

あなたのそばに、

こんな人が、 いませんか？

良さそうにみえたのに実は、
自分勝手な人

同僚や後輩がよく辞めてしまう、
主任

人を不調にさせてしまう、
師長

部下を怒鳴りつける、
課長

育ってくれない、
新人

部下や周囲に目配りできない、
管理職

時間をかけて育てたのに、
やめてしまった看護師

企業の共通課題

「優秀な人材が辞めてしまう」

なぜ辞めてしまうのか？

「給料や手当、福利厚生改善は一時的」

満足度、業務の質向上のためには？

看護職 / 職員 離職率 30%低減プログラム

「辞めないワクチン」

このワクチンは、“本人” “管理職・管理部門” “組織・職場” “周囲を辞めさせる社員” 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。優秀な職員が辞めない職場は、当然職場風土もよく、患者様・ご家族様の印象もよく、業績向上にもつながります。

ワクチン1 — 現状の客観的な把握

①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、現在の課題の把握

ワクチン2 — 組織的改善・管理職 / 管理部門能力向上

①抽出された課題への対策立案、管理職・管理部門へのワークショップ
②管理職の為の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

ワクチン3 — 「辞めない」人材育成教育

①モチベーション、職場への愛着 ②働き方教育 ③職場への適応促進
④生活習慣管理の徹底 ⑤人材育成型プリセプター制度への展開（メンタリングプログラム）

ワクチン4 — 「周囲を辞めさせる」社員対策

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辞めない人・周囲を辞めさせない人の採用法

対策事例

ケース1 — 課題：若手社員の相次ぐ離職

大手エネルギー関連企業

対策1： OJTだけでなく、部署を超えて管理職層が若手社員の人材育成を支援（メンタリングプログラム）

対策2： 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

★ 若手社員の離職者数が大幅に減少！

ケース2 — 課題：会社内でのコミュニケーションが良くない

大手IT関連企業

対策1： 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

対策2： 管理職への展開、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

★ 社内コミュニケーションが著しく改善され職場風土が良好に

お問い合わせ、ご相談、承ります。

株式会社 ロブ

〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1丁目13番4号 ムロマチ齋藤ビル 8F

TEL.(03)3243-9393 FAX.(03)3243-9394 <http://www.lov.co.jp>

特定非営利活動法人
ジョブ・ストレスケア・ジャパン
理事長 前田一寿