

「対話」と「気付き」「おもい」を「かたち」に
人事のことなら「アイプラス」

社会保険労務士法人 アイプラス
代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一
〒153-0061 東京都目黒区中目黒3-6-30
豊国スカイビル6F
Tel:(03)3791-1181
ご相談は cs@sr-plus.co.jp

気付きニュース



Z世代といわれる世代は、就職氷河期と言われる世代の非正規就労の実態や、正社員として採用されても終身雇用の確証がないという世界を見えています。彼らZ世代は、組織との長期的な関係を必要以上に信用しておらず、「自分の身は自分で守る」という意識が根底にあります。そのため、組織との契約に厳しく、二律背反の言動をする組織や、未来を示せない組織には共感しない傾向があるようです。

topic

なぜ若手はすぐ辞めるのか？

「最近、若手の定着に困っている」というご相談が増えています。せっかく採用した若手の早期退職は避けたいものです。今回は、Z世代の小田島が若手目線で若手が辞める理由と対策をお届けします。

- 前提として、若手は「正社員として会社で働く」以外にも、**フリーランスや起業などの様々な働き方も視野**に入れているため、**他の世代より会社を辞める選択をしやすい傾向**にあります。加えて、若手がすぐに辞めるのには、大きく分けて2つの要因があると考えられます。

コミュニケーション要因	職場環境要因
<ul style="list-style-type: none"> • コロナ禍で、コミュニケーションの経験が少なく、<u>距離の詰め方がわからない</u> • デジタルの時代で、対面で世代の違う人と話す経験が少なく、<u>雑談のタイミングや声の掛け方がわからない</u> <p>⇒職場の人間関係がうまくいかない、会社に馴染めない</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 人間にしかできない「<u>仕事</u>」をしたかったが、与えられるのはAIやロボットでもできる「<u>作業</u>」ばかり • 自分が会社や社会に貢献できているかわからない • 会社が社会で担う使命や、同業他社と何が違うかわからない <p>⇒成長できない、会社も自分も将来が不安</p>

若手が辞めない会社とは？

- 若手が会社を選ぶ基準は「おもい」
 - 若手世代は、**労働時間や給与の条件のみで会社を選んでいません**。「この会社は何を大切にしているのか」、「どんなおもいで事業をしているのか」などの「経営理念」を重視しています。**理念が言葉だけでなく日々の行動に現れていることが**、若手にとって大きな判断材料になります。
- 解決のカギは「対話」と「おもい」
 - 「おもい」があっても**伝わってなければ、若手は離れていってしまいます**。|on|や雑談などのコミュニケーションで「対話」することも重要です。「対話」で「おもい」の**すり合わせができたとき、「この会社にいる意味」が実感として理解されます**。
 - 「自分に期待していることは何か?」、「自分は役に立っているのか?」、「どうしたらこの会社で評価されるのか?」、「この会社はどんな方向に向かっているのか?」など、AIに仕事を奪われるリスクや、大企業でも倒産するリスクがある時代だからこそ、「対話」と「おもい」が重要です。
- 若手が辞めない会社とは
 - 「話を聞いてくれる人がいる」「働く意味がわかる」と**実感できる会社**です。ただ”夕日に向かって走れ!”から、”私たちにはこんなビジョンがあるから、みんなで夕日に向かって走ろう!”と、**意味付けが不可欠な時代に変化しています**。コミュニケーションを惜しまないこと、経営理念を語り続けることが、若手を“すぐ辞める人”ではなく、“仕事をする人”へ育てる分岐点になります。



自分は部下とコミュニケーションを取っている。と仰るかもしれませんが、意外とそうではないことがあります。上司が自分の意見を一方的に話しているものは「対話」ではありません。ここでいう「対話」とは、部下の話を根気よく聞いた上で、上司と部下の考えをすり合わせる行為になります。

Q こんな若手に困っています!胸の内を教えてください!

A

- ✓ 新人のお内裏Aくん「ワークライフバランスが…とすぐ言う」
⇒「楽をしたい」ではなく、「限られた時間の中でちゃんと成果を出したい」
「定時までには仕事を終わらせるために、どう工夫するか考えたい」
- ✓ 新人の三人官女Bさん「根気が足りない」「これやると言ったら嫌な顔をする」
⇒「面倒だからやりたくない」ではなく、
「なぜやるか?誰の役に立つのか?自分の仕事が全体のどこにつながっているのか?を知りたい」
「AIができる仕事はAIに任せて、人にしかできない仕事がしたい」
- ✓ 新人の五人囃子Cくん「何でもすぐ聞いてくる」
⇒「何も考えていない」ではなく、「先輩や上司が怖くて、挑戦してもいいと思えない」
「決まったやり方がある作業なら、教えてほしい。その分考える余地のある仕事に力を使いたい」

もちろん、指摘通りな部分もありますが、全く違う時代を生きている若手とはズレが生じていることでしょう。このズレをなくすことが若手の定着や活躍につながります。



生成AIがある時代で、かつ組織を信じていない若者には、これまでのように下積みとして「作業」をこなすことを求めても、若者は下積みとは受け取りません。若者のこれまでの経験を踏まえた上で「作業」を、その人にしかできない「仕事」に昇華させて、部下の成長を促しましょう。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る
ちょこっと おきなわ料理

山海の旨みがギュッと詰まった
干し海老と鶏のジュシー
沖縄風の炊き込みご飯をアレンジして♪

レシピ監修:玉城久美子
(1級フードアナリスト)

【材料(米2合分)】

米…2合, 鰹だし汁…約360cc, 中華用干し海老…10g
鶏肉…100g, きのこと(椎茸, しめじ等)…100g, 人参…1/3本
塩小さじ1・1/2, しょうゆ・みりん・サラダ油…各小さじ2

【作り方】

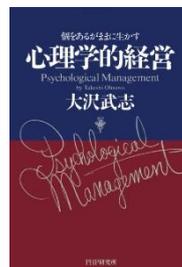
- ① 米を研ぎ、ザルに上げて水切りする。
- ② 干し海老はサッと洗って少量のぬるま湯(分量外)に20分浸す。
鶏肉・きこのは1cm, 人参は5~6mm角に切る。
- ③ 炊飯器に米と干し海老の戻し汁を入れ、鰹だし汁を2合の目盛まで加える。
塩・みりん・しょうゆ・サラダ油を加えて軽く混ぜる。
- ④ 海老・鶏肉・きこのこ・人参を入れて普通に炊く。
炊き上がったらお好みで刻み葱(分量外)を混ぜる。

干し海老(戻し汁)・鶏・鰹・きこのこでコク旨!
4種の出汁がきいています

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



心理学的経営
個をあるがままに生かす
大沢 武志 (著) PHP研究所

採用試験のSPIを販売している
リクルートグループの企業の社
長を経験された方の著書です。

経営に影響を及ぼす心理学の研究の内容と、職務適性と人事など、経営や人事について、心理学のアプローチから紐解いた内容となっています。

特に、若者もモチベートする条件として、①**自己有用性**(私は役に立てている)、②**自己決定性**(自分の仕事は自分で納得した上で決めている)、③**社会承認性**(この組織に受け入れられている)ということが述べられています。人手不足の現代になったからこそ、改めて読んでみたい書籍です。

2007年時点で既に絶版本となっていました、ペーパーバック復刊されていますので、若者の離職にお悩みであれば、ご一読ください。

社会保険労務士法人アイプラス
「気付きニュース」編集チーム
Mail : cs@sr-iplus.co.jp

ひとこと相談フォーム



ちょっと気になる小さな
相談お寄せください

勉強会・セミナー



★東京&名古屋で開催★
“ちょっと聞きたい”意見交換やります

メルマガ配信中



「なるほど」を
詰め込みました



「おもい」を「かたち」に
人・組織のコンサルティング

いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただきます。
ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。