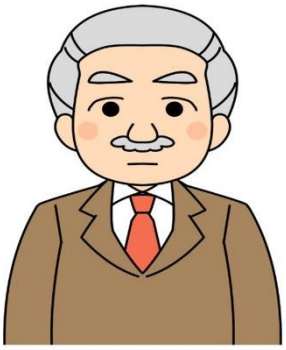
退職問題

経営相談マンガ教材

ビジネスケーススタディ
紙芝居

とある
中小企業



A部長

B課長

こちらは、A部長です。
A部長は、とある中小企業に勤務しており、もともと技術者として活動していたものの、人懐っこい性格で、人に慕われやすい性格であったため、徐々に管理者としての業務が増えていき、今ではこの会社の部長職をつとめています。

このA部長、なにやら困った顔をしています。

『あー、困った困った。
最近、求人を出しても、全然応募が来ないよ。
昔は、求人を出せば、かならず何人か応募があったんだけどなぁ。
就職氷河期の時代なんて、すごい数の求人応募があったんだけどなぁ。
少子高齢化社会で、もう昔とは違うんだろうなぁ。これからますます人手不足になるだろうし、どうしたらいいんだろうか』

こちらは、B課長です。
B課長は、A部長の腹心の部下であり、部長の右腕として、活躍しています。真面目で実直な働きぶりに、部長はとても助けられていました。

　このＢ課長、慌てて、部長のところにきました。

『部長、大変です！！』

『おお、課長、いったいどうしたんだい？』

社員
３名
退職届

『はい、なんと、わが社の社員３名から突然、退職届が届きました！！』

『ええっ！いったいどういうことだ！？なんでそんなことになってしまったんだ？』

①引き抜き
②介護離職
③折り合い

『はい、一人は、他社からの引き抜き、
　もう一人は介護離職、もう一人は、すいません、私との折り合いが悪かったことが原因です』

『なんということだ、困ったなぁ。とりあえずは、今いる社員で、会社を切り盛りしていくしかない。なんとか時間を稼いで、社員を増やしていこう』

求人費
人材紹介料
研修費

『それにしても、求人広告をたくさん出して、求人費用が高くなってしまった。また、人材紹介会社さんにお願いしたりして、人材紹介料も高くなってしまったのに、この結果は悲しいなぁ。
　しかも、入社してもらった社員さんには、成長してもらいたから、いろんな研修も行って、研修費用だって結構かかったのに、それが水の泡だよ。トホホ。
　仕方ない、長年の経営のなかには、こんなときもあるだろう。よし、気を取り直して、がんばろう。Ｂ課長、そういえば、先日、ハローワークに出した求人、その後、反応はどうだ？』

応募ゼロ

『す、す、す、すみません部長、すみません、それが、なんと、応募が０です』

『なんてこったー！最近はもう本当に人が来ないな。来ても、冷やかしみたいなこともあるし。あー困った困った。しょうがない。お金がかかってしまうが、緊急事態だ。有料の求人広告を手あたり次第に、急いで出してくれ。

あと、人材紹介会社のほうも、また人材紹介料金がかかってしまうけれども、緊急事態だ、そっちも頼むぞ』

面接

その後、求人の応募や人材紹介があり、面接を実施しました。

Ａ部長は、求人の応募書類と面接結果を見て、難しい顔をしています。

『うーん、今回、応募してくださった方の履歴書、面接結果から判断すると、ちょっと、うちには合わなそうだなぁ。そもそも、業界経験者が一人もいないし、あと、わりと短期間で転職を繰り返している人も多いし、果たして、うちでがんばってもらえるだろうか。悩むなぁ。

うーん、でも、やっぱり、とにかく、今、まさに緊急事態だ。よし、とにかく全員採用で、あとはコミュニケーションを増やして、がんばろう』

全員採用

こうして、A部長は、求人応募した方や、人材紹介のあった方を全員採用しました。

そして、一か月後のことです。

B課長がまた慌ててやってきました。

『部長、大変です』

『おお、B課長、いったいどうしたんだ？』

退職届

『先日、採用した社員が退職届を持ってきました！！』

『ええー！まだ入社して一か月も経ってないじゃないか！？
いったいどうしてなんだ？』

お客さんこわい

『はい、本人がいうには、「お客さんが怖い」だそうです』

『え、ええー！いやー、うーん、お客さんはたまに声が大きかったりする人もいたりするけど、別に怒っているわけじゃないんだけどなぁ。
困った困ったー。
仕方ない、去る者は追わずだ。とにかく、ほかの入社してくれたメンバーを手厚くフォローしてあげてくれ』

また、一か月後のことです
Ｂ課長がまた慌ててやってきました。

『部長、大変です』

『おお、課長、いったいどうしたんだ』

退職届

『先日、採用した社員がまた退職届を持ってきました』

『ええー！まだ入社して２か月も経ってないじゃないか。
いったいどうしてなんだ？』

孤独
さみしい
仲間はずれ

『はい、今度は、外回りの業務ばかりで、社内の人とコミュニケーションがとれない、孤独だ、さみしい、自分は仲間外れにされていると思った、だそうです』

『え、ええー！！いやー、そんなことは全然ないのになぁ。まあたしかに、外回りの社員さんは社内にいる時間が少ないし、このご時世、直行直帰を認めてあげないと労働時間が長くなっちゃうから直行直帰させているのであって、仲間外れにしているわけではないんだけどなぁ。
仕方ない、去る者は追わずだ。とにかく、ほかの入社してくれたメンバーを、コミュニケーション増やして手厚くしてあげてくれ』

それから、また、一か月後のことです
Ｂ課長がまた慌ててやってきました。

『部長、大変です』

『おお、課長、いったいどうしたんだ？』

退職届

『先日、採用した社員が退職届を持ってきました』

『ええー、まだ入社して３か月も経ってないじゃないか。
いったいどうしてなんだ？』

つまらない
魅力が
わからない

『はい、仕事がつまらない、仕事の魅力がわからない、自分探しの旅に出たい、だそうです』

『え、ええー！そんなぁ。どんな仕事だって、そんなにすぐにやめてしまったら魅力なんてわからなくて当然じゃないかな。
この仕事の魅力は、いろいろあると思うんだけどなー』

・成果が出始める
・お客さんに
　喜んでもらえる
・社内で評価
・スキルアップ・成長

人手不足
ミスマッチな採用

悪循環

『まあ、たしかに、仕事って、続けていくうちに成果が出始めたり、お客さんに喜んでもらえることが増えたり、社内で評価されることが増えてきたり、スキルアップや自己成長を感じられて、ようやく楽しくなってくる、魅力がわかってくるっていうところがあるんだよな。
　でも、少なくとも数年は頑張ってみないとなかなかそういった魅力は伝わらないよなぁ。
　どうしたらせめて数年、頑張ってもらえるのだろうか？』

『まいったなー、人手不足で、焦ってミスマッチな採用をしてしまった。
　その結果、求人費用、研修費用が増えてしまった。それがまたイチからやりなおしだよ』

『まさに、人手不足からの悪循環だ。負のスパイラルだー！なんてこったー！！』

＜参考＞
「社員さんが退職してしまう・・・」
「社員さんが定着しない・・・」
というよくあるご相談について、よくあるトラブル事例をマンガ形式でお伝えしました。
　解決方法は置かれている状況等によって千差万別であると思われ、いろいろな考え方があるところですので、まずは現状認識・意見交換等のための題材の一つとして参考にしていただければ幸いです。