

## 「辞めないワクチン」

### 離職率30%低減プログラム

#### 「なぜすぐに辞めてしまうのだろう？」

- ☆何年も時間をかけて育ててきた社員が辞めてしまった
- ☆あの部署だけは、新人が育たない
- ☆あのリーダーがいると同僚や後輩社員がよく辞める
- ☆あのマネジャーの下では燃え尽きや心身の体調を壊す社員が多い
- ☆あのGMが部下を怒鳴りつけているのを見た
- ☆管理職が忙しすぎて、部下や周囲にあまり目配りができていない
- ☆採用面接ではよさそうに見えたのに、入社すると自分勝手さが目立つ

現在、企業の共通課題、それは「優秀な人材がすぐに辞めてしまう」ことです。厳しい採用試験に合格した優秀な社員がなぜ辞めてしまうのでしょうか。離職には本人の意識、管理職のマネジメント能力や自律性の少なさ、組織風土、組織の制度、組織自体の陳腐化、周囲を辞めさせてしまう社員の存在…。本人だけでなく、上司・先輩の未成熟、組織や職場の未成熟等、様々な要因がいくつも絡んでいます。

給料や手当、福利厚生改善は一時的に不満の低減には効果があっても、それは満足度や業務の質の向上には結びつきません。どこの企業でも同じような問題があり、様々な取組みが行われています。やる気を起こさせ、職場への愛着を持ってもらう人材育成型対策の実施が有効です。

ご紹介する「辞めないワクチン」は、本人、管理職・管理部門、組織・職場、周囲を辞めさせる社員（モンスター社員）の4点のポイントから「メンタルヘルス対策」「管理職の労務管理能力向上」「一般社員の人材育成」「未成熟な社員への教育・指導」の観点で対策を構築します。この中の代表的な方法である人材育成型メンタリングプログラムを活用して、離職者数が1/3にまで激減した大企業、中堅企業がいくつも出てきています。優秀な社員が辞めない職場は、当然職場風土もよく、クライアントの印象もよく、業績向上にもつながるのです。

---

## 「辞めないワクチン」プログラム

### 【ワクチン1】 「辞めない」人材育成教育

#### 《ポイント》

- (1) 働き方教育/燃え尽きない働き方（「過労うつ病」対策）
- (2) 人材育成型メンタリングプログラム変更/「職場への適応促進」
- (3) 採用時面接プログラム（辞めない人・周囲を辞めさせない人の採用法）
- (4) 入社時研修/「働くこと」の意識づけ⇒モチベーション、職場への愛着
- (5) 生活習慣管理の徹底

### 【ワクチン2】 「周囲を辞めさせる」社員対策

#### 《ポイント》

- (1) 就業規則に則った教育・指導方法展開
- (2) 組織対応型（リスク対策型）休職・復職プログラムの構築
- (3) 管理職への教育・研修「職場を守る管理監督者教育」

### 【ワクチン3】 現状の客観的な把握

#### 《ポイント》

- (1) MSI（組織診断）による組織課題の抽出
- (2) 経営者・責任者インタビュー：現行の就業規則・内規等，離職者数、休職者数，現在の課題（トラベル等）の把握

### 【ワクチン4】 組織的改善・管理職/管理部門能力向上

#### 《ポイント》

- (1) MSI（組織診断）により抽出された課題への対策立案、実施の為の管理職、管理部門へのワークショップ
  - (2) 管理職の為のメンタル対策ワークショップ  
人材育成型労務管理方法/管理職法的義務・必須事項の修得
- 

## 対策事例

### ★ケース1 《大手エネルギー系企業の場合》

課題：若手社員の相次ぐ離職 ⇒ MSI実施・現状把握

対策1：若手社員向メンタリングプログラムを導入

⇒ OJTだけでなく、別な部署の課長職が若手社員の人材育成を支援

対策2：三十歳前半中堅社員への人材育成プログラム展開

⇒ 中堅社員自身の人材育成と、若手社員育成の為に必要な知識修得

対策3：新入社員採用面接方法の改善

対策4：大うつ病以外の精神疾患、メンタル不調者対策の検討

結果：**若手社員の離職者数が大幅に減少！**

### ★ケース2 《地方中堅メーカー》

課題：若手/中堅社員の離職者が多い ⇒ MSI実施・現状把握

対策1：全社的メンタリングプログラム【4階層メンター制度】を導入  
展開

⇒ 職場風土醸成/人材育成

対策2：全社的に会社の状況を伝える勉強会を定期的で開催

⇒ 会社への帰属意識向上

結果：**若手社員の離職者数が開始前の3分の1に減少！**

### ★ケース3 《大手IT関連企業の場合》

課題：会社内でのコミュニケーションがよくない ⇒ MSI実施・現状把握

対策1：経営トップとの直接トーク会の実施

⇒若手社員、中堅社員と普段話す機会のない経営トップが話す会を企画

(昼食会。数人程度を80回実施)

対策2：管理職への組織マネジメントワークショップの実施

⇒MSIの結果を活用し、具体的な対策立案・実施  
・効果・評価

対策3：一般社員へのメンタル教育の実施

結果：社内でのコミュニケーションが著しく改善/職場風土が大幅に良好に

## ★ケース4 《大手製薬会社の場合》

課題：最近メンタル不調者が増加。離職者も増加 ⇒ MSI実施・現状把握

対策1：健康支援室開設，精神科産業医・人事労務管理職配置し体制構築

対策2：衛生委員会，過重労働対策等の法令事項の徹底順守

対策3：管理職教育に大幅にメンタル対策を導入

対策4：人事部門に労務管理教育を徹底

対策5：全新入社員への「辞めないワクチン」研修プログラム実施

**結果：若手社員の状況を十分に把握し、  
対策実施！**

---

医療業界向け資料

PDF（約592KB） [ダウンロード](#)