



酒蔵、洋書専門店、プラモデル卸会社など全国からシステム開発依頼がくる

「モットーは『一...』  
です。会計では  
に落とし込むサポートを行  
わらず管理シス  
をくみ上げ、システム開発  
あるからだ。企業側の要望  
事業では企業  
うまいくないケースが  
見極めて開発  
システム開発を依頼しても  
「発」にも対応  
がいない」等の問題があり  
システム「管理責任者  
に出来ない」「管理責任者  
システム」  
しながら修正  
システム  
の迅速にシス  
のシステム管理は「本業の  
グの依頼も増加。中小企業  
最近ではコンサルティン  
持つ同社に依頼  
特化した管理  
社長。

# みをシステム化 システムも実施

武蔵



展示会用のサンプルとして作った部品加工例

「ただいま」  
の加工業者との新たなつな  
がりが持てられたいので  
す」と増子社長は話す。

はです。  
中にこれらが多く含まれている  
不良や家族事情など表向き理由  
われない」という結果です。体調  
①仕事が含まない②職場や人が含  
であり、その理由は大きく分けて  
つまり、離職の大半は早期離職

体調不良……………約25%  
仕事の方針……………約20%  
人間関係……………約15%  
他へ転職……………約15%

### ■離職の理由TOP3

4年以上……………約15%  
1〜3年……………約15%  
1年未満……………約60%

### ■離職者の在職期間

記結果となりました。  
原因を分析したところ、左  
る離職が生じており、その  
先で、年間100名を超え  
の「で」でしょうか。ある支援  
では、なぜ離職が起きる  
るはずですが。

本人双方にとって実りがある  
支援に力を使う方が企業・  
上に離職防止、定着、成長  
す。つまり、採用と同等以

新型コロナウイルス感染が下火となり、  
経済活動の活性化と並行して再  
び人手不足が過熱しています。採  
用において「優秀で即戦力」の人  
を求めても採用は難しく、現実的  
には未経験の方や多様なバック  
グラウンドの方を、いかに受入  
れ、育成するかが課題となりま

## 入職後の離職防止に 取り組んでいますか？

組みづくり」を支援しています。  
離職防止の仕組みづくりに関心を  
お持ちの方は、左記コラムを参  
照ください。  
<https://tomon-hr.com/20220423pdf/>

できる「早期離職防止の仕  
弊社では現場の管理者や  
育成指導者が無理なく実行  
カギとなります。

は、入社当初のフローが  
ます。これを支えるために  
られて初めて力を発揮でき  
でも、心理的安全性を感じ  
います。中途採用の経験者  
金性」の面で不安を感じて  
きるか、つまり「心理的安  
もらえるか、仕事を習得で  
にいたる前に仲間になって  
です。しかし新人は、そこ  
「論では③から入りがち

よくいわれる「エンゲージメン  
③ Vision 目標・価値観の合致  
② Skill 知識・スキル習得  
① Culture 職場・人間関係へ  
の適応

人が組織に入り、業務を習得し  
て力を発揮するには、左記の順で  
適応が必要です。



富士本 大祐

ともにコンサルティングオファ  
富士本社会保険労務士事務所  
社会保険労務士

第75回

## 経営ヒントの 鳥飼箱