

特集

新人が辞めない 営業店をつくる!

●リーダー・先輩が
取り組むべき
職場環境の改善策

新人との意識のギャップを踏まえ マネジメント層が率先して職場を見直そう



生労働省の調査によると、大学を卒業した新規就職者の3年以内離職率は、近年、約3割で推移しているという。若手の離職が企業の大きな経営課題となっている。

なぜ新人がすぐに辞めてしまうのか。要因の1つに、企業の人手不足が常態化して就職が売り手市場になったことが挙げられる。加えてスマートフォンの普及によって、簡単に求人情報に触れることができるようになり、昔に比べて職を変えることへの抵抗感がなくなったということもいえる。

金融機関も例外ではない。若手の離職が、見過ごせない問題となっているのだ。新人がすぐに辞めてしまえば、採用に費やしたコストや時間が無駄になるだけでなく、未来の金

融機関を担う行職員がいなくなってしまう。離職防止は、今後の経営を左右する課題といえよう。

辞めていく理由は
営業店の職場環境にある

金融機関の新人が辞めていく直接の離職理由としてよく挙げられるのが、「業務の多さ」「ノルマの厳しさ」、そして「人間関係」と、職場環境によるものが多い。たとえば福利厚生が充実して働き方改革が進んでいても、職場環境が悪ければ新人は定着しない。

一方で、リーダーや先輩職員といったマネジメント側は、最近の新人について「打たれ弱い」「頑張ろうという意欲が薄弱」「愛社精神がない」と決めつけ、早期離職するのは

新人の側に問題があると考えてはいないだろうか。ここに、新人と先輩職員との意識の差がある。

新人が辞めない営業店をつくるには、マネジメント側が新人の考え方を理解し、職場環境の改善を図ることが第一歩となるだろう。自分たちが経験してきた昔の取組みをそのまま新人に押しつけるのではなく、新人のモチベーションが高まる、働きやすい環境を作り上げていくことが欠かせないのだ。

本特集では、新人の働き方に対する考え方や傾向を解説し、取り入れたい工夫や制度などを紹介する。

ぜひ本特集を参考にして、マネジメント側が率先して職場環境の改善に動き、新人が働きやすい態勢を整えてほしい。