

【Step9】退職対策の構築について

前回 Step8 では【内定後の求職者へのフォローを考える】というテーマで記載しました。ポイントは「不安の払拭」でした。今回は Step9として、退職対策の構築についてお話させていただきます。

【退職対策を構築する】

せっかく苦労して採用できても、退職されては意味がありません。辞めずに長く働いてもらう会社になる為には会社の方向性を示し、未来像を伝える必要があります。

まずは、なぜ退職をするのか、中途社員を想定して社員が辞めるフローを確認してみましょう。

- ① 前職中の職場で**不満・不安**があり転職を決意
- ② 新たな職場を探し、自身の**不安**を解消できると思い未来に希望を持って新たな会社に入社を決意
- ③ 新たな会社に入社
実際現場で働いてみて、考え方、仕事内容に認識の誤差があり、**不満**と将来の**不安**が再燃。
- ④ 退職の決意

【なぜ人は辞めるのか】

ご家族の都合等を除き、辞める理由は「自分の人生はこのままだと、ダメだ」というのが見えてしまっている状態になってしまっているということです。

つまり、「今の仕事環境に**不満**があり、将来に**不安**がある状態」と言えます。

そこで会社の不満と不安について、どういったものがあるかを考えてみましょう。

【不満】・・・自身の待遇や、人間関係、社内体制等、現時点の環境等の自身の処遇に満足していないことが考えられます。

対処方法は、職場環境ですので、社内の評価制度や教育体制、社風を良くすることで改善を目指せます。面談等で話を聞いてあげることも大切です。

【不安】・・・自身の未来像と会社の未来像に対して、今後自身のキャリアや会社の未来がどうなるのかわからないから不安を感じると言えます。

先ほどの【不満】であればその方の成長や環境で改善の見込みはありますが、不安の解消はこちらから示してあげないと膨れるばかりとなります。

対処方法は、会社の方向性「未来像」を示し、伝え続けることです。漠然とした不安を聞いてあげてその不安を払拭する為、未来を示してあげることになります。

【未来像について】

会社が示すべき「未来像」は大きく3つあります。

- ① 事業の未来像
商品やサービスの事業展開
事業計画、利益計画
中期事業計画(5年)、長期事業計画(10年～)
- ② 会社(組織)の未来像
どういった組織を目指しているのか。
会社の体制、組織図、組織計画
- ③ 社員の未来像
社員の処遇、終身雇用、定年後の雇用体制、ステージごとの年収目安、キャリアプラン、成長ステージ

この3つの未来像を社員に伝えておりますでしょうか。経営計画書を作成されている会社様であれば、この未来像は記載されているかもしれませんが、一度発表されてそのままにしておりませぬでしょうか。

また、幹部の方は、社長の目指している、未来像を部下や後輩に伝えることはできておりますでしょうか。

退職対策とは、労働環境も大事ですが、社員の不安を解消する為に会社の未来像を社員に伝え続けることが大切です。

未来像を示すための方針書として、経営計画書を作成していれば、未来像を伝えやすくなりますので、まだ経営計画書を作成されていなければ是非作成して活用してみることをおすすめ致します。