



横浜銀行 ニューヨーク駐在員事務所

週間トピックス Vol. 531 (2022. 1. 31)

<今週のトピックス>

離職者増加への対策

新型コロナウイルスの感染拡大が始まり、2年が経過しました。現在米国では離職者数が過去最多となり、医療、小売り、飲食サービスなどの様々な分野で人員不足が深刻な問題となっています。2021年1月～10月までに提出された辞表の数は約3,900万にも及ぶと言われており、これは米国人口3億3190万人（2021年7月時点）の約1割にも相当します。離職者増加の要因としては、新型コロナウイルス対策としての国による手厚い金銭的補助などによる労働意欲の低下や、コロナ蔓延の長期化により精神面で支障をきたし、職場を変えたり仕事との向き合い方を見直す人が増加していること等が要因だと言われています。

なぜ精神的支障を持つ人が増えているのでしょうか。要因の一つは在宅勤務の増加です。On/Offの切り替えの難しい在宅での勤務が続く状況に、成果へのプレッシャーや運動不足による心身の不調、コミュニケーション不足による閉塞感や孤独感を持つ人も少なくなく、それらが精神的支障を抱える人を増加させる要因の一つとなっています。また労働時間の増加も要因の一つです。企業側の管理体制上の問題もありますが、在宅勤務により通勤時間がなくなったことで業務の開始時間と終了時間が不規則になり、労働時間の増加につながっています。さらにオンライン会議も業務効率化となる一方で、会議数の増加が仕事量の増加につながり、一日の業務密度が上がり過ぎてしまう副作用もあるようです。考える時間や一息付く時間が失われることで消化不良を起こし、結果として労働者の精神面に影響を与える要因となっています。

ではこのような環境下、企業はどのように離職者増加を防止し人員を維持していけば良いのでしょうか。米国内の企業の新たな取り組みとしては、日用品製造大手のユニリーバでは給料は変えずに週休3日とする試験的な取り組みを始めています。また、サバティカル休暇という制度が徐々に広まっています。「サバティカル」とは、

使途に制限がない職務を離れた長期休暇を指す言葉ですが、あるソフトウェア会社では6週間の有給休暇制度を導入しています。シティグループでは基本給の25%を支給し最大12週間の休暇を付与しています。またゴールドマン・サックスでは無給ではありますが6週間の休暇を支給するなどの取り組みが行われています。これらの休暇制度は、全社員の取得が必須ではなく、希望者が利用できる制度であることが特徴と言えます。休暇制度以外の方法では、従業員の要望や考えに耳を傾け、昇進や昇給、新たな役割を与えるといった方法が挙げられますが、ある企業では離職を考えている従業員に対し、新たなポストの話を持ち掛け、離職を食い止めるといった先行した動きをしているようです。

まだコロナ禍が収束するには時間が掛かると思われます。企業の大きな財産である人材を確保していく上では、働き方の変化への企業側の柔軟な姿勢や迅速な対応がより一層求められるようです。

(出所：Wall Street Journal)

- ・本レポートは情報提供のみを目的として作成したものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。
- ・ご利用に関しては、すべてお客さまご自身でご判断くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。
- ・本レポートは信頼できると思われる情報に基づいて作成していますが、当行はその正確性を保証するものではありません。
- ・本レポートのご利用によりお客さまがいかなる損失、損害を受けられても当行は一切の責任を負いません。
- ・本レポートはお客さま限りでご利用くださいますようお願いいたします。