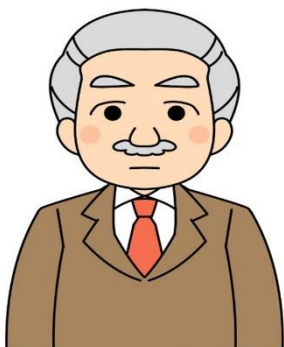


退職問題

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

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あ。

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あ。

少子高齢化社会で、もう昔とは違うんだろうなあ。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』



B課長

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。



社員 3名 退職届

- ①引き抜き
- ②介護離職
- ③折り合い

求人費 人材紹介料 研修費

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？』

『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？』

『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、困ったなあ。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』

『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、人材紹介会社さんをお願いしたりして、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あ。

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！最近はまだ本当に人が来ないな。来ても、冷やかして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あ。そもそも、業界経験者が一人もないし、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。悩むなあ。

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あ。』

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』

『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？』

退職届

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
いのかなあ。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
あ。

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？』

『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？』

『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』

退職届

つまらない
魅力が
わからない



『え、ええー！そんなあ。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てきたり、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あ。

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いただければ幸いです。