

若手社員を定着させる12の“かくし味”

～採用時／信頼構築時／育成時における人事のひと手間・ひと工夫～

川越社会保険労務士事務所 所長 川越 雄一

■ 今どきの若者がグッとくる！

コロナ禍にあり雇用情勢の悪化が報じられています。しかし、多くの中小企業では相変わらず自己都合の離職が多く、その補充のために募集をするも思うように応募すらありません。特に、会社の将来を担う若手社員については、コロナ後の予測が立てにくいところですが、事業継続性の観点からも採用できた人材を定着させるための方策がこれまで以上に重要になっています。

そこで本稿では、若手社員定着悪化の問題点を踏まえ、定着と密接に関係する採用時／信頼構築時／育成時という3つのステージにおける、今どきの若者がグッとくる人事のひと手間・ひと工夫を12の“かくし味”として提案します。言われてみれば「何だ、その程度のことか」なのですが、定着率の良い会社はすでにコツコツと実践しているものばかりです。

目次

《現状・問題点》

1. 若手社員がスグ辞める
 - 1-1 セっかく採用できたのに
 - 1-2 辞めやすい若手社員
 - 1-3 若手社員を潰しやすい会社の共通点

《対応の方向性》

2. 若手社員定着策3つの方向性
 - 2-1 トップが「定着させる」という覚悟を持つ
 - 2-2 失敗しない基本原則を愚直に実践する
 - 2-3 採用後3年間は投資のつもりでコツコツ育てる

《具体策 採用時／信頼構築時／育成時》

3. 他社にグンと差をつける3つのステージ・12の“かくし味”

- ステージ1：採用時《受け入れ体制をキチンとしておく》
 - その1 応募者の「とりあえず」を「ぜひ」に変えてもらう
 - その2 採用後のことは採用日前に伝える
 - その3 採用日の「いの一番」に雇用契約書を取り交わす
 - その4 「分からないことが分からない」ことを前提に教える
- ステージ2：信頼構築時《安心して信頼関係を築く》
 - その5 自主的でも残業はホドホドにさせる
 - その6 誰が見ても理解できる賃金明細にする
 - その7 有給休暇を取りやすくする
 - その8 雇用関係はルールに則った対応をする
- ステージ3：育成時《「急がば回れ!」でじっくり育てる》
 - その9 自信を持たせて育成する
 - その10 3年間の昇給は投資と割り切る
 - その11 定期的に個別面談を行う
 - その12 「がんばれ」に見える化する

● 川越 雄一（かわごえ ゆういち） 川越社会保険労務士事務所 所長

<https://www.kawagoe-roumu.jp>



1958年宮崎県生まれ。1991年に社会保険労務士を開業し、企業の労務指導に携わる。「人を大切にする経営」をベースにした指導は実践的で分かりやすいと評判がよい。特に、従業員の採用・定着支援は独特の視点から展開されており、他に類を見ない。また、月2本配信のメールマガジン「割烹着社労士 川越雄一・労務のかくし味」は読みやすく内容が中小企業にぴったりと全国に読者が多い。さらに、筆者自身の日常生活を包み隠さず描いているブログ「社労士 川越雄一の成り行き日記」は、思わずクスッと笑える内容で、2005年9月から毎日投稿を続けている。ただ、家族からは「それは書かないで!」と釘を刺されることたびたび。著書に「小さくてもパートさんがグッとくる会社」「欲しい人材がグッとくる求人・面接・採用のかくし味」「スグできる! 人材定着25の実践」(労働調査会)等がある。人を大切にする経営学会会員。現在、宮崎県社会保険労務士会副会長。