

# 新入行職員の離職を防ぐが

●接するときには心がけたい工夫と適切なフォロー



## 金

融機関は昔も今も、事務処理が煩雑で、ノルマがきつく、ミスに厳しく、残業も多く、出世競争も激しい——と「ほとんどの人が一度は辞めた」と思う職場」です。

実際に私も銀行に就職して営業店に配属になったとき、「これは大変なところに来てしまった」と感じたものです。でも、そのときに私が転職しなかったのは、「真面目に仕事をしていたら給料も上がるだろう」「銀行は社会的信用力も高く、将来の安定した生活を考えると悪くない」と思ったからです。

また、昔は転職に対するイメージも悪く、親や親戚に相談していたら、確実に反対されたでしょう。さらに転職の手段も新

聞広告への応募などに限られており、ハードルが高かったのです。

### 金融業界への不安と転職しやすい環境が背景に

しかし、時代は大きく変わりました。いまやマイナス金利の

よう。その一方で、転職は日本の社会で普通のこととなつていま

ある調査によると、新入社員7割は将来転職する可能性を意識しているとのこと。また転職サイトや大手転職エージェントが広く知られ、転職活動自

**新入行職員の離職が増加している要因を踏まえ適切な対応が必要となる**

執筆▼吉村輝寿 (元都市銀行人事部)



影響で金融機関の収益は厳しい状況にあるうえ、AIやIoT、フィンテックもあり、金融機関不要論が盛んに囁かれています。メガバンクは大幅な人員削減計画を発表しており、こうしたニュースを見るたび、新入行職員は不安を感じているでし

やう。これは金融機関の新入行職員も、例外ではありません。「安

体が容易になつていきます。新入社員も自分が入社した会社がいまいちと違うとき、昔は我慢していたものでしたが、今は容易に転職にハードルを切るようになってきているのです。

これは金融機関の新入行職員も、例外ではありません。「安

定した生活への期待感」と「転職の困難さ」という、金融機関からの転職を思いとどまらせてきた二つの要素が、今や失われつつあります。昔のように明るい未来を約束できない現状では、金融機関がこれまでのような「低い退職率」を維持するのは難しいと思います。

だからといって何もしないのではいけません。新入行職員の採用や育成にはコストがかかっていますから、営業店では離職率を下げる取組みが必要になるでしょう。

合わせて、世の中には優秀であるにもかかわらず就職先に恵まれず、処遇面やその他の問題で転職を考えている人も数多くいます。彼らは社会人経験があり早期戦力化が見込める人材だと思います。こうした中途人材についても積極採用したうえで、新入行職員と変わることなく離職を防ぐ取組みを行うようにしてください。