。

受講対象は、主に入社2, 3年目の社員ですが、貴社の実情に合わせたオリジナルカリキュラムで実施いたします。

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

