

## 【Step10】既存社員を辞めさせない退職防止対策について

あけましておめでとうございます。今年も引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

前回は【Step9】退職対策の構築についてというテーマで記載しました。退職を減らす取り組みとしては、不安の払拭つまり、未来像を伝え続けることをポイントとしてお伝えいたしました。

最後、【Step10】既存社員を辞めさせない退職防止対策についてお伝えさせていただきます。

また、今回で採用戦略 10 Step(全 10 回)の掲載は終了となります、次回以降も引き続き採用について書かせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

### 【既存社員の退職対策について】

退職の理由については、現状に不満を感じており、未来に不安を感じているから辞めていくということは Step9 にてお伝え致しました。

入社時は意欲があったのに、入社後、月日を重ねると意欲が弱くなったと感じる社員はおりませんか。その理由は下記が考えられます

- 1) 当初入社時に期待していた使命感や、理念、自身の目指す未来像について不安を感じているから
  - 2) 自身の待遇や、人間関係、環境に不満があるから
- その為、退職対策の構築として大切なことは「不安の払拭」すなわち、未来像を伝え続けることであると話させて頂きました。

自社で退職者を出さないように退職対策の実施で大切なことは、不安と不満を取り除き未来像を伝え続けるための仕組づくりが重要となります。

具体的な方法としては下記の 2 点が退職防止対策になると考えております。

- ① 定期的に未来を語る勉強会を行うこと  
(会社方針である経営計画書の活用)
- ② 定期的に個人面談を行うこと

つまり、定期的に理念や未来像の勉強会や、個人面談を行い、現状の不満、不安を聞き出して、意欲を注入する必要があるわけです。

### 【経営計画書を運用して退職防止を目指す】

退職防止対策として、弊社でも行っていること 2 つご紹介いたします。

#### ① 経営計画書勉強会を実施する

弊社では毎週月曜日の朝 8 時 30 分から 1 時間程代表により、経営計画書の勉強会を行っています。人は忘れるものだから、大事なことは同じようなことでも何度も何年も伝え続けています。

#### 【目的】

- ・理念教育ができる
- ・価値観教育ができる
- ・未来像を伝えることができる
- ・社風が良くなる
- ・当たり前のことを当たり前にする
- ・仕事をする意義を伝えることができる

#### ② 1on1 面談を実施する

毎月必ず各チームの上司は部下と一対一で面談をしています。上司によっては 2 週間ごとに行っていることもあります。時間は 30 分程です。全体の勉強会だけでは伝えられないことや、個人ごとの未来像、悩み、不安、今後の取り組みについて話をしています。

#### 【目的】

- ・個人ごとに話ができる(関係性の強化)
- ・不安、不満、悩みを聞き出せる
- ・個人ごとに目標や未来像の進捗確認ができる
- ・仕事以外の話もできる(仕事以外も応援)

採用戦略 10step ということで、採用の準備から、退職を防ぐ方法を全 10 回という形で長らく連載させていただきました。

引き続き少しでもお役に立てるように、採用について書かせていただきます。

貴社の採用が上手くいきますように、心よりお祈り申し上げます。