

ゆるい職場が離職を生んでいる

近年、職場のホワイト化を促進する法律が多く施行されました（下表例）

若者雇用促進法	『過去3年間の新卒採用者数と離職者数、平均勤続年数、研修の有無と内容』等の公表が義務化
働き方改革関連法	労働時間の上限規制
パワハラ防止法	職場におけるパワハラ防止のため、雇用管理上必要な措置を講じることが義務化

世間の風潮もあり、多くの企業で職場環境が改善されました。

新卒者が感じる、初めての職場に対する満足度も年々向上しています。よく言われる『心理的安全性』も高まっています。これらは、非常に良いことです。ESが向上し、生産性も向上するでしょう。

しかし、一方で『ゆるい職場』が話題になることも増えました。

ある調査によると、自分の職場を『ゆるい』と感じる1～3年目社員は、3割を超えているそうです。入社以来、一度も叱られたことがない社員も増えています（ある調査によると4分の1）。一度もないとは、以前であれば信じられない結果です。いかに、職場が『ゆるく』なっているかでしょう。マネジャー側が遠慮しすぎではないでしょうか。

興味深いのは、その『ゆるい』と感じる社員の離職意向が、『どちらでもない』と回答した人より、多いことです。ゆるいなら、居心地が良く、自分がやりたいようにでき、ストレスも少ないと思いますが、離職意向は決して低くないのです。

その大きな原因は『この会社においても、成長できないのでは』と感じてしまうことです。

『ゆるい職場』化した結果、厳しさや負荷が減少し過ぎ、自分が成長できないのではと感じてしまうようです。リモートワークによるコミュニケーション減少が、それを促進しました。

厳しくすれば、すぐに「パワハラ」と言われ、ホワイト化すれば、今度は「成長できない」と言われる…。勝手なものとも思いますが、現場マネジャーは苦勞しているでしょう。

重要なのは、ゆるいかゆるくないかではなく、成長実感があるかです。成長が感じられる職場にするポイント例は以下の通りです。

成長実感がある職場例
上司に本気で育成しようとする信念がある
若手社員が“いつまでに何を修得するか”が明確になっている
“わかる”レベルでとどまらず、“できる”レベルまで行う育成・研修がある
現場実務に直結した研修が充実している
研修とOJTがリンクしていて、研修内容を即実践する場がある
上司はもとより、周囲の人にも“すぐ聞ける”雰囲気がある
若手に思い切って“任せる”（失敗したら、責任は上司）
ミスや問題言動を発生した際、明確に注意、指導する

要するに、『育成が当たり前』という風土が根付いているかが、大きなポイントです。

弊社では、マネジメント層に対し『育成風土』構築研修を、若手層に対し『周囲活用力』向上研修を数多く展開しています。もちろん、各クライアント様の現場ナイズしたものです。

是非、ご興味ある方は、ご連絡を下さい。

> お問い合わせはこちら

