



スタッフが早期退職してしまう悩みを解決

**AM PRODUCTS, INC.**  
エー・エム・プロダクツ株式会社

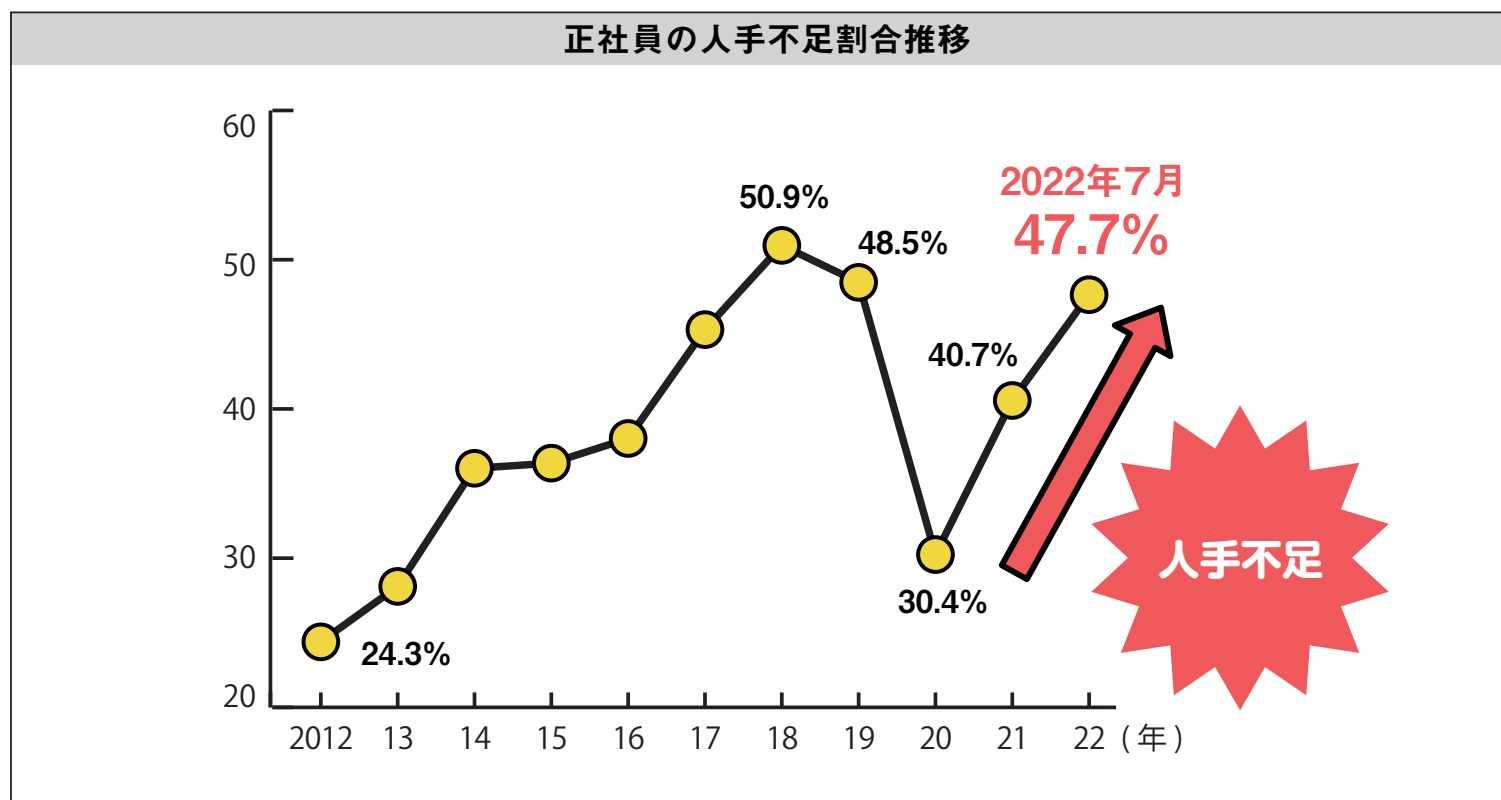
2022/11/22

①スタッフの離職率を下げよう!



## 経済活動の回復と人手不足

コロナ禍が始まった2020年ごろ、企業の人手不足の割合は一時的に減少しましたが、コロナによる規制が緩み経済活動の回復と比例して正社員の人手不足の割合も増加傾向にあり、コロナ前の水準に戻ろうとしています。



【資料】株式会社帝国データバンク  
特別企画: 人手不足に対する企業の動向調査(2022年7月)

## スタッフの定着率の低さによる人手不足

**スタッフを採用・補充しても定着しない**と人手不足は解消されず、離職が繰り返されるたびに、企業の負担は大きくなっていきます。

採用しても  
すぐ辞めてしまう…



スタッフがなかなか  
定着しない…

①欠員補充のための採用活動&研修等の費用が再度発生する。

→ 求人広告費、面接官、担当者の人件費、教育研修、講師の人件費、新人スタッフの人件費

②教育担当者や先輩スタッフのモチベーションの低下につながる。

③離職者が担当していた業務が、他のスタッフ担当となり、業務過多によるストレスにつながる。

④離職率の高い企業は口コミ等で広まり、企業イメージダウンになりかねない。

## スタッフの離職率を改善できれば…

反対にスタッフの離職率を改善できると様々なメリットがあります。

**採用・人件費の削減**につながる!



**スタッフのモチベーションUPと、  
質の良いサービスを提供**できる!



スタッフの満足度が上がることで  
**企業イメージが向上し、働きたい人が増え、  
新規採用**につながる!

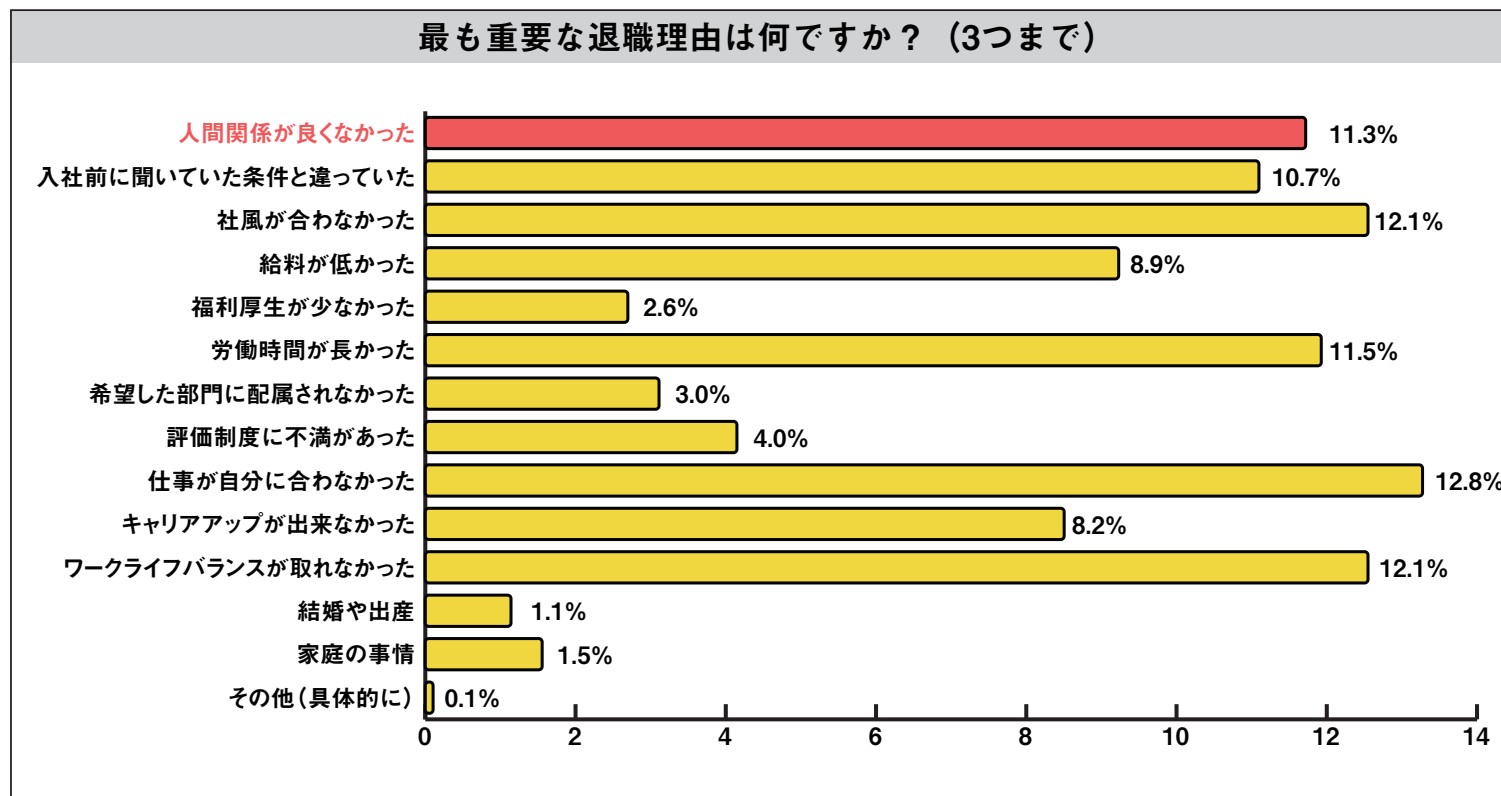


② スタッフはなぜ辞めてしまうのか？



## スタッフはなぜ辞めてしまうのか？

第二新卒を対象とした調査では、「人間関係が悪くなかった」「社風が合わなかった」が、労働時間の長さやワークライフバランスと並ぶ上位の理由として挙げられています。

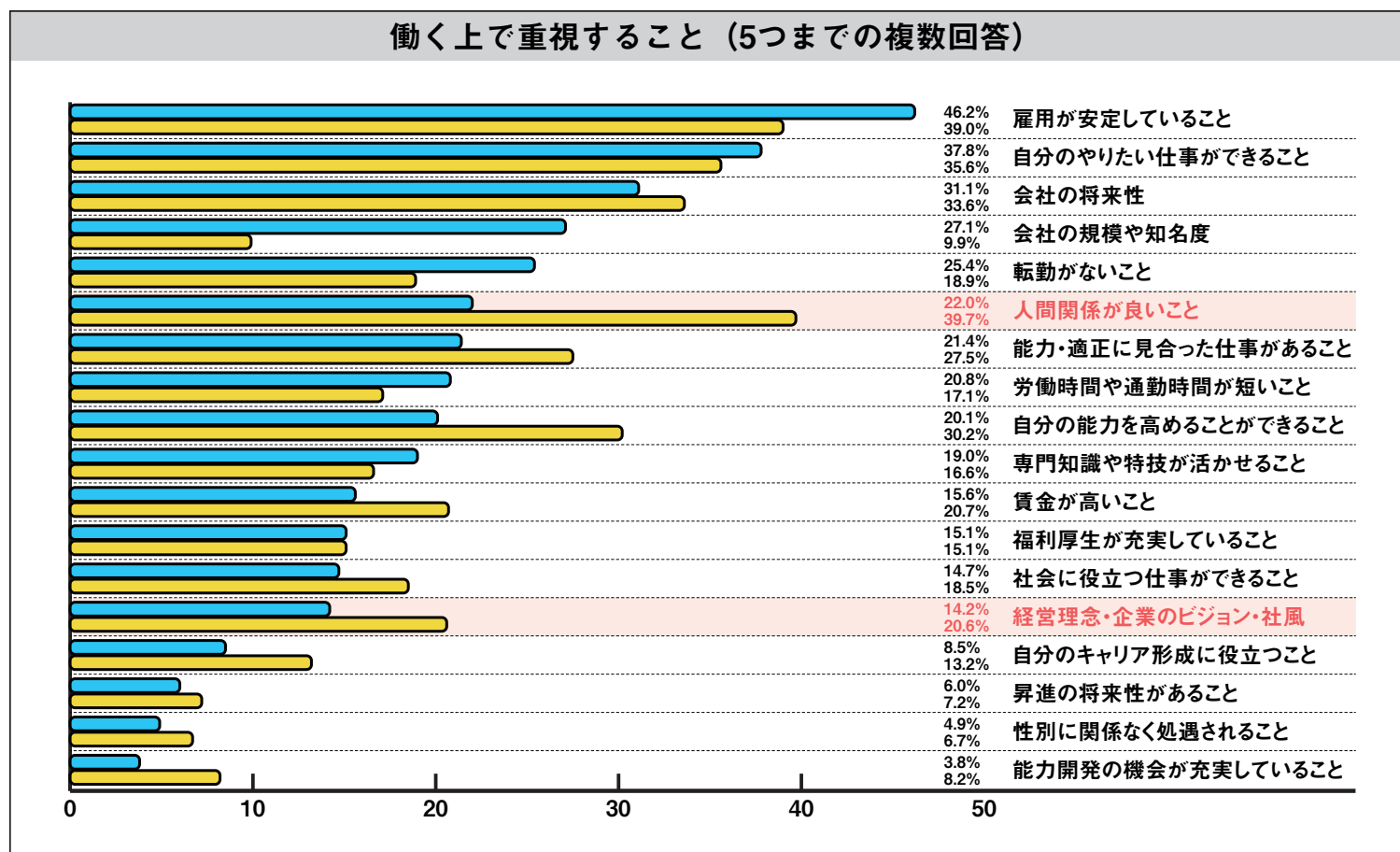


【資料】UZUZ

[調査リリース] 転職希望者は年末年始に急増 | 20代の「第二新卒」に聞いた転職活動事情

## 退職者が次の職場に求めること

調査によると〈働く上で重視すること〉は、「人間関係が良いこと」と「経営理念・企業のビジョン・社風」は、入社前より入社後の方が重視される傾向にあります。



【資料】労働政策研究・研修機構  
従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査

■ 現在の会社に入社した時に重視したこと    ■ 現在重視していること



③コミュニケーションを見直して、離職率を下げよう!



## スタッフとのコミュニケーションを見直す

### 人間関係は面接の時から始まっています。

スタッフの「採用～育成」は仕事を始めるための導入部であり、非常に重要な要素です。

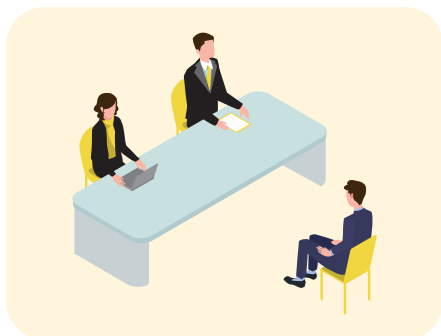
今回は「採用～育成」さらに「評価」のプロセスを見直します。

大切なことは、普段から「スタッフのことを見ていますか?」「話をしていますか?」ということ  
です。



コミュニケーションをとることで、  
普段は気が付かないスタッフが抱える不満が見えてきます。

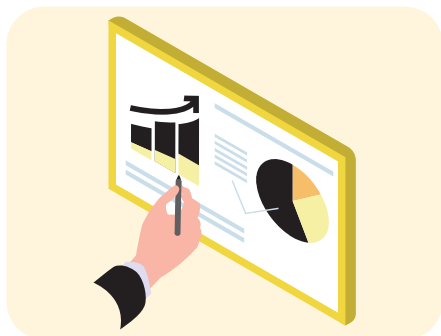
## 〈採用～育成～評価〉プロセスの確立



### ①採用基準を明確にする

求める人物像の基準を作り、当てはまる人材を採用する。

- ➡ 適性検査の実施、定型質問の作成
- ➡ 既存のスタッフとの相性を見極める



### ②初期トレーニング(オリエンテーション)のマニュアルを作る

働くイメージを持ってもらうことが大切です。  
職場を案内したり、既存のスタッフと顔を合わせたりする機会を作りましょう。

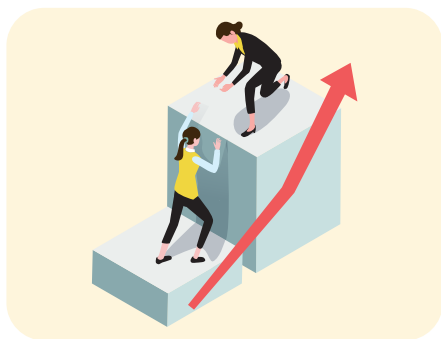
- ➡ 会社の理念やルール、仕事をする上での心構えなどをマニュアル化



### ③OJTマニュアルを作り、計画的に育成する

仕事の内容をまとめた教材があると大変便利です。  
マニュアルを使って計画的に育成しましょう。

- ➡ OJTマニュアルの作成
- ➡ 教育ニーズにあった育成計画の作成

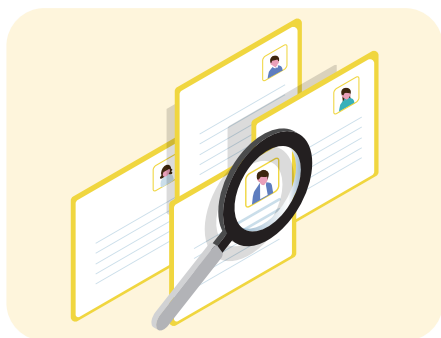


#### ④トレーナーを育成する/自分が教える立場なら教え方を学ぶ

---

トレーナーにトレーニングスキルがなければ新人は育ちません。  
新人が快適に仕事を覚えられる環境を作り上げるのはトレーナーの役割です。

- ➡ スタッフを褒めることができるトレーナー
- ➡ 相手の理解度を確認しながら進めていけるトレーナー
- ➡ 質問や相談がしやすいトレーナー



#### ⑤評価のプロセスを作成する

---

独り立ちしたスタッフを何年も放置するのは大変危険です。  
長期間働いてもらうには帰属意識を持ってもらうことや承認欲求を満たしてあげることも重要。  
各個人のパフォーマンスを評価したり、コミュニケーションの場としても活用しましょう。

- ➡ 評価サイクルの策定
- ➡ 評価シートの作成

## スタッフから職場への不満のヒアリング



### ①スタッフアンケートを実施する

年に1~2回、スタッフの満足度を測るアンケートを実施しましょう。匿名で答えてもらうことで普段は言えない不満を聞き出しやすくなり、職場環境の改善点が分かります。



### ②管理する側からの継続的なコミュニケーション

こまめにフィードバックを行うことで、スタッフの承認欲求や帰属欲求が満たされます。「ありがとう」と伝えるだけでも効果絶大です。日々些細なことでもコミュニケーションをとることで、スタッフの様々な変化に気づくことができたり、信頼関係が生まれて、仕事に対する不満などを聞き出しやすくなります。

コミュニケーションの中で、スタッフが「どんなことに興味を持っているか」や「昇給、昇進、評価、色んな仕事ができるようになりたいか」などの欲求や要望がわかります。スタッフの欲求や要望を理解し、そこへアプローチするような会話を織り込むことで、仕事に対するモチベーションも上がり、離職しにくい関係性が作れます。



## 離職率を改善させた現場の声

スタッフ充足率を  
100%にできました!



系列店や時給の高い他店よりも、  
スタッフを多く抱えることができました!



離職率が  
前年の半分になりました!



しっかりとスタッフとコミュニケーションをとることで、離職が減り、採用も増えます!  
お給料の差や仕事の量に違いがあっても、やりがいがあり、自分を認めてくれる職場を  
スタッフは選んでくれます。  
そのことを理解してマネジメントを行えば、優秀なスタッフが長く働いてくれる職場を作り  
上げることができるでしょう!



### 豊富なホワイトペーパーを好評配付中!

イプロスのエー・エム・プロダクツ特設サイトでは、新製品情報やキャンペーン情報、安全対策に関するホワイトペーパーなどのお得な情報を豊富に揃えています。

2024年度は、環境問題にフォーカスしたホワイトペーパー《職場で始める環境対策》を毎月第3水曜日に発行しておりますので、ぜひ職場の安全・環境対策にご活用ください。

WEBサイト

<https://premium.ipros.jp/ampro/>



毎月第3水曜日発行《職場で始める環境対策》



不定期発行《各種安全対策》



# AM PRODUCTS, INC.

## エー・エム・プロダクツ株式会社

### 会社概要

- 社名 エー・エム・プロダクツ株式会社
- 所在地 〒154-0011  
東京都世田谷区上馬2丁目14-1  
横溝ビル8階
- 拠点 札幌・仙台・名古屋・大阪・広島・福岡
- 創業 1987年8月20日
- 代表者 代表取締役 八尾雄一
- 資本金 2,000万円
- 事業内容 油・液体吸収材の輸入及びその販売  
液体危険物吸収材の輸入及びその販売  
環境管理機器の輸入及びその販売  
保管容器の輸入及びその販売  
安全保護具の輸入及びその販売  
フロアマットの輸入及びその販売  
その他上記に関する一切の業務

お問い合わせ

TEL:03-5481-9001

WEBサイト

<https://www.ampro.co.jp>

