

# 埼玉経済

## 中小企業 診断士による 経営 Q&A

若手の退職理由の一つとし  
て、やる気を持つて入社した  
日発行「意欲向上による人材  
確保」で述べた「衛生要因」に  
該当し、従業員が働く上で不  
満を多く持つている状態で  
す。たとえ新規に採用したと  
しても、退職する可能性が高  
い状態といえます。退職の原  
因を払拭(ふつじょく)するた  
めには、企業として制度や仕  
なります。

**Q 採用してもすぐに辞めてしまい、若手従業員が定着せず困っています。人材を確保できる何かよい方法はないでしょうか。**

**A まず、従業員が退職する理由を特定し、対策を講じてやる気を持つて入社した日発行「意欲向上による人材確保」で述べた「衛生要因」に該当し、従業員が働く上で不満を多く持つている状態です。たとえ新規に採用したとしても、退職する可能性が高い状態といえます。退職の原因を払拭(ふつじょく)するためには、企業として制度や仕なります。**

組を策定・運用し、進むべき方向を示すことが効果的です。具体的手順の例は、①スキルアップの作成による各従業員の保有する技能の見える化②従業員個別の育成計画を策定③評価制度による従業員の向上にとどまりず、成果を出してくれる従業員が育ちます。

また、企業のビジョンと評ショーンを十分に取ることで、従事してもらいたい社内制度を整備することによって、単なる退職に対する納得感や公平性、透明性が担保されるような制度とすることです。

制度策定に際しての留意点としてよいのか分からぬ場合もあるかと思います。その場合は二つあります。一つは、自らも含めて従業員のモチベーション低下の防止が可能となり、責任感の向上等により、生産性の向上を図ることが重要です。現在当協会では、社内環境整備をはじめ生産性の向上に関する専門家派遣を無料で行つ事業者たちで制度策定を行うことになります。外部の専門家に丸投げしたシニア人材を採用する場合、大手企業を定年退職を、埼玉県から受託していまして、導入・運用のアドバイスをするだけでは良いものはできません。もう一つは、従業員人材は豊富な経験とノウハウをもつています。制度設計に

## 人材確保に役立つ制度設計

制度策定にしてよいのか分からぬ場合もあるかと思います。その場合は二つあります。一つは、自らも含めて従業員のモチベーション低下の防止が可能となり、責任感の向上等により、生産性の向上を図ることが重要です。現在当協会では、社内環境整備をはじめ生産性の向上に関する専門家派遣を無料で行つ事業者たちで制度策定を行うことになります。外部の専門家に丸投げしたシニア人材を採用する場合、大手企業を定年退職を、埼玉県から受託していまして、導入・運用のアドバイスをするだけでは良いものはできません。もう一つは、従業員人材は豊富な経験とノウハウをもつています。制度設計に

(中小企業診断士・森本恒平)