

公開講座通信

Monthly letter from insource

10
October

離職防止のための研修はまず指導者から

研修制度は若手の離職防止に役立つか？

少子化により若年層の労働市場はかつてないほどに売り手市場となっており、新卒採用は年々厳しさを増しています。またその一方で、「新卒の3人に1人が入社3年以内に辞めている」と言われるように、やっとの思いで採用した若手が「簡単に」辞めていってしまうことも、人事部門をはじめとする会社側の大きな悩みとなっています。このような事情を背景に、「若い層にとってもっと魅力的な会社になければ」ということで、社内研修の拡充を図る会社が増えてきています。恐らく、面接などで多くの学生が就職したい会社の条件として口にする「社内教育制度が充実しているから」といった声もこうした動きを後押ししているものと思われます。

離職理由のトップは“対人環境面の不満”

社内教育制度が充実していることは、新卒採用時の有力な武器となることは確かですが、それが離職防止にも役立つかというそれは何とも言えません。ちなみに、若年層が離職する際にその理由としてよくあがるのが、「給与」や「労働時間」といった“条件面での不満”と、「職場風土が合わない」「上司や先輩とうまくいかない」といった“対人環境面での不満”です。「教育制度の不備」をあげる声は、それらと比べると大分下のほうにきますが、「給与」や「労働時間」の不満と比べた時の切実さを考えれば当然と言えるでしょう。

しかし、実はもう一つの理由である対人環境面の問題のほうで、この「教育制度の不備」が大きく関わってくるのです。

教えるべきは職場内コミュニケーションの重要性

若年層に仕事を教える立場にあたる先輩や上司が、自身の業務に忙殺されて、若手の指導がままならないという話をよく耳にします。

また、指導する先輩や上司自身が手厚い教育を受けたことがなく、どうやって部下と接していけばよいのかが分からないという声も聞きます。こうした先輩や上司の下で働く若手たちは、次第に「放置されている」と感じ、「成長が感じられない」という状況に陥り、退職を考え始めるのです。まずは、職場のコミュニケーションの重要性を理解させ、部下との接し方を教えるための“指導者向けの研修”を整備することの方が重要なのではないのでしょうか。

では、働きながらマネジメントについて学ぶためにはどうすればよいのでしょうか。

組織ぐるみで推進するリテンション・マネジメント

とはいえ、ただでさえ人手不足の中、労働時間管理も厳しく制限され、若手指導に時間を割きたくても簡単にはいかない事情もあるでしょう。また、現場での「手厚い関与」だけで離職をくい止められるわけでもありません。有効な離職防止対策を打つためには、現場と人事部門との連携が不可欠です。退職するまでには2つの段階があるといわれます。まず最初は、今の職場で働き続けることに悩み始める段階、その次は、辞めることを決めて行動をとり始める段階です。現実的に2段階目に入ってから、ほとんど離職防止の手立てがありません。いかに1段階目と2段階目の間で変調を察知し、対策を打てるかがカギとなります。直属の上司や先輩には話せない悩みを、メンター制度や職場アンケートを通じて拾い上げるなど、人事主導で打つことのできる策もあるでしょう。

こうした、若手のことを会社が「気にかけている」という状況を維持することこそが、リテンション・マネジメントの本質といえるのではないのでしょうか。

PICK
UP

おすすめ研修のご紹介

・メンター研修

新入社員や後輩のよき相談相手となるべく、メンターとしての役割や心構えを認識し、必要なコミュニケーションスキルを習得していただきます。新入社員や後輩のメンターや育成担当となっている方、今後担当となる予定がある方向けの研修です。

・イマドキ世代の育て方研修

組織の中核を担う中堅層やミドル層にとって、いまどきの若手世代の考え方や行動には戸惑うことも少なくありません。彼ら彼女らが育ってきた時代背景を知り、その影響を受けて形作られた特徴を理解することで、適切で効果的な指導方法を身に付けていただきます。