

中小企業 あるある 相談室

若手社員が、なぜか定着しない

「せっかく採用した若手が、数年どころか数カ月で辞めてしまうんです」

中小企業の経営者から、実によく聞く相談です。仕事も教えている、給料も業界並み、特別きついことをさせているわけでもない。それなのに、ある日突然「退職したい」と言われる。正直、納得がいかない——そんな声も少なくありません。

もちろん、家庭の事情や本人の価値観など、会社ではどうにもできない理由もあります。ただ、数多くの経営者の相談を受けていると、若手が定着している会社とそうでない会社の間には、ある程度の"法則"があると感じています。

定着している会社では、若手に対して「この会社で働き続けたら、将来どうなれるのか」が比較的はっきりしています。例えば「3年ほど現場を経験したら〇〇の担当を任せたい」「その先にはチームリーダーや課長という道もある」といった、具体的なキャリアの道筋が、入社早々に語られます。必ずしも約束ではありませんが、「先が全く見えない状態」と「ぼんやりでも道筋が見える状態」では、若手の安心感（特に婚約が近いタイミングや子どもがいる場合はなおさらのこと）は、大きく変わってきます。

また、うまくいっている会社ほど、仕事以外のコミュニケーションの場を大切にしています。懇親会や誕生月のちょっとした声掛けなど、決して派手ではありませんが、「ここには自分を気にかけてくれる人がいる」と感じられる工夫があります。若手にとって職場は、人生で初めて長時間を過ごす"社会"です。人間関係の居心地は、想像以上に定着化を左右します。さらに家族に対しても、ちょっとした贈り物やお礼を伝えるといったアプローチの工夫で味方につけ、定着化を図っている会社もありました。

そして何より差が出るのが、入社直後の受け入れ方です。初日に席だけ案内され、「とりあえず見て覚えて」と言われるのか、きちんと歓迎され、仕事を丁寧に教えてもらえるのか。この"最初のボタン"の掛け方が、「会社と自分の立ち位置のイメージ」を大きく左右していきます。

若手社員の定着は、特別な制度や多額の投資がなければ実現しないものではありません。小さな工夫の積み重ねが、結果として「定着しやすい会社」をつくっていくのだと、支援の現場では感じています。

中小企業診断士

秋島 一雄



◇秋島 一雄／あきしま・かずお

中小企業診断士。株式会社IAC代表取締役社長。商社にて営業職として米国・インドネシア・タイへの海外駐在を経験し、管理部門業務にも従事。その後メーカーでの営業経験を経て独立。2008年より現在に至るまで東京商工会議所コーディネーターとして中小企業支援に携わる。さらに東京都中小企業振興公社「企業変革スクール」講師兼チーフアドバイザーを務めるほか、大手研修会社、中小企業大学校、AFJ日本農業大学校、全国各地の商工会議所にて、海外展開・経営者塾・創業塾・マネジメントと育成・新人研修・営業展開・コンプライアンスなどでの講師として幅広く活動している。