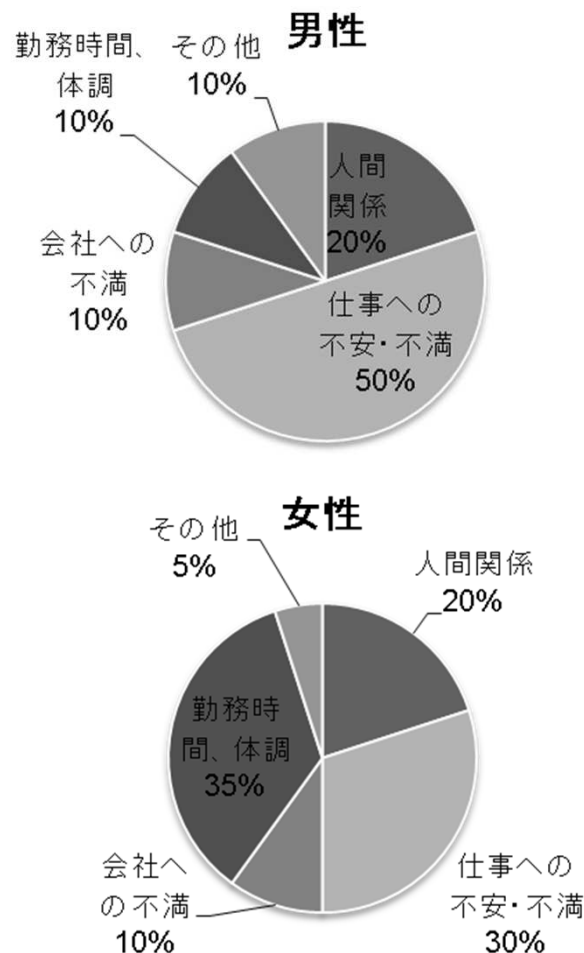


ジェイックでは、営業カレッジ®、新卒カレッジ、キャリアカレッジという採用支援サービスを通じて、累計7,284人(2013年1月現在)の若者を社会人として世に送り出してきました。そして、「1年定着保証」という独自サービスを通じて、「なぜ定着しなかったのか、なぜ退職したのか?」、退職した若手の本音を聞いてきました。退職申し出は、会社からすると「突然のこと」ですが、本人の中では「溜まり溜まったものが限界を超えた」状態です。ちょっとしたコミュニケーション・ケアで、退職を防ぎ、定着させることは可能です。本資料がその一助となれば幸いです。

若手社員 本音の退職理由



■若手にとって「人間関係の悩み」とは？

「上司の尊敬できる部分が見えなかった」
「話が長い上司との接し方に悩んだ」
「上司に嫌われている。憎まれ口を叩かれる」
「上司が自分に興味がないと感じた」
「上司とのコミュニケーションがうまくいかない」

【Point】 入社直後の若手にとって人間関係で最大の悩みは「上司」です。世代・経験値が違えば、勝手に「誤解」しているケースも多々あります。上司以外の人間からも早めに状況を把握して、ケアしていきましょう

■若手にとって「仕事への不安・不満」とは？

「学生生活とのギャップ、なかなか成果があがらない」
「自分の仕事のできなさに落胆した」
「仕事についていけない」「成果をあげられない」
「同期との間に力の差を感じ、今後に不安を感じた」
「初めてのことでとまどい、自信をなくしてしまった」
「自分の存在が会社に対して必要だと思えなくなった」
「先輩が詰められているのを見て、怖くなった」

【Point】 じつは入社直後の若手にとって、仕事についていけない、成果をあげられないことは最大のストレスです。仕事として、成果をあげてもらうことは必須ですが、成果が上がっていない時ほど、心が折れやすくなっています。成果をあげさせるための指導と心のケアを同時に行いましょう

■若手にとって「勤務時間・体調のストレス」とは？

「終了時刻が決まっておらず、親に心配させている」
「心身ともに疲れて、不安しか感じなくなった」
「この働き方を長く続けていけるか不安になった」

【Point】 今の若手にとってハードワークの定義は21時退社です。20代の今、しっかり働いて成長することの意味づけをしっかりと行いましょう。特に女性は、体力面でも、考え方としても勤務時間が退職につながりやすいです。同性からケアすることも大切です

■若手にとって「会社への不満」とは？

「契約社員が半年で終わると言ったのに、話が違う」
「部署、勤務地が当初の説明とまったく異なっていた」
「やる気のない人が多い」「上司が会社の愚痴を言う」

【Point】 不満が生まれる2大要因は「思っていた話と違う」「周りが愚痴を言う」です。前者は本人の勘違いである場合が多く、伝えると伝わるのズレに注意が必要です

「入社直後の若手社員に見えている景色」は、経営者、上司が「こうだろう」と思う景色と異なります。彼らに何が見えているのかを把握し、「会社・上司の視点、想い」をしっかりと伝えていくことで早期退職のほとんどは防げます。把握のため、上司、社長、メンター(上司以外の先輩)、社外という4つの関係性を作ることによる「ケアの強化」をお勧めします。