

## 離職者が多い現状の解決

**Q.** 離職者が多く、人員の確保が難しい。どうすればよいのか？

**要旨** 従業員にとって魅力ある会社をすることで、離職を防ぐことができます。同時にそれは人が集まる会社作りにもつながります。

### 解説

#### 1. 離職者が多い理由を分析します

いま若者を中心にワーク・ライフ・バランスを求める志向が強まっています。そうした志向に逆行するような実態がないのかどうか、メスを入れる必要があります。

具体的には、

- ①長時間労働・残業が多すぎないか
- ②年次有給休暇など休みを取りづらい状況がないか

などです。

また、職場の人間関係、特にハラスメントなどの問題を抱えていないかということもチェックする必要があります。ハラスメントは会社が把握していないケースが少なくないと言われていますので、匿名のアンケートをとるなどにより、実態調査して見る必要があります。上司から部下への指導のあり方も、昔のような、「背中を見て覚えろ」というスタイルは通用しなくなっています。

研修システムを確立し、数年先も見越したキャリアプランを一人ひとりの労働者に指し示していくことが大事です。

#### 2. その会社ならではの魅力を作る

会社によっては、長期間勤務すればより退職金も多くなる制度をつくったり、一定期間勤務すればリフレッシュ休暇が与えられる制度を用意するなどの制度をつくって

いるところもあります。

また、社会に貢献している事業内容が魅力のところもあれば、技術を総合的に身に付けられることを魅力としているところも、従業員一人ひとりの創意が会社の事業に活かされる社風づくりが魅力というところもあります。

それぞれの会社ならではの魅力づくりとその宣伝を強化します。

#### 3. 魅力ある会社には人も集まる

いま最も集めやすい人材は、転職希望者だと言われています。転職希望者は、長時間労働やサービス残業、ハラスメントが多いなど、いわゆるブラック企業で働いている労働者に多いといえます。そうした企業とは違った働きやすい会社、魅力ある会社を作る挑戦を開始することによって、口コミその他のさまざまな形で伝わり、長期的には人が集まる会社にもなります。

# 離職者を防ぐための魅力づくり

## <ご提案のポイント>

- ・長時間労働や休暇がとりづらいという状況が離職者を多く生む原因になっています。
- ・それぞれの会社ならではの魅力を作り出す工夫の中で、長期的に見れば人が集まる会社にもなってくることに確信をもって対策を打ちましょう。

## 1. 離職者が多い理由を分析します

ワーク・ライフ・バランス志向を年々強めている労働者の状況からみて、長時間労働が常態化していたり、休暇がとりづらい状況が続いているとしたならば、それは最大の離職原因となります。また、職場の人間関係が悪い、特にハラスメントが多い職場も離職者が多いと言われています。ハラスメントは表面化しないケースも多く、匿名でアンケート調査を行うなど実態調査が必要です。上司の指導のあり方が懇切丁寧な援助が伴っているのかも分析する必要があります。

## 2. 会社の魅力づくりを工夫する

上記1の内容は主に労働基準法等の法律に基づき最低限守らなければならないことです。会社の魅力をどう作り、宣伝していくかについてはさらに創意工夫が必要です。就業規則上の制度でも、例えば法定休日や年次有給休暇を保障することにとどまらず、一定年数勤務した従業員にリフレッシュ休暇のようなものを与えたり、退職金制度を設ける（もちろん会社の経営規模、資金の状況も考慮した額でかまいません）なども考えるべきでしょう。

また、特に若い従業員にとっては能力やスキルがどれだけ向上するのかについての見通しを知りたいという気持ちがありますので、1年後、3年後などのスキルアップの見通しを示すことも大事です。そして一人ひとりの創意が会社経営にどう反映されるのかというシステムも検討できればより良いと考えられます。

北海道・帯広市にある六花亭という有名なお菓子屋さんでは、海外の美味しいお菓子などを食べ歩く旅行に行く場合、旅費の大半を会社が保障し、従業員の創意に基づいてヒット商品も作り出す工夫をしています。こういう会社は若い従業員も多く集まります。

## 3. 人が足りないから長時間労働でしのぐという発想の転換を

人手不足だとどうしても長時間労働で何とかやりくりするということになりがちです。そうするとますます人は離れていきます。人が足りないからこそ魅力ある会社づくりに挑戦するという発想の転換を図ることも必要です。