

# 早期離職防止は入社3日間で勝負

プラスアルファ 齋藤裕樹

やっと優秀な方を採用できたとしても、すぐに退職されてしまったのは元も子ありません。これまで多くの企業様、そして新人スタッフの双方から話を聞いてきた結果、極論すれば、入社3日までの対応で、早期離職するかしないかが8割がた決まると言っても過言ではありません。今回はそこについてフォーカスをあて、入社後すぐの離職率を減らす方法をお伝え致します。

手法は全部で3つです。

手法1は、「入社した新人

スタッフの直属の上司と

3日以内に1対1の食事

の機会を作る」です。

入社後にはとかく、「イ

メージと違った」という

ギャップが生じます。面

接の際の人事担当者や役

員(社長)に対して抱く感情

で入社し、直属の上司や店舗に馴染めないといったことが起こります。

人事担当者は採用をするために会社の良い面を伝えますし、社長はビジョンなど大枠を話しますので、魅力を感じやすい状態です。ですが、入社後は現場(ホール)で勤務するため、少なからず乖離が発生します。普通に考えれば至極当然なことですが、転職活動中の方はそこが盲点になりやすいのです。新卒者と同じような状況なのですが、

## 人こそ資源! 採用と定着の工夫



新卒者の場合は大事に扱いオリエンテーションやOFF・JT、OJTで丁寧に教えます。しかし、中途採用者やアルバイト(パート)スタッフの場合は、すぐに現場に投入しOJTで教えるケースが多く見受けられます。企業によってはOJTにすらなっていない現場放置も見受けられます。

事前イメージと現実のギャップをなくすというよりも、ギャップを埋める

努力を企業側は行う必要があります。

気になったことを相談できる環境をいまずぐに構築することが大切です。

そのために、入社後すぐに新人スタッフと直属の上司と食事の場を設けることで、話しやすい環境の構築、ハウレンソウが出来る状態を作ります。

たったこれだけでも離職率が大きく下がります。

手法2は、理念(クレド)や就業規則などの座学よりも、「配属先でのホール、カウンター業務(トラブル対応含む)などの実務を徹底して行う」です。企業側からの目線では、会社の考えやコン

セプトを先に伝えたいと思うでしょう。

しかし、新人スタッフからの目線では、それよりも、知らない空間、オペレー

ション、設備、スタッフに対しての不安が

先に立ちます。だからこそ、入社後は考

え方よりも、実務を優先して教えることが大切です。

手法3は「ストレス耐性チェックを必ず行う」です。当社でも行っています

が、ストレス耐性テストは数千円で行うことが出来ます。これにより、企業側

はどのように新人スタッフに接するべきか把握できます。それ以上に大きな

メリットは、新人スタッフ自身が何に

対してストレスを感じやすいかを知り、

その対応方法を知ることができるとい

う点です。それにより、入社後のギャ

ップでモチベーションが下がっても自分自身

で改善しようとなります。企業側もそれ

に合わせた対応ができます。

今回お伝えした手法3つ(直属の上

司との食事、実務優先、ストレス耐性

テスト)を入社3日間で行うことで、確実に入社すぐの離職率は激減します。今日からでも出来ることですので、ぜひ行ってみてください。



さいとう・ゆうき 株式会社プラスアルファ  
人材紹介事業部 民紹協認定 職業紹介士  
営業コンサルタントとして営業支援のほか、人  
事評価制度・社内不正防止策定など、幅広い  
支援を行い、組織の円滑化に取り組んでいる。  
パチンコ転職サイト「パチンコ転職ナビ」運営の  
総責任者も務める。 <http://www.hpa.co.jp/>

AI