



協力

アイエス社労士事務所
特定社会保険労務士
所長 伊藤 悟 さん

ビジネス Q & A BUSINESS CONSULTATION ROOM

this month's QUESTION

人を採用してもなかなか定着しませんし、離職者が増えて、会社運営に支障が出ています。良い対策はありますか？

近年は特に人の採用が難しくなりました。20年ほど前にある会社の社長と会話していた時は、「こっちは給料を払ってるんだから、社員は黙って働きやいいんだよ。イヤならウチを辞めればいいんですよ。」などと発言されていたのですが、最近では「もう社員に辞められると現場が回らなくなるんだよ。新しい人は募集しても採用できないし。特に若手は、ちよつと叱るとすぐに辞めるから腫れ物に触るように扱っていますよ。最

近は、「社長、お話があるのですが……」なんて言われると心臓が止まりそうになるよ。」といった状況です。

内閣府の「令和4年版高齢社会白書」によりますと、生産年齢人口（15歳から64歳）は、左記の通りです。

2010年	8103万人
2020年	7509万人
2030年	6875万人
2040年	5978万人

このデータで見ると、10年で約1割のペースで減っていきます。皆さんの会社の従業員数が10年ごとに1割減っていく状況をイメージしてください。恐ろしいですね。そうやって人が減り、多くの組織が深刻な人手不足に悩まされています。従業員が離職するという行動の背景には、「辞めたい」という心の動きがあります。そして、その心の動きに影響するのが「欲求」です。会社で働くのは、その欲求を満たすためであり、「この会社で働いても自分の欲求は満たされないな……」と思うと、「辞めたい」という心が動き、離職します。

では、その欲求とは何でしょうか。アメリカの心理学者クレイトン・アルダーファーは「ERG理論」を展開しています。人間は、「生存欲求」「関係欲求」「成長欲求」という3つの欲求を抱く、というものです。①生存欲求Ⅱ食べ物や安全な環境を求め、安心・安全に生きていきたい、というこ

とであり、ビジネスにおいては、給料や労働環境が関係します。次に②関係欲求Ⅱ良好な人間関係を築き、人から認められたい、ということであり、自分の存在価値を認めてもらいたい、といった内容と言えます。最後に③成長欲求Ⅱ苦手を克服し、創造的、生産的でありたい、自らの可能性を発揮していきたい、ということです。ここにモチベーション維持の要素

が加わります。それが④公的欲求Ⅱ人に喜んでもらいたい、自分が役に立っている実感を味わいたいという思いです。つまり、従業員は、健全な労働環境のもとで十分な給料を払ってもらいたい・良好な人間関係の中で働きたい・自分のことを認めてもらいたい・成長の機会を提供してもらいたい・仕事を通じて人を喜ばせたい・社会の役に立っている時間を得たいのであって、これらが満たされなければ、それが離職の原因となります。給料は最大限支払っていても、人間関係が良好でなかったり、日頃の仕事で認められなかったりすると、離職に思いが傾いていきます。従業員の離職を防ぐには、旧態依然とした労務管理から脱却し、これらの欲求を満たす人事施策を進める必要があります。合わせて、従業員の離職を防ぐことが求められる時代においては、ストレスを与えないコミュニケーションスキルを高めることも必要です。

中小企業のIT導入をサポートします！

IT導入補助金2024 IT導入支援事業者

NetCom



システム開発



アプリ開発



ホームページ制作



IT技術者派遣



運用・保守

NetCom

株式会社 ネットコム

〒441-8086
愛知県豊橋市問屋町26-1

TEL:0532-34-0100

FAX:0532-34-0102



www.netcom-inc.co.jp

最新情報を提供しています

ネットコム

検索