

# アイデアの芽吹き ~vol.70

加盟店様の事例、他業界の取組み、商品の使用感等7行7の「種 (SEEDS)」となる情報を毎月中頃に配信！



## 人材の定着率アップ！ ~離職率を下げる取組み~

離職者が発生すると代替の人材採用が必要となり、募集コストや時間、教育コストもかかると言います。さらに、戦力になる人材が不足して生産性が上がらないことから、しわ寄せが行った従業員に負担がかかりすぎ、また離職する・・・という負のスパイラルに陥りかねないとのこと。

今回は、離職率低下・人材の定着率アップに関する内容についてご紹介させていただきます。



### <平成29年度雇用の動向>

厚生労働省が発表した「平成29年上半期雇用動向調査結果の概要」によると、一般(パートタイム労働者以外)で入職率は7.8%で離職率は6.7%と、入職率のほうが高い結果となっています。

**パートタイム労働者で見ても入職率のほうが高く、入職率が15.6%、離職率が14.4%となっていることから、人材が不足しており、企業が積極的に採用活動を行っていると考えられるそうです。**



(働く動機づけ)に大きな影響を与えるとのことですが、社会が豊かになり、**様々な商品が身近にあふれてくると「生活・お金のためだけに仕事をしたい」という人は相対的に減ってくる**ようで、報酬だけが職務満足に繋がるとは言い切れないようです。

### <28%の離職率を4%まで下げたサイボウズ>

企業・組織内のグループウェア等の開発を行うサイボウズは、2005年の時点で長時間労働・休日出勤が当たり前、離職率が28%に上っていたとのこと。そこで青野社長が**まず始めたのが、社員の話をじっくり聞くこと**だったそうです。ある社員は、会社を辞めたかったわけでは



なく、自分なりに部署をこうしたいと夢があったけれども問題が解決出来ず、心が折

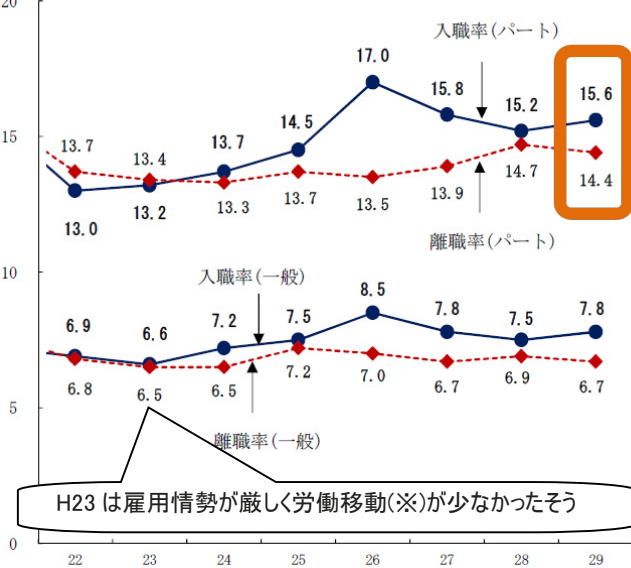
れてしまったことが理由だったのだそう。その**問題を一緒に解決したら、給料も上げず仕事内容も変わらないのに、人が変わったように働きだした**のだとか。「子供が小さく家庭中心にしたい」「技術を極めたい」など、働き方の要望は様々。そのため青野社長は**100人いれば100人違う人事制度があっても良いのではないかと発想を転換し、「選択型人事制度」を導入した**そうです。

### <働き方選択で罪悪感を無くし、定着率アップ?>

加盟店様には様々な環境の担当者さんがおられ、現状でも、ランク分けや顧客配分など決められているかと思いますが、例えば働き方をグループ分けして個々にあらかじめ働き方を選択して頂くことで、最初から罪悪感なく働きやすくなり、定着率アップに繋がるかもしれません。

報酬→

(%) 図1-4 就業形態別入職率・離職率の推移 (各年上半期)



H23は雇用情勢が厳しく労働移動(※)が少なかったそう

※労働移動・・・就職・転職・退職に伴って起こる企業間等の労働力の移動

### <離職率が高くなる理由は職務不満足によるもの>

離職率が高くなる理由については、下表のような内容が挙げられるそうですが、**働きがい・働きやすさのうち、片方だけを高めても職務満足は上がらない**そうです。もちろん、報酬の高さなどは職務満足やモチベーション

動機付け要因 (働きがい) 仕事への興味・ 成長への意欲等	衛生要因 (働きやすさ) 福利厚生・社内制度・ オフィス環境等
<ul style="list-style-type: none"> <li>評価や人事制度に不満</li> <li>業界や会社の将来が不安</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与が低い</li> <li>残業や休日出勤が多い</li> <li>人間関係がうまくいかない</li> </ul>

↑  
楽しくな

<p>みんなで楽しくゆるくワイワイ</p>	<p>みんなをまとめるリーダー</p>
<p>ｽﾌﾟﾈｯﾄﾞ時間にお小遣いミーティング参加もなし</p>	<p>グループに属さず孤高の一匹狼</p>