

スキルアップ通信 VOL.138

社員がすぐ辞める理由はこの2つだった！離職を防ぐためにやるべき対策は？

人材不足のご時世、新卒・中途とも採用は大変です。それなのに、やっと採用できた社員がすぐに辞めてしまったら…。時間もお金もかけているだけに、特に小さな会社にとっては大打撃となりかねません。

採用した社員がすぐ辞めてしまう理由や離職を防ぐ対策についてお伝えします。

｜辞める理由で多いのは「人間関係」と「入社前とのギャップ」

ー採用したばかりの社員がすぐ辞めてしまう理由

新卒の場合は新しく始まる人間関係が多く、上司に限らずチームメンバーとのコミュニケーションがうまく取れないパターンが多く見受けられます。また最近では価値観の多様化による影響も多いようです。

一例をあげると、Z世代と言われる新卒社員は会社の全貌を知りたがる傾向があるようにです。経営や組織についてフラットな情報開示を求めているのです。新人は言われたことをやってあげればよいという「新卒扱い」も受け入れません。なぜその仕事があって、どうして自分がやるのか。その意義に納得できなければ不満が生じるし、理由もなく単調な業務や雑務をこなすのも耐えられないでしょう。さらにコロナ禍においては、採用活動からずっとリモートの人もいて、会社への帰属意識が持ちづらい面もあります。

一方で、中途採用でよく聞くのは「思っていたのと違う」という入社前とのギャップです。業務内容だけでなく職場の雰囲気や環境も、ギャップが生じる要因になります。そして、中途採用の人は前職の文化に根強く染まっている可能性が高いため「前の会社ではこうだった」「私のやり方はこれ」と固執してしまいがちです。

｜辞める理由にある特有の傾向

残業やハラスメントに関するルールの整備が遅れている企業だと、それを理由に辞めるケースがあります。特に女性は、産休の取りやすさなどでライフプランにズレが生じそうな場合、離職に繋がっていくのではないのでしょうか。

下積みが長かったり、年功序列や古い慣習が残っていたりする業界も、転職されやすいと言えます。

「石の上にも三年」のような考え方は、通用しなくなってきています。

｜入社後より「入社前のコミュニケーション」で離職を防ぐ

ー社員がすぐに辞めないように、これだけはやっておくべきこと

入社後の施策よりも、エントリーマネジメントが大事です。入社前の採用時点でいかにギャップを減らしておくかを重視してください。待遇・業務内容はもちろん、価値観やライフプランに至るまでお互いしっかり話し切れていれば、離職要因はほぼ解消できるでしょう。

逆に「人が足りないのでまず入社してほしい」という理由で、良い面しか話さないのは本当に危険な行為です。一方で求職者側も、ネガティブな情報は出したがらない傾向があります。面接では「私はあれもこれもできる」とアピールしがちですし、プレゼンがうまい人もいます。その人の本質や過去の行動成果を知るために、あらゆるアプローチを試みましょう。

まず、面接以外にカジュアル面談・座談会・食事会といったイベントを通して、会社の従業員と直接交わる機会を設けてみてください。実際の雰囲気を見てもらいつつ、お互いに話したい・知りたいことを伝えてミスマッチを防ぎます。

前職での実績についてはリファレンスチェックの実施がおすすめです。リファレンスチェックとは、採

スキルアップ通信 VOL.138

用予定者や内定候補者の前職での勤務状況や人物について確認することです。特に幹部候補などを採用する際は、リファレンスチェックは必須です。

<入社後に行う対策>

1. 定期的な部内交流会の開催
2. 上司との定期的な 1on1
3. メンター制度の創設 上司ではなく、フラットな立場で気軽に人生相談ができるような人を配置
4. 新入社員同士の集まりを用意する 新卒・中途を分けず、近い時期に入った「同期」のコミュニティを作る
幹部候補の場合は入社時期に関係なく、部署を横断した幹部同士の 1on1 を頻繁に
5. ミッション・ビジョン・バリューの共有
6. 経営者からのメッセージ 動画を作ったり、資料を用意したりすると伝わりやすくなる
7. 経営状況の開示

一新入社員のフォロー体制・中途採用社員の対策

新入社員のフォロー体制についてはメンターや上司を含めた 3~4 人のチームで、3 カ月くらい伴走するようなイメージで行うのが良いでしょう。

中途採用の社員には今まで得た知識や習慣をいったん横に置いてもらうのが大切で、これを「アンラーニング」と呼んでみます。アンラーニングは、能力採用でこそ実施すべきです。能力の高い人に前職のやり方が強く残っていると、その会社らしさが失われるばかりでなく、社内に混乱を引き起こしてしまいます。新卒だけでなく、中途採用への研修も強化した方が良さそうです。中途採用でも会社への順応は 2 年かかるといわれていますから、研修でのサポートが必要です。

中途採用の研修の基本は「会社の価値観」を理解してもらうこと。事業内容・理念・歴史など、あらゆる情報を提示します。その次にビジネスマナーやマネジメント・IT・DXの知識といった基本的な仕事に関する研修。経験者なら既に身に付いていると思われがちですが、バラバラの場所で学んでいるため、内容のすり合わせをしなければなりません。

弥報 online より

脂質異常症

毎年行っている健康診断の結果が届きました。当社では若い人たちに脂質異常が多く見受けられました。脂質異常症の約 9 割は、動物性脂肪に偏った食生活や運動不足、喫煙などの生活習慣によるものと言われています。脂質に関する項目として以下 3 つがありますが、どの数値が高いかによって何を見直すべきかが異なります。

- ① LDLコレステロール…食生活を見直す。コレステロールや飽和脂肪酸が多く含まれる食品を控える（バターや生クリームなどの乳製品）
- ② HDLコレステロール…運動不足、肥満、喫煙から起こる。運動が効果的で 1 日 30 分ほどの軽いジョギングなど有酸素運動を心がける
- ③ 中性脂肪…アルコールや糖類の摂り過ぎが原因。糖質の多いお菓子やジュース、アルコールを控える。いわしやサバなど EPA や DHA の多く含まれるものを食べ運動する。

乾燥肌にお勧めの化粧水

「令和 3 酒造年度全国新酒鑑評会」において、福島県は、最高賞である金賞に前回と同じ 17 銘柄が選ばれ**金賞受賞数日本一 9 連覇**を達成しました。特に会津地域は蔵元が 10 選ばれるという、言わずも知れた酒処です。

その蔵元の 1 つ「ほまれ酒造」が開発・販売している化粧水「会津ほまれ」は高保湿、高機能の『発酵美容』型の化粧水です。お米から造られる発酵液である日本酒には、肌の保湿効果を高める成分が含まれているようです。私も購入し使用しています。ラベンダーの香りに癒さながら、洗顔後たっぷり肌に浸透させています。ぐんぐん肌に浸透してもちもちしてくるのが分かります。高価なものではないので、惜しげもなくたっぷり使用。乾燥が気になるこの時期、この 1 本で乾燥の悩みから解放されます。ドラッグストアで購入できますので、肌乾燥に悩まれている方にお勧めします。

※ネットでも販売されています。