

また、近年の若者の就職に対する意識調査では、「楽しく働きたい」(29.7%)、「個人の生活と仕事を両立したい」(26.2%) という希望が多くを占めています。(出典：2018年卒マイナビ大学生就職意識調査)

若者の離職率は、高校・短大・大学の全てで、3割を越えています。採用した新入社員を育成し、会社の戦力とするためには、社員に「長く勤めたい」と思わせる職場環境づくりを進める必要があります。

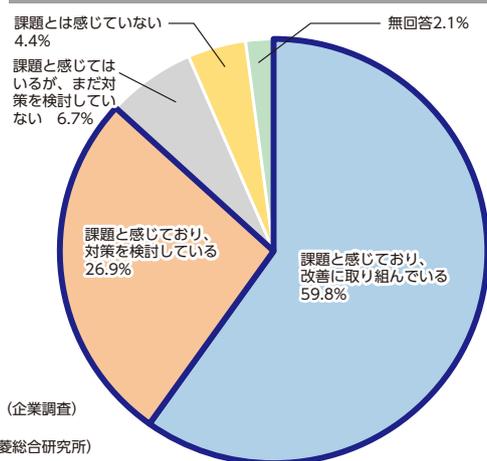
③ 長時間労働の抑制

昨今、過重労働による過労死が社会問題となっており、労働時間に関する規制の見直しが検討されています。

長時間労働が続けば、従業員の定着率が下がるばかりか、従業員の心身の健康を損なうことにもなりかねません。

長時間労働について、8割を越える経営者が課題と感じ、6割近くが既に取り組を進めています。

長時間労働を経営上、改善すべき課題と思うか



出典：従業員の労働時間と休暇に関する調査（企業調査）
（平成25年）
（厚生労働省委託事業：株式会社三菱総合研究所）

④ リスク・マネジメント

「今すぐ育児や介護が必要になる従業員はいないから、まだ大丈夫」・・・という方もいるかもしれませんが。「人手不足、取引先との関係、さまざまな理由により、長時間労働や休日出勤はやむを得ない」という企業も多いでしょう。

しかし、もしかしたら、病気や怪我により、これまでと同じような働き方が難しくなる従業員が出るかもしれません。その時すぐに、その穴が埋められますか？もしその従業員にしか出来ない仕事があったとしたらどうでしょうか。

「人が少ないから出来ない」ではなく、「人が少ないからこそ、誰かが抜けてもカバーできる体制づくり」を進めなければ、何かあったときに立ち行かなくなります。誰かが少しくらい早く帰ったり、休んだりしても仕事が回る体制をつくることは、リスク・マネジメントにもつながります。

HINT

群馬県働き方改革アドバイザー

働き方改革に関する専門的な研修を修了した社会保険労務士や中小企業診断士、企業等の人事労務担当者等を「群馬県働き方改革アドバイザー」として県が認定しています。

まずは専門家にご相談を!!

認定者情報等：<http://www.pref.gunma.jp/06/g2200396.html>