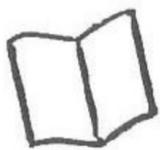


できる若者は3年で辞める！



今や、入社三年以内に30%以上の社員が辞める時代になってきた。企業はこの現実、どう向き合ふべきか。派遣型の労働市場が広がる中で、若者はキャリア志向を強めている。管理職に興味を示さない。故に企業に対する忠誠心は薄い。

転職時代においては、企業は「自立」をテーマに社員を育成する必要がある。例えば、長期的なキャリアプランを社員に示し、スキル研修の前にリーダーシップ・マネジメント研修を徹底的に行う。経営理念として、顧客主義を浸透させる。それによって社員は顧客の満足を自らの喜びとすることができ、企業と社員のベクトルを一致させる。

また、社員に「働く意味は何か」などを問い続けることで、その内面からわき起こるモチベーションを引き出し、高める。高いモチベーションを維持するには「ゴール」ではなく「道」を設定することが大切である。成功している人は、明確な「やりたい目標」を持っている。この目標を見つめるには、人に認められたという「認知欲」を引き出すことである。

定着率アップに向け「提言」

近年、労働者に質的变化が生じている。派遣型労働市場の広がり、勤けとも暮らしが楽にならないワーキングプアが社会問題となつてい。若者は「自分の身は、自分で守らねば」と思つようになり、資格取得や技術・経験に対して強い志向を示すようになった。こうしたキャリア志向の強い学生が入社した場合、二つの問題が生ずる。一つは「会社より自分が大切」と強く思うが故に、キャリアが積めないと思つた否や転職を決意してしまう。もう一つは「専門的志向」が強まり、それによって管理職を目指す若者が少なくなるのである。

企業は今、どうすれば社員の定着率を高められるか、そして社員の志向に合った組織づくりとは何かということ真剣に考えねばならなくなった。自分の会社で活躍できる人を育成するのではなく、どんな会社でも活躍できる人材を育成し、それに従う組織を構築する。これが「転職時代」のマネジメント・システムだと筆者は説く。

(南都経済センター顧問・柳谷勝美)

