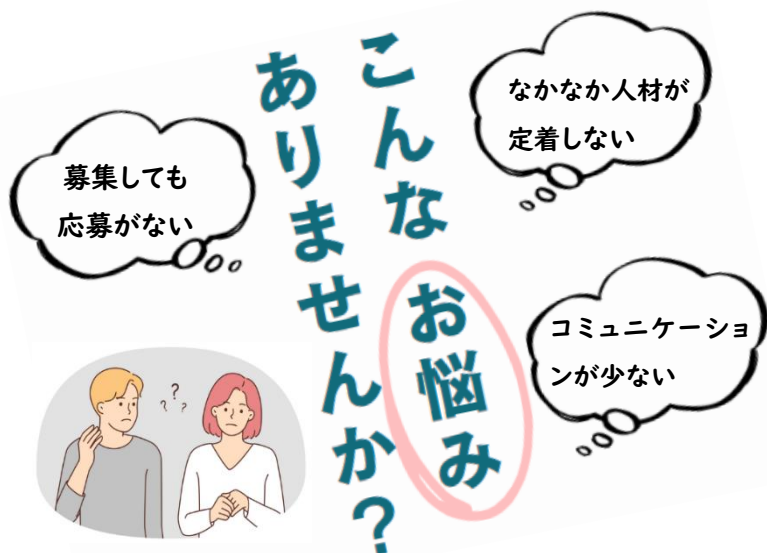




昨今、多くの企業が直面している課題が

「人材不足」

人口減少、少子高齢化などにより労働人口が減少する中で「離職率を下げる」ことが大事になります。

人材の流出（離職）を防ぐため
今回はその対策について考えて
いきたいと思います。



離職が企業に与える影響とは

1 採用・育成コストのロス

人材の流出、それと同時に企業のノウハウも流出。
流出が続くと、企業活動が困難となり、また後任探し、
採用・育成コストのロスも発生してしまいます。

2 残された社員への負担

残された社員へしわ寄せが膨らみ不満となり業務の質、
モチベーションが落ちてしまいます。



3 離職者の連鎖

1 人の離職者が出てしまうと、残された社員の負担が増し
「離職が次の離職」を発生させてしまいます。



よくきく退職理由とは…

当センターで相談された方からは、

仕事の内容が思っていたものと違った、労働環境が合わなかったなどがきかれます。



その他に、ひとり親や介護などをされている方だと

家庭の事情もよくきくフレーズです。



その他にこんな退職理由もありました

人間関係のトラブル



というお話もきかれます。

社内コミュニケーションが希薄化してしまうと、人間関係が悪化し離職原因の一つとなってしまいます。

また、残業や仕事を家に持ち帰る、お昼の時間もないなどワークライフバランスの難しさから体調を崩してしまうこともあるそうです。



ワークライフバランスが取りにくい 体調をくずした

離職防止の対策例

①コミュニケーションのとり方を工夫する

これまでのコミュニケーションと言えば「**ホウ・レン・ソウ** (報告・連絡・相談)」。情報共有とコミュニケーションを円滑にするものでしたが、令和の今は「**ザッソウ** (雑談・相談)」が新たな手法となっているそうです。雑談と相談を組み合わせることによりリラックスしたコミュニケーションをとることが出来ます。

「ホウレンソウ」「ザッソウ」をうまく使い分けながら、個人の成長やチームワーク、信頼関係を築け、コミュニケーションの質をアップさせることが可能とされています。

②社員の声に耳を傾ける

離職を防ぐためには、自社で何が課題で何を改善すべきか把握をする必要があります。

社内にある課題・対策を講じることで離職防止に繋がると言われています。

当センターにおいて、企業訪問した際に紹介いただいた事例として、アンケートを活用し、従業員がかかえる不安や改善すべき課題を早期に把握し、対応しているといった取り組みをしている企業もありました。

③人材の定着支援を行う

ひろさき生活・仕事応援センターでは、

職場理解をしていただくための【**職場見学・就労体験**】、必要な情報を伝えミスマッチを防ぐための【**企業面談**】入社後の両者（企業と求職者）のフォロー【**3者面談**】と企業への定着サポートをしています。

当センターの「就労支援」は「採用」で終わりではありません。

人材の定着に向け、採用後も事業所の訪問を行ったり、本人と面談するなど、当センターから紹介した人材の様子を伺いながら、課題があれば一緒に解決を図ってまいります。

人材不足は、より一層深刻となっていくことが見込まれています。

人材不足の解消に向け、当センターの取組を詳しく知りたい、採用活動のスタートとして職場見学を開催してみたいなどございましたらまずはご連絡ください。



・人材について

・見学や体験について

その他お気軽にお問合せ下さい！

【ひろさき生活・仕事応援センター】

Tel:0172-38-1260 Fax:0172-35-2929

E-mail:jiritsushien@city.hirosaki.lg.jp

◆就労支援員 斉藤・小野◆