

人が定着する職場の秘訣

「理解してもらう」ことが定着への第一歩

●住理工FCシール 企画部 松井 紀宜

チームの連帯感を築く 「立哨活動」

住理工FCシールは、住友理工株式会社の子会社で、燃料電池自動車の配電基盤などを製造しています。従業員の多くが派遣社員や親会社、関連会社からの出向社員で構成されており、さらには年齢層、国籍も様々。実に多様なバックグラウンドをもった人が集まった会社です。

そんな住理工FCシールですが、ラインの仕事は常にチームで行なうため、協調性が問われます。今回インタビューした松井さんによると、そうした環境の中で、以前はなかなか定着率が改善しなかったそうです。

そこで始めたのが、**会社の前で旗を持って立ち、自社をアピールする「立哨活動」**。これを続けることで、**チームとしての連帯感が高まりました**。しかし、初めは乗り気でない従業員も多く、全員に前向きに取り組んでもらうのはなかなか困難だったとの

こと。

それでも継続し、会社の活動として定着させられた、そのキーワードは「理解」でした。

命令するのではなく まずは理解してもらう

松井さんは、**立場も経験も様々な従業員たちのコンセンサスを取るには、「現場の理解を得ること」が大切**だと語ります。

立哨活動なら、まずは活動の意義を理性的に説明する。工場のトップや幹部から率先して活動を行う。そして、従業員に対して**「命令するのではなく、会社のためにやろう、と認識を共有する。このように、トップも現場と同じ目線で取り組みを行うことが、現場の理解につながりました。**

仕事の任せ方も、「理解」に基づきます。各従業員の得手不得手をデータ化したうえで、頭ごなしに指示するのではなく、会社として何が必要で、

何をすべきかをきちんと説明します。そうすることで、各自の仕事に対する責任感と自信が生まれるのです。

チーム内でも、上司は部下の目線に立つことを大切にします。例えば、部下から上への要望や報告があれば、その部下と一緒に上長のところへ行き、それを伝えます。上司がきちんとアクションをしているという姿を見せることが、理解を得るためには大切なのです。

「理解」を意識したチームづくりや取り組みを続けた結果、各自の経験ではなく、住理工FCシールの考え方に従業員が馴染み、定着率アップに結びつきました。

「なぜこの仕事が必要か」を意識することは、そのままやりがいにつながるのでしょうか。



住理工FCシール株式会社
松井 紀宜さん
企画部
所在地/愛知県小牧市
電話番号/0565-25-2180



人が定着する職場の秘訣

従業員同士が快く助け合える関係を築く

●山勝染工 代表取締役 中村 友亮

助け合いの気持ちで 信頼関係を築く

名古屋の伝統工芸品である「名古屋黒紋付染」を手がける山勝染工は、大正8年の創業から現在に至るまで、100年近くの歴史を持つ老舗企業。その代表者である中村友亮さんにお話をうかがいました。

山勝染工は、伝統工芸品という性質上、製造業の中でも職人色の強い会社です。「職人」というと、一人ひとりが自分の技術一本を武器に黙々と作業するというイメージがありますが、そうではなくて、山勝染工では、チームワークを大切にしています。「小さい会社だからこそ、**自分の仕事が終わったから帰るのではなく、大変なところがあったら、そこをみんな**で助けられる関係を作りたい」と、中村社長は語ります。

それこそがコミュニケーションであり、そういうことを当たり前にする風土が、お互いの信頼関係を築い

ていくのです。

従業員への感謝も その家族への感謝も

従業員同士の助け合いを重視する中村社長は、「仕事を続けていくためには、結局のところ人間関係が一番大事」と話します。

そして、人間関係を作る上で、中村社長が目を向けるようにしているのは、従業員の家族です。たとえばバーベキューや忘年会などのイベントの時には、奥さんや旦那さん、子どもをみんな連れてきてもらっているそうです。

中村社長は、従業員に対してはいつも「働いてもらっている」という気持ちでいます。そして、従業員が働けるのは、それぞれ家族の存在があってこそ。だからこそ**従業員本人だけでなく、その家族に対する感謝も示すことが大切**だということなのでしょう。

中村社長のこの想いは結果としても表れていて、この数年間、正社員の定着率は100%。正社員数4人と少数ではありますが、一人として辞めないというのは、それだけ従業員が仕事内容にも、職場環境にも、人間関係にも魅力を感じているということ。

社長が従業員に対して「働いてもらっている」と思っている一方で、従業員も「働かせてもらっている」という気持ちを持っていると言ってくれるそう。心の底からそう思えば、自然と「従業員のために」「会社のために」という思いは自然と生まれてきます。

この**謙虚さを忘れない関係性**こそが、山勝染工の職場づくりの成果であり、定着する職場のあり方だと言えるでしょう。



山勝染工株式会社
中村 友亮さん
代表取締役
所在地/愛知県名古屋市区
電話番号/052-523-1601



愛知県の職場定着に関する調査

現代の若年者が職場定着に向け、どのような職場環境、人間関係、仕事へのモチベーション、働き方や労働条件を望んでいるのかを把握し、今後の支援施策を展開するうえで参考にするための調査を実施しました。ここでは、主な内容を掲載します。

調査結果の詳細は、「愛知県『産業首都あいち』実現に向けた中堅・中小企業の競争力強化による雇用創造プロジェクト」のwebを御覧ください。

<http://www.pref.aichi.jp/site/tipuro/list153-437.html>

調査期間:平成29年8月7日~8月31日

調査対象:自動車産業、繊維・窯業、観光接客産業に該当する県内の1,705企業及びその若年従業員(35歳未満の正社員)

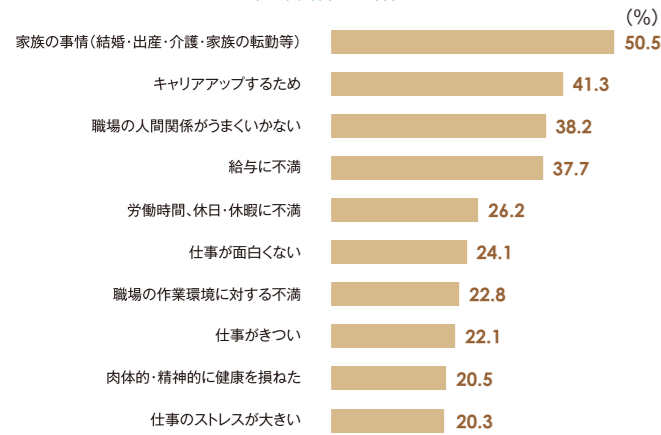
※なお、若年従業員に対する調査は、対象企業において、該当者を任意で選択(回答は本人から直接郵送)

有効回答数:企業……390件 従業員…330人

Q1 若年従業員の退職理由 ※複数回答

過去3年間の若年従業員の退職理由

(企業回答390件)



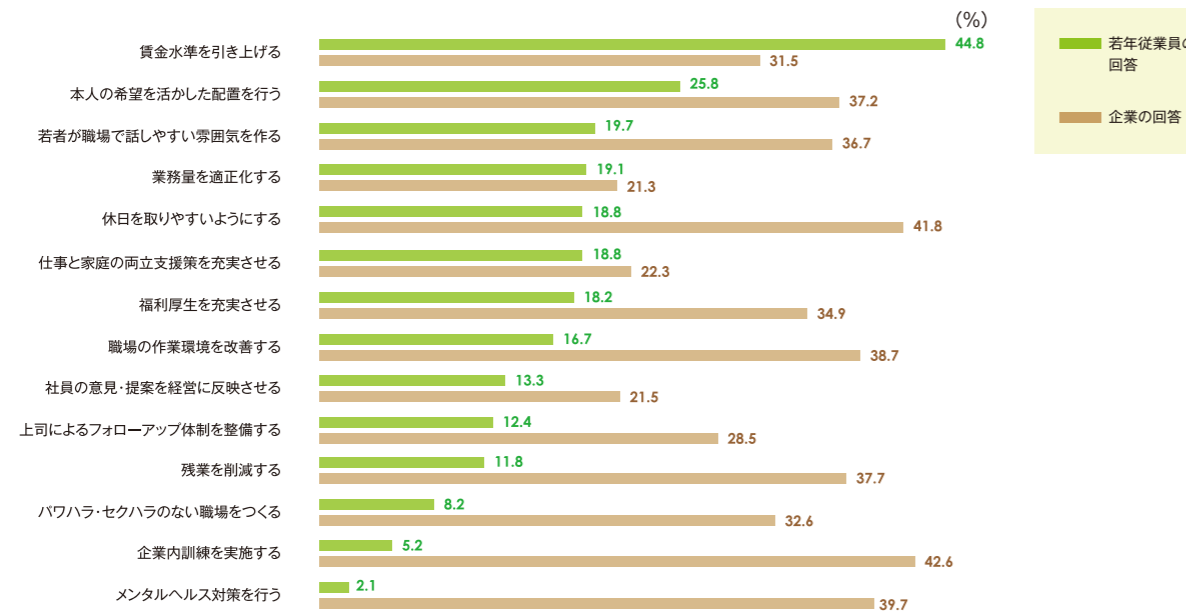
転職経験者の前職の退職理由

(若年従業員回答126人)



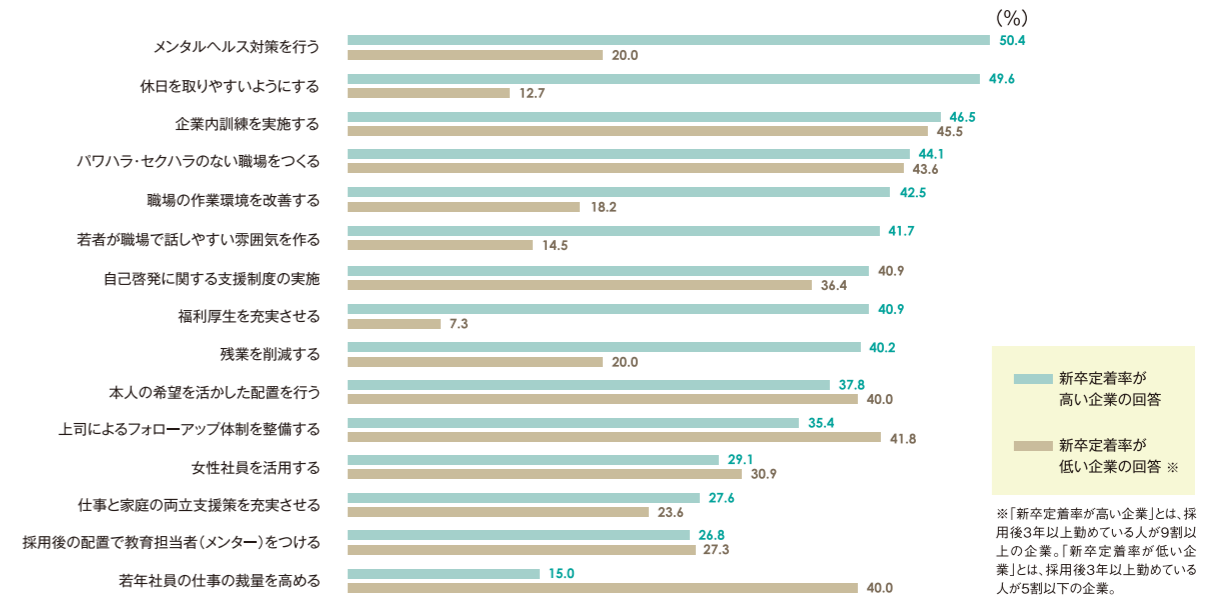
退職理由について、企業からの回答と転職経験者からの回答を比較した。企業が把握している理由では「家族の事情」や「キャリアアップ」が多いが、若年従業員の回答では、「給与に不満」や「仕事上のストレス」などとなっている。

Q2 若年従業員が定着対策として有効と思う項目と、企業が取り組んでいる対策 ※複数回答



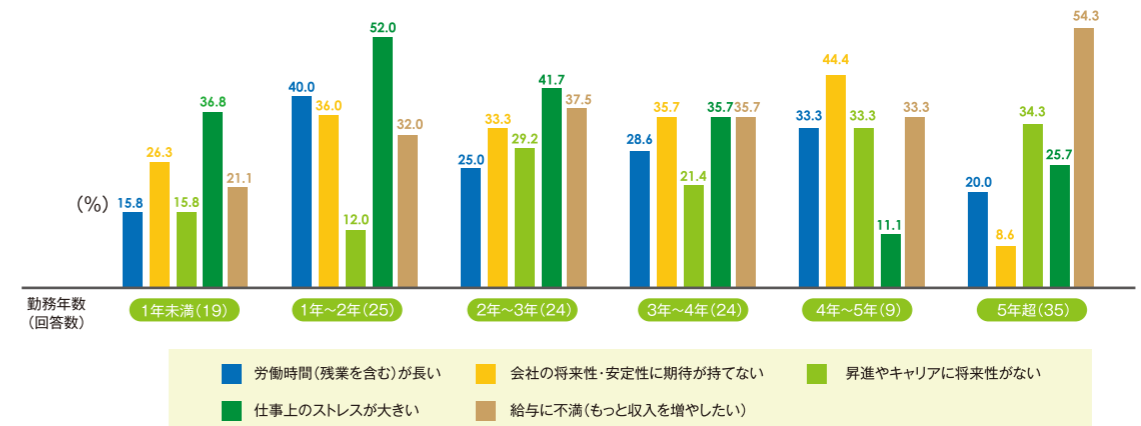
若年従業員が有効と考える項目と、企業が定着対策として取り組んでいる項目には大きな違いがある。若手従業員で最も多いのは、「賃金水準を引き上げる」。企業側では、「企業内訓練を実施」となっている。

Q3 企業で取り組んでいる定着対策と新卒定着率 ※複数回答



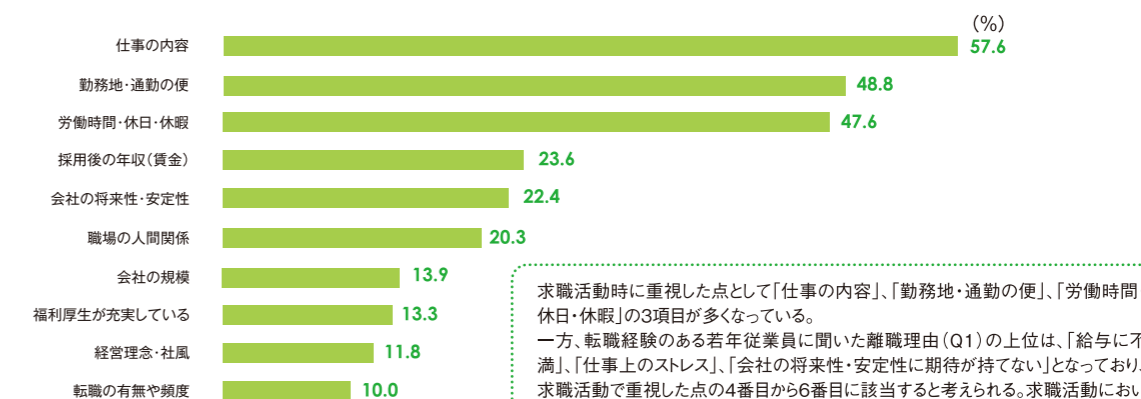
定着率が高い企業と低い企業では、「メンタルヘルス対策」、「休日を取りやすいようにする」、「福利厚生を充実させる」の項目に大きな差が見られた。

Q4 転職経験のある若年従業員の前職での勤務年数別の離職理由 ※複数回答



勤続年数3年目までは「仕事上のストレス」が一番多い。4~5年目は「会社の将来性・安定性に期待が持てない」が多く、5年以上は「給与に不満」が一番多い。

Q5 若年従業員が就職する際の求職活動で重視した点 ※複数回答



求職活動時に重視した点として「仕事の内容」、「勤務地・通勤の便」、「労働時間・休日・休暇」の3項目が多くなっている。一方、転職経験のある若年従業員に聞いた離職理由(Q1)の上位は、「給与に不満」、「仕事上のストレス」、「会社の将来性・安定性に期待が持てない」となっており、求職活動で重視した点の4番目から6番目に該当すると考えられる。求職活動において、それほど重視されなかった点が離職理由に繋がっている状況がうかがえる。企業は、求職者に対し、賃金、会社の将来性、職場の人間関係についても正しく伝えることが求められる。