

ダウンロード特典
離職防止・対策に使える！

7つの離職
チェックリスト

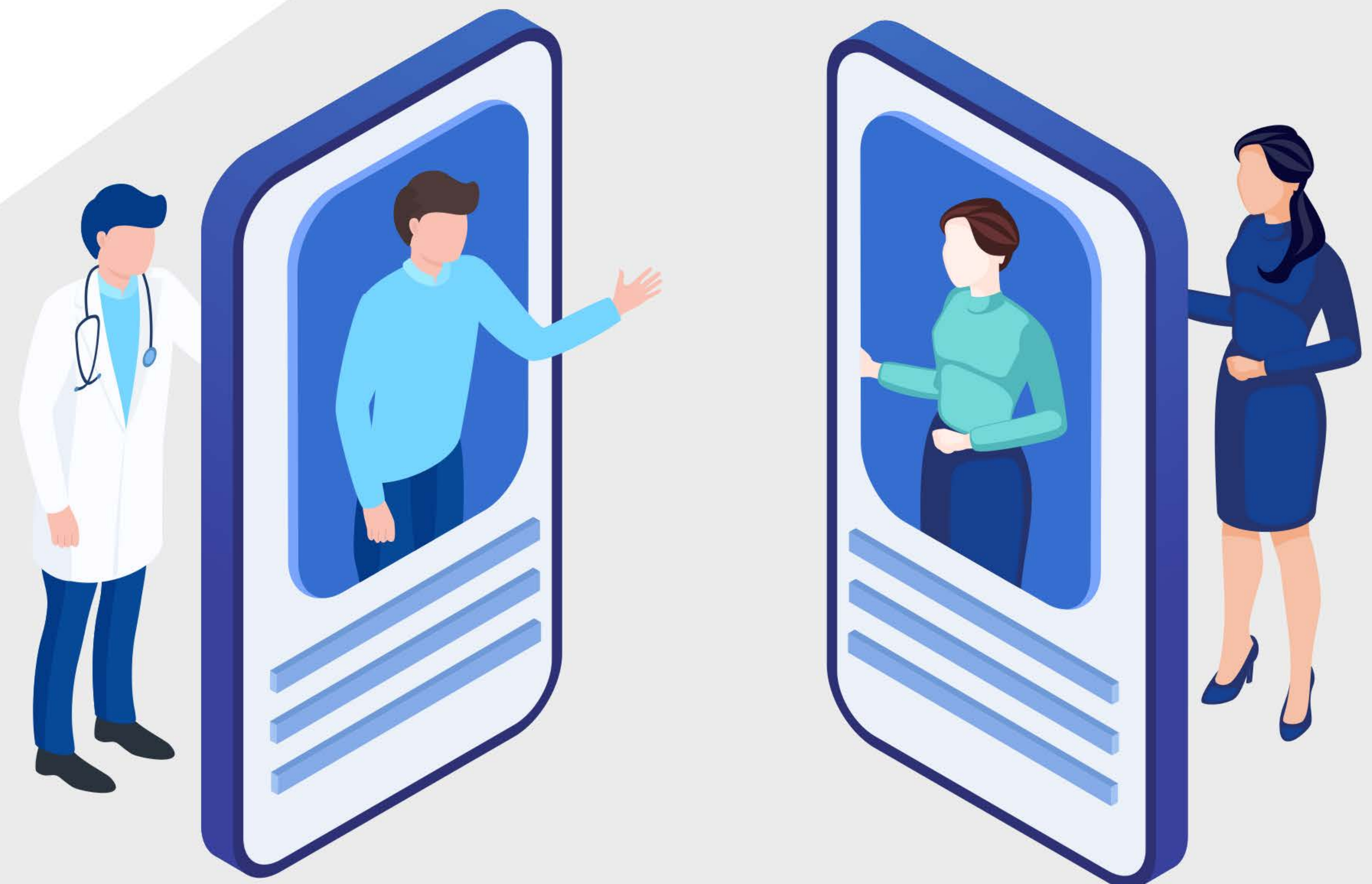
離職・休職防止に悩むすべての人事担当者さま向け

対面では話しづらい社員の悩みをケアできる

こころの健康 アバター支援サービス

ダウンロード特典
KATAruru
無料体験会
チケット

 KATAruru



■ サマリー

新型コロナウイルスの拡大によって、「メンタル不全」が深刻化しています。しかし、リモートワークなどのワークスタイルの変化によって、従業員のSOSに気づけていません。そこで、私たちは新たなメンタルヘルスケアサービスを用意しました。一人でも多くの従業員を救う術になることを願っています。

01 離職に繋がる7つのチェックリスト

離職に繋がる代表的な原因を7つのポイント*に分け、チェックリスト化しました。**メンタル疾患による離職や休職を未然に防ぐためには、まずは自社課題の棚卸しが重要です。**チェックリストに合わせて対策を練ることで、抜け漏れのない離職・休職防止策を考えることができます。

従業員は、仕事と職場に対するイメージにギャップを感じているかもしれない

従業員は、適材適所に配置されていないかもしれない

従業員は、成長や昇進の機会を与えられていないかもしれない

従業員は、部署の人間関係にミスマッチを感じているかもしれない

従業員は、コーチングやフィードバックに納得していないかもしれない

従業員は、適切な勤務時間で働くことができていないかもしれない

従業員は、ワークライフバランスができていないかもしれない

02 離職チェックリスト別診断

離職に繋がる7つのチェックリストの確認が終わったら、チェックを入れたポイントの対策例を確認してみましょう。**自社状況に合わせて、対策の優先順位を決めたり、ツール導入する・しないの判断基準としての参考に。**



03 「KATAruru」の紹介

こころの健康 アバター支援サービス
「KATAruru(かたるる)」を簡単にご紹介します。



04 ダウンロード特典

当ホワイトペーパーをダウンロードして頂いた方限定で**KATAruru無料体験会の特典をご用意しました。**



■ 離職チェックリスト診断

離職に繋がる代表的な原因を7つのポイントに分け、チェックリスト化しました。メンタル疾患による離職や休職を未然に防ぐためには、まずは自社課題の棚卸しが重要です。チェックリストに合わせて対策を練ることで、抜け漏れのない離職・休職防止策を考えることができます。



POINT

すべてのチェックポイントは、あえて「～かもしれない」としています。これは、**そもそもメンタル不全是気づきにくいものであり、気づいていないことが悪いことではない**ためです。少しでも「～かもしれない」と感じたポイントをチェックし、抜け漏れなく自社課題の棚卸しを行きましょう。

- 従業員は、仕事と職場に対するイメージにギャップを感じているかもしれない p.04へ
- 従業員は、適材適所に配置されていないかもしれない p.05へ
- 従業員は、成長や昇進の機会を与えられていないかもしれない
- 従業員は、部署の人間関係にミスマッチを感じているかもしれない p.06へ
- 従業員は、コーチングやフィードバックに納得していないかもしれない
- 従業員は、適切な勤務時間で働くことができていないかもしれない p.07へ
- 従業員は、ワークライフバランスができていないかもしれない

■ 離職チェックリスト診断

離職に繋がる7つのチェックリストの確認が終わったら、チェックを入れたポイントの対策例を確認してみましょう。自社状況に合わせて、対策の優先順位を決めたり、ツール導入する・しないの判断基準としての参考に。

☑ 従業員は、仕事と職場に対するイメージにギャップを感じているかもしれない

診断結果

あなたの会社の従業員は、
リアリティ・ショック状態に陥っている可能性があります。

リアリティ・ショックとは、入社後に感じる「こんなはずじゃなかった」の影響が自身の中で感じられたときに陥る状態を指します。この状態は、離職に繋がる最も多い理由の一つで、報酬・昇進・仕事のやりがい・働きやすさなど、入社後に事前イメージとの何ならかの違いを感じた時に発生、新社会人の76.6%が経験しています。

考えられる対策例



入社前ケアの重要性

リアリティ・ショックを引き起こさないために

リアリティ・ショックは、主に仕事・対人関係・能力・評価における理想と現実のギャップによって発生します。それぞれなぜ起こるのかの原因を、まずは現場社員からヒアリングし、現在発生しているギャップを埋める作業からはじめてみましょう。



一般的な対策は

入社前の組織・適性への理解

入社前の組織・適性への理解とは、入社する会社の上司・人間関係・風土・業績・自己の能力・適性・求められるスキルなどを指します。これらの理解を深める代表的な手段として、「目的意識を持った」インターンシップが挙げられますが、現状では、インターンの「目標設定」ができていない企業は59%、「社員との継続的人脈構築」ができていない学生は31.4%に留まっています。

■ 離職チェックリスト診断

離職に繋がる7つのチェックリストの確認が終わったら、チェックを入れたポイントの対策例を確認してみましょう。自社状況に合わせて、対策の優先順位を決めたり、ツール導入する・しないの判断基準としての参考に。

☑ 従業員は、適材適所に配置されていないかもしれない

☑ 従業員は、成長や昇進の機会を与えられていないかもしれない

診断結果

あなたの会社は、**従業員のマインドセットに関心が向いていない**可能性があります。

日本企業の人事300人に対し「人事情報のデータベース化」について聞いたところ、42.0%の企業が注力していると回答されました。一方で、人事情報の活用についてはスキルセットの把握に留まり、社外活動も含めた仕事観や人生観といった「マインドセット」については、わずか8.7%しか活用できていないという結果になりました

考えられる対策例



マインドセット面談

現在、キャリア面談において従業員のマインドセットが取り上げられる機会は29.3%とマインドセット把握が進んでいない現状があります。こうした背景の中、「越境的学習機会の奨励」や「仕事の一部として自主的な研究や勉強時間を許容する制度」に注目が集まっていますが、こちらも導入企業は少なく、キャリア面談・キャリア支援には、まだまだ課題が多く残っています。



一般的な実施方法

マインドセット面談の成功には、評価基準を明確にすることが重要です。一般的には、自己評価できているか・組織内での位置づけを把握できているか・自分のミッションを捉えているか・仕事のプランニングができているか・他責思考はどの程度か・成長指向はどの程度か・仕事の優先順位付けはできるか・仕事の時間短縮意識はあるか、といった基準で実施します。

■ 離職チェックリスト診断

離職に繋がる7つのチェックリストの確認が終わったら、チェックを入れたポイントの対策例を確認してみましょう。自社状況に合わせて、対策の優先順位を決めたり、ツール導入する・しないの判断基準としての参考に。

従業員は、部署の人間関係にミスマッチを感じているかもしれない

従業員は、コーチングやフィードバックに納得していないかもしれない

診断結果

あなたの会社は、**第三者による検査と相性の可視化が必要な可能性**があります。

人間関係のミスマッチは、早期離職の理由として最も多く挙げられます。原因の多くが「閉鎖的な組織体制」であり、従業員は人間関係を優先するあまり相談することができず、精神的なストレスを抱えてしまっています。また、人間関係のミスマッチは事前の対処や双方意見の解釈が難しく、当事者同士での解決はもちろん、人事という立場をもってしても解決が困難な課題です。

考えられる対策例



一般的な対策は 360度評価（多面評価）

360度評価（多面評価）とは、上司だけではなく、同僚、部下の複数名から、日々の職務行動を評価する評価方法です。複数名による評価を平均することで評価のばらつきを抑え、より客観的な結果を得ることができます。評価への納得感を高められる一方で、評価が低かった場合はさらに人間関係を悪化させる原因となったり、関係性を気にすることで正直な評価ができないという側面もあります。



第三者カウンセリング 利害関係がないことの有効性

人間関係においては、その後の関係性にも関わることから、当事者にとって最も言い出しにくい話題です。また、当事者の役職や立場によっては、意見が隠蔽されるといった事態に発展するケースもあります。第三者カウンセリングは、こうした間違った対応に意見・判断できる有効な手段です。従業員との平等性を担保するためにも、客観的かつ専門的な第三者の存在は非常に重要です。

■ 離職チェックリスト診断

離職に繋がる7つのチェックリストの確認が終わったら、チェックを入れたポイントの対策例を確認してみましょう。自社状況に合わせて、対策の優先順位を決めたり、ツール導入する・しないの判断基準としての参考に。

☑ 従業員は、適切な勤務時間で働くことができていないかもしれない

☑ 従業員は、ワークライフバランスができていないかもしれない

診断結果

あなたの会社は、**人事制度の
棚卸し・優先順位付けが必要な可能性**があります。

ワークライフバランスの推進が進まない最大の原因は、多くの制度を一気に導入しようとしてしまうことです。様々な導入事例・成功事例がありますが、それらすべてが自身の企業に当てはまるとは限らないためです。ワークライフバランス=多種多様な働き方の実現は、制度ありきではなく、まずは従業員の特性や要望を吸い上げ、推進する人事制度に優先順位を付けていくことが重要です。

考えられる対策例



一般的な対策 (1)

社内アンケートによる棚卸し

まずは社内アンケートを用いて、勤務実態や企業風土に対する要望、従業員の特性などの現状を把握し、今すぐ解決が必要な制度や効果が得やすい制度を選定していきましょう。

このように人事制度を小さく分解することで、どこから手を付けていいかわからない、推進できる人が見つからない、結果を早く出したいが時間がかかるという諸問題を解決することができます。



一般的な対策 (2)

推進担当・部署の選定

ワークライフバランスの推進は、主に人事部門が担うケースが多いですが、他の業務でリソースが不足していたり、対象領域の知見不足によってうまく進まないことがほとんどです。

このような状況を防ぐためにも、対象領域の知見が豊富な部署・従業員を推進担当として選定し、各担当を中心にプロジェクト化していくことが重要です。

「KATAruru」の紹介

こころの健康 アバター支援サービス「KATAruru(かたるる)」をかんたんにご紹介します。

01 どんなサービスなの？

誰もが気軽にメンタルヘルス支援を受けられる環境を提供することを目指し、認知行動療法等を研究する東京大学「下山研究室」×パーソナルワークスデザインにて共同研究、開発しました。



※掲載の-avatar画像はイメージです。

こころの健康 アバター支援サービス



相談者、心理師共にアバターを通して
相談や支援を行っていく全く新しい心理相談サービス

02 サービスの流れ

相談者と心理師の双方がアバターを利用し、オンライン上で心理相談を実施。プライバシーが保護された中で、安心してどこからでも心理師に相談可能に。



メリット01 | 不調者の早期発見

メリット02 | 心理的ハードル減

メリット03 | 質の高い心理相談

メリット04 | 月次レポート提供

03 アバター面談のメリット

東京大学 下山研究室によると、「KATAruru」のアバターは視線や顔の動きなど、人と同じような自然な動作を実現することにより、面接評価を高める条件として効果的であるとの研究結果になりました。

項目	メディア	直接対面	チャット	電話	ビデオ通話	アバター
面接評価を高める条件	①非言語コミュニケーションが行いやすい	◎	×	△	○	◎
	②話相手の姿が見える	◎	×	×	◎	◎
	③心理師の人柄を感じやすい	◎	×	○	◎	◎
	④互いの本当の姿が見えない	×	◎	◎	×	◎
	⑤慣れ親しんでいるメディア	—	○	○	○	○

■ダウンロード特典

当ホワイトペーパーをダウンロードして頂いた方限定でKATAruru無料体験会の特典をご用意しました。

The Invitation

「KATAruru(かたるる)」無料体験会へご招待

面談受付 事前予約制（予約システム利用）

面談形式 オンライン

対応曜日・時間 月～土（日・祝日以外） 12:00～21:00

使用可能デバイス パソコン(Windows・Mac)／スマートフォン(iOS・Android)
／タブレット(iOS・Android)

注意事項

- ・体験人数は、1社最大5名までとなります。
- ・体験会では仕事や生活習慣の悩みをベースにした簡易の相談をご準備ください。
- ・面談の際にシステムやサービスに関する質問はお受けできません。
- ・日程は、予約サイトにてご予約完了後に確定します。
- ・体験会の後、アンケートにご協力いただきます。
- ・体験会では相談結果レポートの提出はございません。
- ・面談の際は、個人のPCまたはスマートフォンで実施を推奨。

※所属企業によってセキュリティーの都合上ご利用できない可能性がある為。

詳細の注意事項は申し込みの際にお送りする「KATAruru体験会利用同意書」をご確認ください。





PERSOL

パーソルワークスデザイン

2021年4月発行
パーソルワークスデザイン株式会社
東京都豊島区池袋2-65-18 池袋WESTビル
<https://www.persol-wd.co.jp/>

© PERSOL WORKS DESIGN CO., LTD. All Rights Reserved.