最高のリテンション戦略

この春に高校・大学を卒業した若者の就職率が文科省から発表された。ともに98%台に達したとのことで、7年連続で記録を更新。

「景気の回復に伴い、企業の採用意欲が向上したため」と文科省は分析するが、有効求人倍率を見ても、昨年6月以降はずっと1.5倍超の高水準を維持している。

「その割には我々の給与に反映していない」とボヤク中高年も少なくないようだが。

就職率や求人倍率が高くなれば、その分、人材の流動化にも拍車がかかる。せっかく採用した若者をどうすれば定着させることができるか。

リテンション戦略をめぐる各社各様に手を打たれていることと思うが、筆者が経験上、最も有効だと思っているのは、社長が直筆の手紙を新人に送ることだ。四半期に一度、それが無理なら半期に一度でいい。

具体例をあげてみよう。

「わが社にあなたを迎えて、はや3か月が経過しました。社会人生活にはもう慣れましたか。山本課長によると、4月5月はだいぶ緊張していたものの、今では活気が前面に出て活躍されているとのこと。それを聞いて、私も安心しました。

初めはだれでも組織に順応するのに精いっぱい、気苦労やうっかりミスがつきものです。私自身もかつてはそうでした。そこでくじけず、努力を積み重ねていくうちに、少しずつ仕事のやりがいが生まれてきます。

健康管理に留意して、ワークだけでなくライフのほうも楽しみながら、充実した日々を過ごしてください。今後のあなたの歩みを、私は心から応援しています」

人事コンサルタント 本田 有明

スイーツタイムのすすめ

毎年数百人規模の新人を迎える大企業は別にして、数人から数十人の採用であれば、この程度の作業は決して大変ではない。社長から直筆の手紙をもらった新人の反応を考えれば、文字どおり「お安い御用」である。

筆者のクライアント先では、わが子からその手紙を見せられた親御さんが、わが子と同様に感激し、何人もが社長に丁寧な礼状をしたためた。社長からの手紙には、それほどの価値があるということだ。なにごとにもデジタルですませる時代だからこそ、アナログには格別の思いがこもる。

では新人を預かる部署の管理職のほうは、どんなことに意を用いればよいか。

こちらにも具体例を一つ。スイーツタイムを設けること。

働き方改革が時代のキーワードになっているが、残業ゼロという職場はきわめて少ない。どうしても残業をせざるを得ないなら、管理職として、働く社員への慰労・感謝・支援の気持ちを態度で示すことだ。

平均20時まで働かせているなら、18時をスイーツタイムとし、管理職がみずから「ご苦労さま」のねぎらいの言葉とともにスイーツ(チョコレートひと粒、あめ1個でいい)を部下たちに配る。その際に、「きょうはどんな仕事で忙しいのかな?」「なにか困っていることはない?」とさりげなく尋ねる。

暗礁に乗り上げて困っている者、受けたクレームを上司に報告する勇気がなく悶々としている者などがいるかもしれない。そうした問題の有無を確認し、支援する姿勢があることを示すのが真の狙いである。その気があれば、こちらにも「お安い御用」ではないか。