

21世紀型企业への転換を図る

人財流失時代のマネジメント戦略

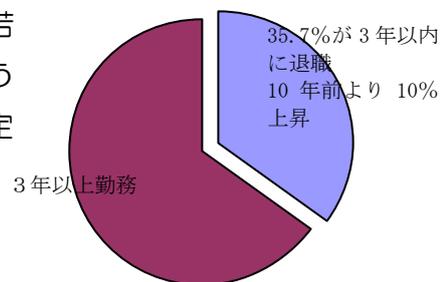
～ 社員はなぜやる気をなくすのか ～

石の上にも3年…？！

以前に実施された厚生労働省の調査によると、新入社員の約 35.7%が入社 3 年以内に退職していました。かつて『若者はなぜ3年で辞めるのか?』（城繁幸 著）という本がベストセラーとなりましたが、この本の中で著者は、年功序列、終身雇用というシステムが崩壊した今、ひとつの会社に居続けることへのメリットを見いだせず、若者たちが転職を繰り返すのは必然的なことだと述べていました。

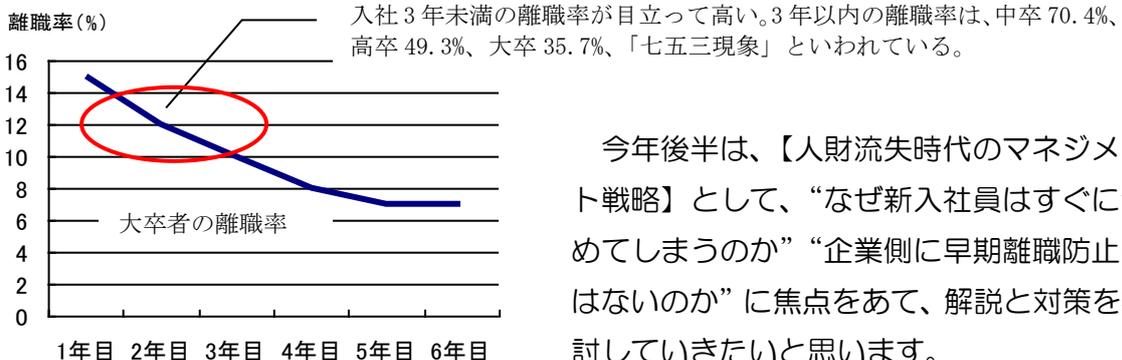
厚生労働省「新規学校卒業者の就職離職状況調査」

しかし、本当にそれで良いのでしょうか？「最近の若い者は根性がない!」「これも時代の流れ…」、このような言葉で片付けてしまえば、会社に優秀な人財など定着しないのではないのでしょうか。



「これまでいろいろお世話になりました」

退職する社員の最後の挨拶を聞くたびにさびしい気持ちになります。また、時には、コストをかけて採用、教育し、やっと一人前になったと思ったのに辞められてしまい、腹立たしい気持ちになることすらあると思います。



今年後半は、【人財流失時代のマネジメント戦略】として、“なぜ新入社員はすぐに辞めてしまうのか” “企業側に早期離職防止策はないのか” に焦点をあて、解説と対策を検討していきたいと思います。

退職理由を分析…？！

当事務所では、退職に関する手続きの依頼を受けた際に、退職理由の統計をとっています。やはり一番に多いのは任意退職（自己都合退職）ですが、任意退職に至った理由を分析すると、「評価されない」「給料が安い」「長時間労働を強いられる」「上司、同僚とうまくいかない（人間関係の問題）」などが顕著に浮かび上がってきます。時にはこれらの複数の問題を同時に抱え込んでしまい、もう退職するしか選択肢が残されていないような不幸なケースもあります。

そして、この任意退職のすべてに言えることですが、退職に至った諸事情に違いはあれ、退職した社員は「やる気」を失って辞めていったということです。



社員の「やる気」を失わせない方法…？！

きっと入社した時は「やる気」に満ち溢れていたはずの人がなぜ「やる気」を失ったのか、その理由が分かりますか？「分かる」という方は、これまでに一度も残念な気持ちで退職する部下を見送った経験のない優秀な経営者（人事担当者）です。

人の「やる気」というものは、その人が置かれている状況によっていくらかでも変化します。あなたにも経験があると思いますが、「やる気」に満ち溢れて仕事に取り組んでいた時期もあれば、ある時は「やる気」を失い、「もうこんな会社やめてやる！」と思ったことは一度や二度ではないことでしょう。



コーチング理論では、相手を認めてあげてくれることを「承認」の手法などと言っています。

しかし、「やる気」を失わせないこと、「やる気」を引き出してあげることは難しいことではありません。すぐに思い浮かぶ方法としては、「給料をアップする」「役職をつけ、仕事に責任を与える」でしょうか。不正解とまでは言いませんが、もっと重要なことがあります。それは、“部下を認めてあげる”ことです。「認めて欲しいならもっとやる気を見せて…」という方もいますが逆です。人は認めてくれる人がいるから「やる気」が起こるのです。

新入社員はなぜすぐに辞めるのか…？！

入社 3 年以内に約 3 割の社員が離職することは冒頭で述べましたが、つまり多くの企業が、この新入社員の離職率の高さに頭を悩ませていることになります。

では、なぜ新入社員はすぐに辞めてしまうのでしょうか。

「我慢が足りない」は間違いです。

原因は、「入社前は優秀だ、期待していると言われ続けていたのに、入社した途端に評価されなくなること」です。よく入社の際に「君たちには期待しているよ」、「君たちのような優秀な若者がこれからの我社を背負っていくことになります」と声をかけることがあります。当然、新入社員は「自分が優秀だから入社できた。自分は選ばれた人財だ」と思うわけです。

しかし、入社後、誰一人として自分を評価してくれません。それどころか「こんな文書もまとめられないのか！」「時間がかかり過ぎだ！」と叱られ続けます。

これでは「やる気」を失います。最初に「君は優秀だ」と持ち上げておきながら、実際の現場では「ダメ！」では、「頑張り」というほうが無理です。新入社員はできなくて当たり前、現状を認め、励まし、少しずつ成長させていくことが第一の【人財流失時代のマネジメント】です。



魔法の言葉、「ありがとう」…？！

仕事柄いろいろな業種業態の会社に伺わせていただく機会がありますが、雰囲気の良い会社とそうではない会社（雰囲気の悪い会社）があります。



雰囲気のいい会社に共通していることは、上司が部下に「ありがとう」と言っていることです。会社を訪問すると応接へ通されます。しばらくすると社員のどなたかがお茶を運んでくれます。そのときに、上司が「ありがとう」と言っている会社では、離職率が低く、業績も好調です。上司から言われる「ありがとう」の一言は魔法の言葉です。

労使トラブルの発生予測度合・労使トラブル回避度を診断
まず、その決断の前にご相談ください。労使トラブル診断受付中(有料) ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp/>