

離職防止のための 職場環境づくり



45

社労士として職業紹介にも携わっておりますが、離職を繰り返している求職者にお会いすることがよくあります。離職理由は様々ですが、「人間関係」「職場環境」「給与」のいずれかであるケースが圧倒的に多いと感じます。労働市場の売り手市場化と転職市場の好況により、企業の採用環境は近年ますます厳しくなっており、そのため現在働いている社員の離職をいかに防ぎ、会社への定着率を向上させるかということが重要になってきます。そこで、今回は社員の離職防止のための職場環境づくりを考えてみたいと思います。

ある調査機関が発表した若手社員が辞める理由のベスト3を紹介します。

No.1 「将来のキャリア形成が見込めない」、No.2 「残業や拘束時間が長い」、No.3 「人間関係や仕事内容のミスマッチ」でした。

けることが大切です。キャリアアップやスキルアップを転職理由として挙げる求職者も少なくありません。キャリアアップやスキルアップの機会がない職場は、自分を伸ばすことができず、将来性がないと判断されてしまい、離職につながる可能性が高まります。



改革の時間外労働の上限規制で既に取り組まれているとは思いますが、ダラダラ残業などを防ぐことが必要です。恒常的かつ慢性化した残業は抑えなければなりません。「残業削減」は生産性の向上には不可避です。また、無理な長時間労働は身体的な病気だけでなく、鬱などメンタル面でも健康を損なう可能性があります。無理をさせないという、職場で相互の体調に気を配る職場環境が必要です。経営トップの主導のもと、社員・管理職・組織・会社それぞれが意識を持ち、できることから着実に実行していかなければなりません。

加による多様な雇用形態、ネット社会による権利意識の高まりなども背景にあります。こうした職場環境を改善するには様々な方法がありますが、まずはコミュニケーションを活性化させることです。タテ（上司と部下）・ヨコ（同僚）・ナメ（社内全体）のコミュニケーションを豊かにすることが離職の防止に繋がります。

新入社員や若手社員には年齢の近い先輩社員や、社歴が近い先輩社員をメンターとして付けて、仕事や精神面からサポートさせることも有効です。個人的にも中途採用で入社した企業で先輩社員を相談相手に指名して全面的にサポートして頂き、とても心強かった記憶があります。是非「互いを思いやり、感謝できる職場環境」を目指して頂きたいと思えます。

（松井人事マネジメント代表、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤栄章