

# 従業員の離職を防ぐ体制をつくっていますか

常に人的余裕のない中小企業において、従業員の離職は大きな影響を及ぼします。中核となる従業員の離職であれば、企業の成長にかかわる問題へと発展しかねません。今号では、離職の原因などを考察しながら、その対処方法を紹介します。

中小企業においては、常に人材不足という課題を抱えながら運営されているところが多いと思います。

人材不足の原因として、(独)労働政策研究・研修機構の『「人材(人手)不足の現状等に関する調査」(企業調査)結果及び『働き方のあり方等に関する調査』(労働者調査)結果』によると、33.3%の中小企業(299人以下)が「離職の増加」を挙げています。

従業員の離職は、生産性の低下を招くだけでなく、需要の増加に対応できない、技術やノウハウの伝承が困難になる、時間外労働が増える、職場の雰囲気が悪くなる、などのリスクを引き起こします。

中小企業では、従業員一人ひとりに責任ある仕事を任せているケースが多いと思いますので、場合によっては即座に仕事の流れが止まり、事業活動に支障をきたすことがあるので注意が必要です。

離職した従業員の年代に目を向けると、総務省統計局の「平成24年就業構造基本調査」では、20代と30代で41.9%を占めています。また、厚生労働省の「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況(確報版)」では、総合職新規採用者の10年後の離職者割合が示されており、女性58.6%、男性37.1%という結果が出ていますので、参考にされるといいでしょう。

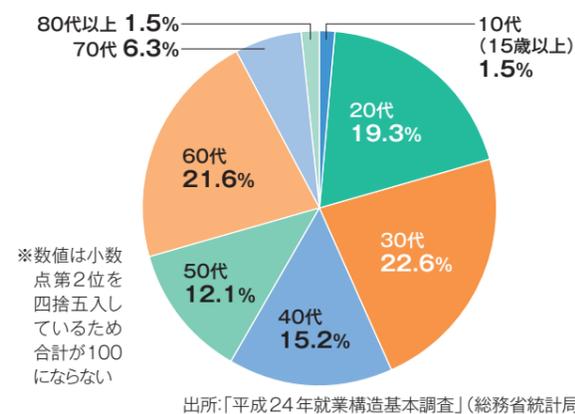
## 離職の原因を知る

一方、従業員が初めて勤務した会社を離職した理由として、特に若年労働者(15~34歳)では、厚生労働省の「平成25年若年者雇用実態調査の概況」において「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった(22.2%)」「人間関係がよくなかった(19.6%)」「仕事が自分に合わない(18.8%)」「賃金の条件がよくなかった(18.0%)」が上位になっています。

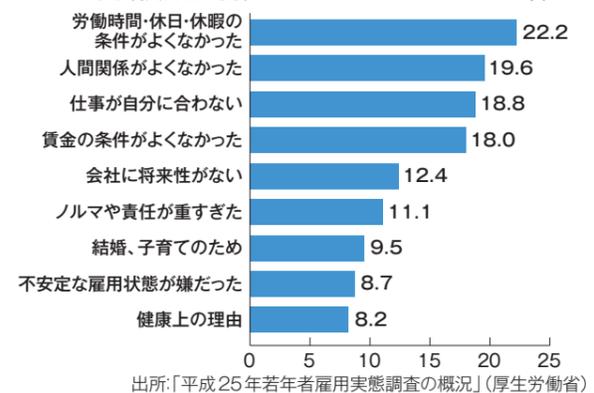
そのほかの理由としては、病気、介護・看護、出産・育児のためなどがあります。

先述の「平成24年就業構造基本

## 離職者の年齢別構成



## 若年労働者の初めて勤務した会社を辞めた主な理由(複数回答)

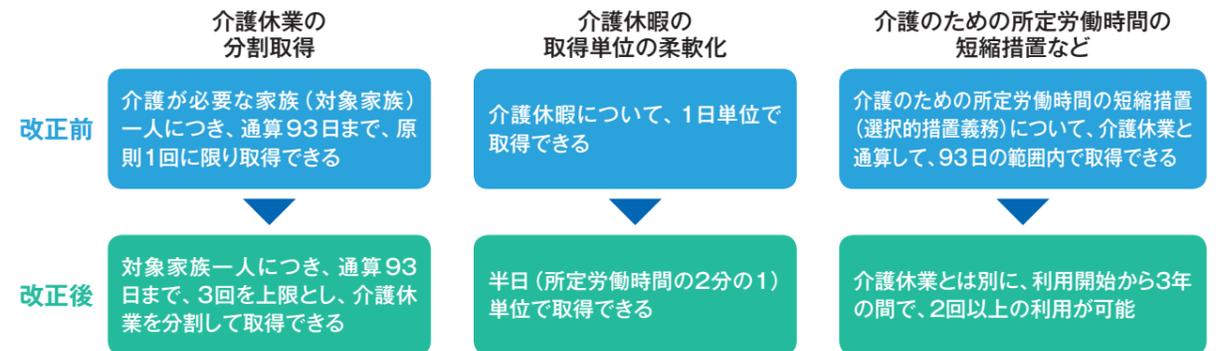


AMAROK JAPAN 代表  
大妻女子大学人間関係学部教授  
尾久裕紀(おぎゆうひろき)



1957年生まれ。81年東海大学医学部卒業後、東海大学病院などに勤務し、フランスポールギロー精神科専門病院に留学。白梅学園大学教授などを経て、現在、大妻女子大学教授、青山南町醫院院長。日本リスクマネジメント学会理事、日本産業カウンセリング学会理事も兼務し、企業の産業医、精神科コンサルタントも務める。専門分野は、産業精神保健、精神医学、臨床心理学。著書に『働く人の心の病』(山海堂)、『「うつ」を感じたら真っ先に読む本 心と体のSOSに気づき、元氣と自信を取り戻す』(経済界)など。

## 育児・介護休業法改正の主なポイント



## 新設

対象家族一人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度が新たに設けられた

調査」では、介護・看護を理由に離職した方のうち40~50代が47.9%、出産・育児を理由に離職した方のうち30代が59.9%となっており、年齢によって理由が異なるものがあることを押さえておいてください。

## 働き方の多様化を実現する

従業員の離職を防ぐには、その元となる原因を取り除くとともに、制度などの見直しも必要になります。

例えば、ハラスメント問題が発生している職場であればそれを止めさせ、人間関係がギクシャクしていれば、社内コミュニケーションがしやすい環境や仕組みをつくる。賃金制度が問題であれば、個々の成果に応じた考課を行い、昇格や処遇へ反映

させたり、評価・考課の公平・公正化をはかるなどの対応が必要です。また、長時間労働などが慢性化している職場では、労働の効率化や労働時間の短縮化などを行わなければなりません。

一方、介護・看護や出産・育児のための離職に対しては、仕事と家庭の両立支援制度・環境の構築や、時短勤務・フレックスタイム制・在宅勤務などを取り入れた、働き方の多様化・柔軟化を実現することが重要になります。この場合、経営側と従業員側の意識を大きく変え、企業全体として行うための支援制度の設計が不可欠になります。

特に、改正された育児・介護休業法が2017年1月1日に施行され、

対象家族一人につき通算93日まで3回を上限として、介護休業を分割して取得できるようになり、また、介護休暇については半日単位での取得が可能になるなど、変更が発生していますので、再度確認しておいてください。

常に人材不足の状態にある中小企業において、大きなリスクとなる従業員の離職を防ぐためにも、職場にある離職の元となる原因をまずは排除し、多様な働き方ができる職場にするための制度を、ぜひ構築されてください。