

戦略Note

新入社員を辞めさせない 12のアプローチ

～定着と成長を支える仕掛けと働きかけ～

日本人事経営研究室(株) 代表取締役 山元 浩二

■評価制度で人材の定着を図る方法

新入社員を迎え入れ、会社は新鮮な空気に満ちているだろうか。「さあ、これからがんばってもらおう」と成長を楽しみに育成計画を確認する上司・先輩の姿が目につく。しかし、毎年この季節、新入社員の定着（早期離職）の課題がさっそく浮上する季節でもある。職場が期待感にあふれているのに対し、新入社員は不安感でいっぱいというのが真相なのかもしれない。その不安心理の正体は「本当にこれでよかったのだろうか？」という、会社・仕事・人間関係・自分自身への懐疑だ。会社が対策を考えるとすれば、「せっかく採用したのだから辞めるなよ」という脅迫ではなく、「こうすれば、会社もあなた自身も成長していける」という道筋を示して安心感や自信の側面から支援していくスタイルが有効だろう。本稿では、評価制度をキーにして、5年先、10年先の姿まで視野に含め、育成サイクルを回していくやり方を示している。これなら「辞めたい」なんて考えは起きない。（編集部）

CONTENTS

- No. 1 会社のビジョンを示し、将来の安心感を支える
- No. 2 会社の成長イメージと自己実現を近づける
- No. 3 教育計画を示し、スキルアップのイメージを持たせる
- No. 4 社長の期待を伝えてモチベーションに働きかける
- No. 5 「評価項目」で“今、取り組む仕事”を明確にする
- No. 6 求められる行動レベルを示す
- No. 7 ステップを踏んで成長を実感させる
- No. 8 「評価」を通して現状を確認する
- No. 9 育成面談で成長課題と目標を導く
- No.10 数年後も見据え、自らチャレンジ目標を設定してもらう
- No.11 毎月面談で確実な成長を促す
- No.12 新入社員の支援を続ける工夫を

■山元浩二（やまもと こうじ）：

日本で唯一の人事評価制度運用支援コンサルタント。日本社会を疲弊させた成果主義、結果主義的な人事制度に異論を唱え、10年間を費やし1,000社以上の人事制度を研究。会社のビジョンを実現する人材育成を可能にした「ビジョン実現型人事評価制度」を日本で初めて開発、独自の運用理論を確立した。導入先では社員の評価納得度が94%を超えるなど、経営者と社員双方の満足度が極めて高いコンサルティングを実現。その圧倒的な運用実績を頼りに、人材育成や組織づくりに失敗した企業からオファーが殺到している。業界平均3倍超の生産性を誇る自社組織は、創業以来、増収を果たす。2012年には、地元九州から東京に本社を移転し、全国的にも珍しい人事評価制度専門コンサルタントとしてオンリーワンの地位を築く。著書に増版19刷のロングセラーを誇る『小さな会社は人事評価制度で人を育てなさい!』（KADOKAWA 中経出版）などがある。



■日本人事経営研究室(株)：URL：http://jinjiseido.com

【東京本社】〒107-0062 東京都港区南青山2-6-12 アヌシー青山B1F TEL：03-6804-5558 FAX：03-6804-5553

【福岡本社】〒812-0013 福岡市博多区博多駅東3-12-1 アバダント95 9F TEL：092-433-5546 FAX：092-433-5618