

地域金融機関への 高橋昌裕からのYELL

Eメール

VOL.
44

早期離職する若手は「健全な人材」！？

若手の早期離職が増えている

「若手の早期離職が増えている」という話をよく聞きます。採用難のなか、ようやく確保した人材が早期に離職をしてしまうのは、痛手なのは間違いありません。今回は、このテーマを掘り下げてみます。

なお、やや刺激的なタイトルにしたので、最初に補足説明をしておきます。けっして「地銀業界に居続けるのは不健全」という意味でも、「早く辞めるべきだ」という意味でもありませんので、誤解ありませぬよう。

何がやりたいか分からないまま就職

私は、新卒で生命保険会社に入社しました。採用面接では、付け焼き刃で、あれこれ志望動機を語りましたが、本音を言うと生保業界に強い思い入れがあったわけではありません。モノづくりに興味はなく、銀行も（当時は）何をしているのか実感を持てなかったため、イメージが付きやすく、大企業で、採用数も周囲で志望する人も多かった、生保・損保業界を志望したのが本当のところでした。長い社会人人生のスタートにあたり、自分が心から何をやりたいのかは分からないまま、就職しました。

地方銀行の場合、採用面接時の志望動機で多いのは「地元の地域社会の発展に貢献したい」「地元企業の経営者をサポートすることで、地域に元気な企業を増やしたい」といったところでしょうか。これは素晴らしいことです。しかし、昔の私

のように、本心では何をやりたいか分からぬまま志望動機を語り、就職している人も多いのではないのでしょうか。

自己弁護するわけではありませんが、褒められないにせよ、ダメなこととは思いません。むしろ、主流派なのではとも思います。

やりたいことを見つけられた

一昔前は、転職など異例中の異例のこと（裏切り者か、変わり者扱い）で、最初に入った会社で社会人人生を全うするのが「当たり前」でした。やりたいことが分からぬまま入社しても、組織の中でキャリアを過ごしていくうちに、強いやり甲斐を見つける人は多くいました。他方で、そこまでのやり甲斐を感じることなく、与えられた目標・役割をこなすことに精一杯のままキャリアを進め全うする人も少なくなかったでしょう。

これに対し、今は転職という選択肢も「当たり前」です。この点が、経営層・管理職層の育った時代環境とは大きく異なります。

こうした時代にあっても、多くの人は日々の業務におわれ、自分が本当にやりたいことを見つけ（考え）られていないのではと思います。これを不健全とは思いません。

しかし、そんななか、社内外での知見・経験・刺激を積み重ね、入社5年目くらいまでの早いタイミングで「他にやりたいことを見つけた」と別の道を志す（＝転職する）人は、それだけ自分自身や（未熟ながらも）社会とも向き合い、考えて

きたわけですから、自立した「健全な人材」と言っているのではないのでしょうか。少なくとも、不満を抱え、仲間内で組織への愚痴を吐きながら仕事を続ける人よりは、はるかに健全です。

早期離職への対応策

もちろん、自分自身や社会と向き合える人材を失うのは、惜しいことです。将来有望な人材を繋ぎとめる対策は必要でしょう。

このとき若手に「もう少し力をつけると、地域社会への貢献もできるようになるぞ」と飴を語るのとは的外れの可能性があります。それは、「採用面接用」のやりたいことかもしれないからです。

いくつかの地方銀行では、管理職層に「若手の早期離職を防ぐように対策を」と指示を出したと聞きました。具体的な内容は把握していませんが、私だったら管理職層には「活気ある・笑顔ある職場を作る」ことを対策として期待します。若手に何かをするのではなく、自身が職場を良くするのです。

ちなみに、若手が「仕事が面白くない」と思う際の時制は、現在だけでなく、未来も含まれています。同じ職場で働く上司・先輩を見て、楽しそうに感じられないときに、そこに自分の将来も照らしあわせ「面白くない」と感じるのです。

職場に活気と笑顔があれば、前向きな気持ちで働くことができ、前向きであるが故に、楽しく働く上司・先輩を見て、自社でのやり甲斐・やりたいことを見つけやすくなります。だからこそ、職場を良くすることが、早期離職の対策になります。

流出だけでなく流入も

ここまで、早期離職で銀行を離れる人に焦点を当ててきました。しかし「他にやりたいことを見つけた」と転職する人は、どの業界・会社にもいます。地方銀行として、人材流出の一方通行では、面白くありません。自行の魅力を高め、社外の若手に「自分がやりたいことは、地方銀行でなら叶えられそうだ」と思われ、第二新卒の採用・育成なども含め受け入れ体制も整えたいところです。

なお話は変わりますが、人の流れという観点からは、副業も同様です。今は、行職員を副業に「出す」ことの検討・対応が主ですが、社外の人を銀行での副業に「入れる」ことも、多様性・刺激・学び・戦力の観点から考えてみる価値はあります。余談ですが、私は3年ほど前に、ある地域金融機関のトップとの雑談の場で「銀行の仕事に憧れている」という話をしたら、「週に2日でも副業で働きにこないか」と言われました。柔軟な発想に驚いたのを覚えています。

人がすべての地方銀行で、多くの人がやり甲斐を感じ、活気と笑顔に溢れる地域金融機関が増えることを楽しみにしています。

以上、高橋昌裕からのYELLでした。

弊社HPでもご覧いただけます

弊社ホームページでは、Vol.1からすべてのニュースレターの閲覧・PDF版のダウンロードができます。
(https://braveyell.co.jp/news_letter)
また、不定期発行のため「更新のお知らせ」をメールでお受け取りいただくことも可能です。ぜひ、ホームページよりご登録ください。

【発行・文責】

BRAVEYELL株式会社 (ブレイブエール)

代表取締役 高橋 昌裕

住 所：〒104-0061 東京都中央区銀座6-6-1
銀座風月堂ビル5階

メール： takahashi@braveyell.co.jp

電 話： 03 (6271) 9147

業務内容：

- ・ 経営コンサルティング
- ・ エグゼクティブ・パートナー
- ・ 研修、ワークショップ、講演

著書：

- ・ 「ザ・地銀」
- ・ 「実践！『現場営業力』強化セミナー」
- ・ 「ゴールベース法人取引」