

Q&A解説

若手の早期離職を防ぐ！

～イマドキ人材を定着化・戦力化する現場のコミュニケーション手法～

株式会社ラーニングエンタテインメント 代表取締役 阿部 淳一郎

■ 現場目線のアプローチとは

2018年度は「人手不足倒産」が過去最高になるといわれ、「やっと採用できた若手が、すぐに辞めてしまった」と嘆く企業が続出しています。早期離職の大きな要因の1つには、上司とのコミュニケーション問題がありますが、上司側を責めるのは酷な話です。産能大の調査によると、課長の99.2%が「プレイングマネージャー」であり、58.9%が「3年前と比較して明らかに業務量が増加している」と答えています。つまり、上司やリーダーは、自分自身が「超絶に忙しい」状況下で、「自分とは時代の違う若手たち」に対して、「教え方など教わったことがない」にもかかわらず、若手を辞めさせないように、底上げすることを求められているのです。

現場の負荷はとても重い状況にあり、だからこそ、体系立てられた、分かりやすくシンプルな育て方メソッドの普及が必要な時代といえます。イマドキの若手人材を早期離職やメンタル不調に陥らせることなく、その能力を引き出し、活躍してもらうためには、どういう育て方のアプローチが効果的なのか？ 本稿では、そのヒントを体系立ててお伝えしていきます。

目次

- Q1：なぜ、早期離職が問題になっているのですか？
- Q2：私は上司に厳しく育てられました。厳しく教えるスタンスではダメですか？
- Q3：新人に対して、初めにすべきことは？
- Q4：ストレスで潰れていく若手がとても多いです。何を注意したらよいのでしょうか？
- Q5：言われたことを最低限やってあげばいいという姿勢です。もっと前向きに仕事に取り組んでもらうにはどうしたらよいのでしょうか？
- Q6：自分で考えて動く主体性が低いように感じます。どう育てたらよいのでしょうか？
- Q7：年齢も離れていますし、距離感を縮められないのですが？
- Q8：どう叱ったらよいか、分からなくて困っているのですが？

■ 阿部 淳一郎（あべ じゅんいちろう）

株式会社ラーニングエンタテインメント 代表取締役

若手の採用・育成・定着に強い人材開発コンサルタント。大手社会人教育企業、学校法人などを経て2004年起業。「若手の能力を潰さずにどう引き出すか」をコンセプトに、研修・講演登壇実績1,500本以上。近年は企業、行政、業界団体などにて若手の早期離職防止・定着支援を積極的に展開。支援実績は30社以上。大学での就活講師歴も15年目を迎え、企業には絶対言わない若手の本音に精通していることが強み。『これからの教え方の教科書』（明日香出版社）『奇跡の就活術』（KADOKAWA）など著書3冊。『日本経済新聞』『読売新聞』『週刊SPA！』などメディア登場も多数。2018年からは漫画を活用した学習コンテンツ事業も展開。早稲田大学教育学部卒。筑波大学大学院（行動科学/ストレスマネジメント領域）修了。保健学修士。学生と社会人をつなぐ対話イベント「職欲の未来（ジョブヨク）」エバンジェリスト。マイナビニュースにて「ストレスたまってしんどい時の解消術」を連載中。

WEB：http://learning-et.jp/ 連絡先：abej@learning-et.jp

