

千話万来

2026 年 7 月 夏号

— 「辞めない会社」は何をしているのか —

夏になると、多くの企業では上半期を振り返る時期を迎えます。今年目標に向かって順調に進んでいるでしょうか。また、この時期は賞与支給後ということもあり、退職者が増える時期でもあります。「せっかく育てた社員が辞めてしまった。」「採用しても定着しない。」

そんな悩みを抱えている企業も少なくありません。

人材不足が続く今、「採用」だけでなく「定着」が企業の大きな課題となっています。

— 人は会社ではなく、職場を辞める —

退職理由として給与や休日が挙げられることがあります。もちろん、それも理由の一つです。

しかし、多くの企業を訪問する中で感じるのは、退職の背景には人間関係や職場環境、管理職との関わり方が大きく影響しているということです。「相談しづらい」「頑張っても認められない」「自分の成長を感じられない」このような気持ちが積み重なると、社員の心は少しずつ職場から離れていきます。人は会社を辞める前に、まず心が職場から離れてしまうのです。

— 定着する会社の共通点 —

人が定着している会社には、いくつかの共通点があります。

- ・管理職が部下と定期的に話をしている
- ・困ったときに相談しやすい雰囲気がある
- ・努力や成長を認める文化がある
- ・評価の基準が明確である
- ・会社の方向性が社員に伝わっている

どれも特別なことではありません。しかし、この「当たり前」を継続できている会社ほど、社員の定着率が高い傾向があります。

— 管理職の一言が職場を変える —

管理職は毎日部下と接しています。その何気ない一言が、部下のやる気を高めることもあれば、逆に意欲を失わせてしまうこともあります。

「ありがとう」「助かったよ」「成長したね」こうした言葉は、特別な技術ではありません。しかし、日頃から感謝や承認の言葉がある職場では、社員同士の信頼関係が育まれます。管理職の役割は、仕事を管理することだけではありません。

「人を育て、人が安心して働ける職場をつくること」も重要な役割です。

— 上半期を振り返ってみましょう —

次の項目について、ぜひ確認してみてください。

- ☐ 新入社員や若手社員と定期的に面談を行っている
- ☐ 管理職は部下を褒める機会をつくっている
- ☐ 評価の基準を社員が理解している
- ☐ 退職の兆候や職場の変化を把握できている
- ☐ 困ったときに相談できる雰囲気がある

一つでも気になる項目があれば、今が改善を始めるタイミングです。

— 現場で感じたこと —

最近、多くの企業で「人が足りない」という声を耳にします。

しかし、その一方で、人が辞めにくい会社も確かに存在します。

その違いは、福利厚生や給与だけではありません。

日頃から管理職が部下と向き合い、小さな変化に気づき、成長を認め、困ったときには一緒に考える。そんな積み重ねが「この会社で働きたい」という気持ちにつながっています。

人材確保が難しい時代だからこそ、新しい人を採用するだけでなく、「今いる人を大切にする」という視点が、これまで以上に重要になっています。

社員一人ひとりが安心して働き、成長を実感できる職場づくりが、会社の未来を支える大きな力になると私は考えています。

— こんなお悩みはありませんか？ —

- ✓ 若手社員の定着率を高めたい
- ✓ 管理職の育成に課題を感じている
- ✓ 評価制度を見直したい
- ✓ 社員のモチベーションを高めたい
- ✓ 組織の一体感をつくりたい

人材育成や組織づくりに「これが正解」という方法はありません。だからこそ、それぞれの会社の現状や課題に合わせた取り組みが大切です。

株式会社シイビイシーでは、管理職研修、人事制度・評価制度の構築、組織風土づくりなど、企業ごとの課題に寄り添ったご提案を行っています。お気軽にご相談ください。

株式会社シイビイシー 小玉亜衣 人事教育コンサルタント・産業カウンセラー・生産性賃金管理士

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856 E-mail kodama@linxcbc.co.jp

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3