

採用、定着、人材育成と働き方改革

次は人材を見ていこうぞい!

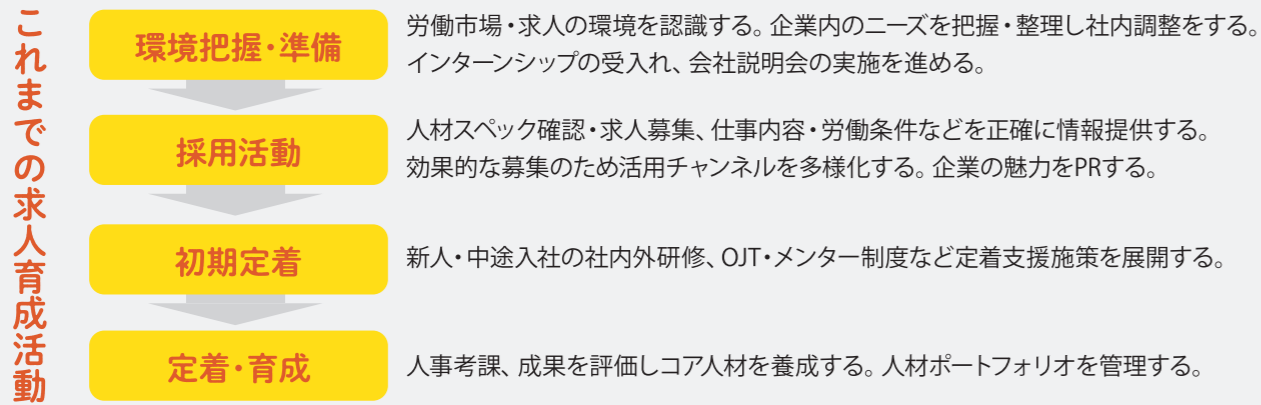


動画でチェック!!
この講師による
講義が視聴できます。



一級キャリアコンサルティング技能士
藤田 廣志氏

1 採用・定着・育成の決め手は「働き方改革」



これまでの求人手法の工夫改善も大切ですが、それだけでは労働力人口が減少し、働く人の多様化が進み、不透明性が増す変化の激しい社会で人材確保はより困難になってきています。では、働く人は何を考え、人材を確保している企業では何が起きているのでしょうか?

「人を集める」企業から「人が集まる」企業へ

働く人・求職者が就職先・仕事選択で重視していることは?

- 社員を大切にできる会社。会社のイメージ・職場の雰囲気。社員がイキイキと働いている企業。先輩が活躍している職場環境。
- 努力すれば正しく評価してくれる企業。自らの成長が期待できる企業。会社の将来性・安定性。仕事のやりがいを感じることができる企業。
- 希望する地域・給与水準・福利厚生・労働時間で働くことができる企業。

働く人・求職者の情報入手源は?

- 企業見学・インターンシップ、その企業の社員から直接聞く。
- 企業のホームページの情報、就活サイト。知人の情報。業界情報。

コロナ禍による働く人・求職者の就職観への影響は?

- 「楽しく働きたい」は最も多いが、減少傾向に転じた。
- 「人のためになる仕事がしたい」が上昇。
- 個人の生活と仕事の両立、プライドの持てる仕事、社会貢献も上昇。

求人企業側で起きていることは?

- 企業理念・経営トップメッセージ発信。(何を求めているのか、どうなりたいのか)
- 「今いる社員を大切に」(働きやすさ) 環境整備 従業員満足度の向上。多様な働き方の実現、労働時間削減、休暇取得促進等
- 職務の再設計、拡大・充実。(働きがい) 仕事の見える化、生産性向上にチームで取組。
- インターンシップ中に成長させ志望度を上げる。就労不安へのコンサルティング。
- 中小企業では大手企業で出来ないことができる。「あなたの成長がわが社の成長」

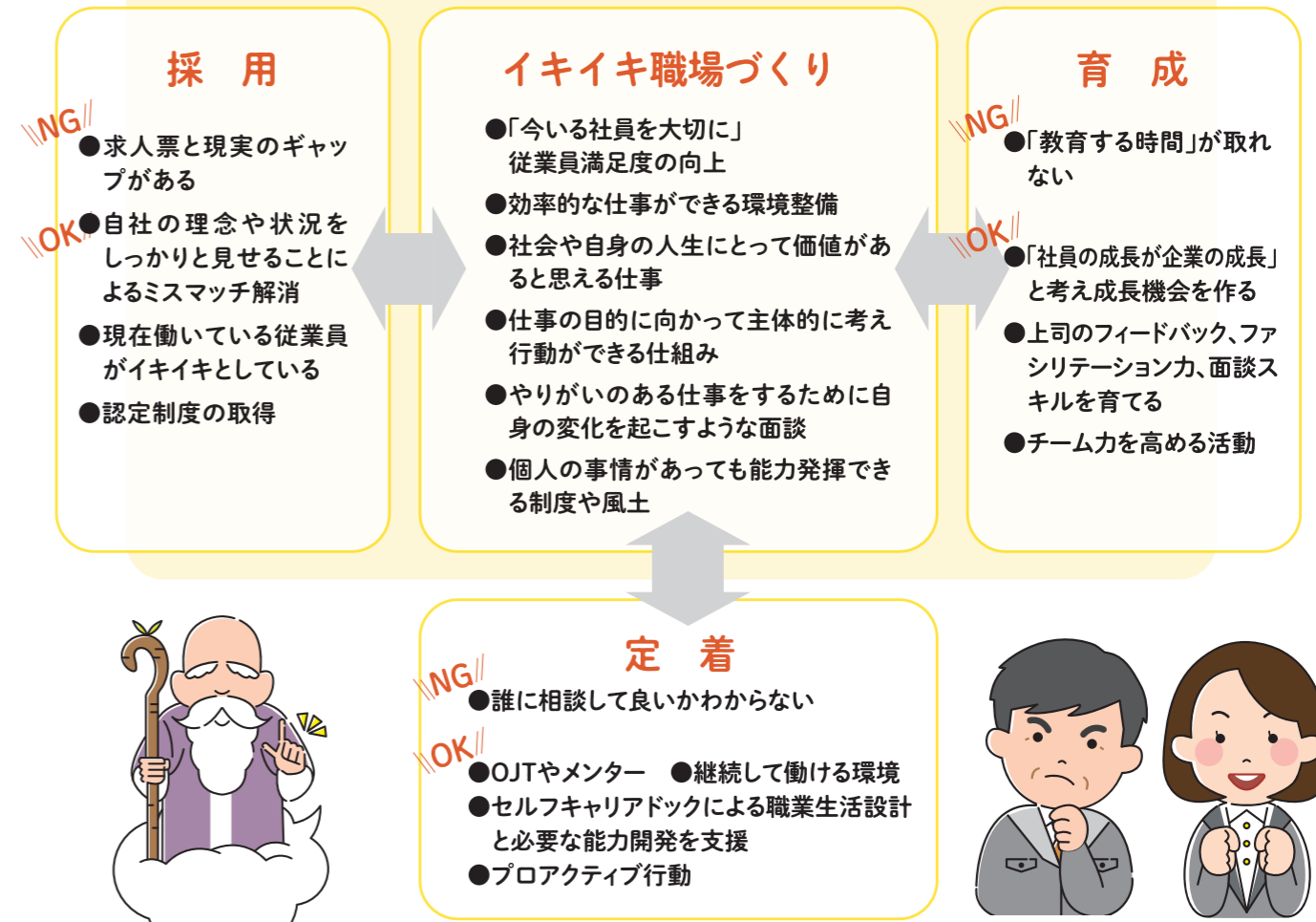
「働き方改革」の取組推進
「イキイキとした職場」に働く人は集まる

2 「イキイキとした職場」が人材を呼び・育てる

働き方改革でイキイキとした職場づくりをすることは、人が集まる企業づくりに大きく影響します。下の図では、働き方改革を中心に置き、採用・定着・育成との相関関係を示しています。身近に始められることからまず手を付けてみるのが、改革への大切な一歩です。

働き方改革

仕事の再設計・工夫・改善、環境整備
働きがいのある組織風土・文化の醸成



新入・若手社員のプロアクティブ行動

職場に適応し定着する若手社員は、その特徴として、上司にフィードバックを求めたり、イベントに積極的に参加したりするなど、良い人間関係をつくらうとするプロアクティブ行動(自身の置かれた環境に自主的・主体的に働きかけようとする行動)があります。経営側から上記の行動を、仕事を通して促すためには、次の4つのポイントを踏まえた仕事環境を整え、支援することが大切です。

・新入・若年社員の定着率を向上させる行動

- 目標: 具体的で「手が届く」目標 やればできる可能性がある目標
- 手法: やり方が分かる ステップが理解できている
- 成果: 結果が分かりやすい 短期で効果が出る
- 評価: 周囲から評価・フィードバックが得られる 相談できる仲間がいる



働く側の気持ちを知ることが重要じゃぞ!

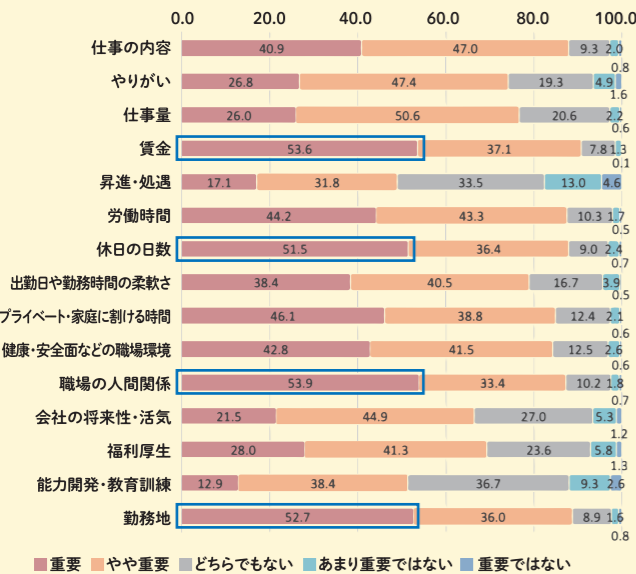
労働者アンケート調査

働くうえで重要視していること・現在働いている状況に対する満足度

- 働くうえで重要視していること（左図）において、「重要」の回答の割合は「職場の人間関係」（53.9%）、「賃金」（53.6%）、「勤務地」（52.7%）、休日の日数（51.5%）の4項目が5割を超える。
- 現在働いている状況に関する満足度（「満足」と「やや満足」の計）（右図）は「勤務地」（71.4%）、「休日の日数」（63.1%）、「プライベート・家庭に割ける時間」（62.0%）、「仕事の内容」（60.7%）の4項目が6割を超える。一方「昇進・処遇」（25.8%）、「能力開発・教育訓練」（26.0%）は3割未満となっている。
- 働くうえで重要視している割合が高い4項目のうち、「職場の人間関係」、「勤務地」「休日の日数」の3項目は満足度が5割を超えているが、「賃金」（33.8%）は満足度が低い。

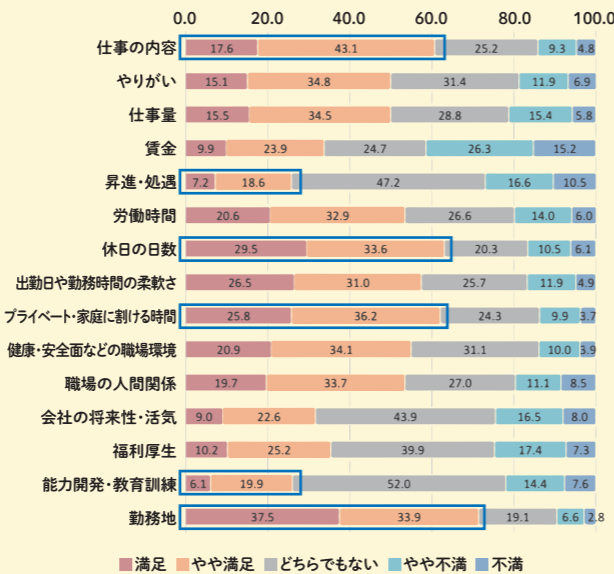
CHECK 01

働くうえで、
どんなことを重要視していますか。



CHECK 02

現在働いている状況に
満足していますか。



出典：愛知県「愛知県産業労働計画（仮称）策定基礎調査業務報告書」（令和2年3月）



「働くうえで重要視すること」では、「賃金」、「勤務地」、「休日の日数」などの基本的なことと同じくらいに「職場の人間関係」が大切のようだね。

「現在働いている状況に対する満足度」では、「昇進・処遇」や「能力開発・教育訓練」に対する社員満足度が低いことも気にかけるべきですね。



人材 | 事例1

人材が活躍できるように 制度や環境を整え教育を実施する!

株式会社安城電機

所在地 安城市 / 従業員 約50名 / 業種 建設業

電気を中心とした当社の仕事をミスなくできることは当たり前であり、個々の仕事において、それ以上の付加価値をいかにお客様に提供できるかが「プロフェッショナル」として大切であると考えております。プロフェッショナルな社員が共に成長し合える仲間となり、チーム力と柔軟な発想で新しい可能性にチャレンジしています。

動画でチェック!!

この事例について
ご本人が語っています。

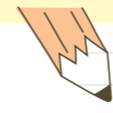
パネルディスカッションの様子はコチラ ▶ P22



常務取締役
齋藤 光正氏



常に新しいことに取り組む社風を支えるのは、
「教育と環境」を与えられた人材です。



取組内容

01 女性社員の登用・活躍と働き方改革の推進

従来から法令を前向きに捉え遵守しています。働き方改革関連法について、社員の勤怠管理、残業時間管理などを適正に行っていますが、さらに、女性の活躍にも力を入れ、これからの時代に即した柔軟な働き方が実現できるよう就業規則を変化させてきました。その結果、古くから男性ばかりの職場のイメージが強い業界でありながら、社員の男女比は約1対1となっており、女性管理職も誕生しています。今は外国人を雇用して育てることに力を入れています。

02 テレワークを日常的に行える環境の整備

総務人事管理部門・工事庶務部門・企画部門ではテレワークを導入しており、育児中等の特定の環境の社員だけを対象とするのではなく、日常的に普通の勤務体系のひとつとして行えるように体制を整備しています。工事現場においても自宅から現場まで直行直帰が可能になれば、自宅から会社、会社から現場への往復時間の大幅な節約になり、働き方改革や生産性の向上に大きくつながるので、国の支援制度を利用し、そのためのコンピュータシステムの開発を行い自社で活用を行うとともに仕事のやり方の見直しを行っています。

トップの決断

人員増による売上急成長!
しかし組織管理面で問題が多発

新規事業への積極的な取組により、数年で売上高3.5倍に急成長。組織の成長が追いつかず問題が多発したことで、人材教育の大切さを痛感しました。そこで商工会議所など外部で行っている研修に参加する機会を積極的に作っていき、外部の人と交流することで、業界の常識に囚われずに視野を広げられるようにしてきました。また、資格取得は給与にも反映させました。

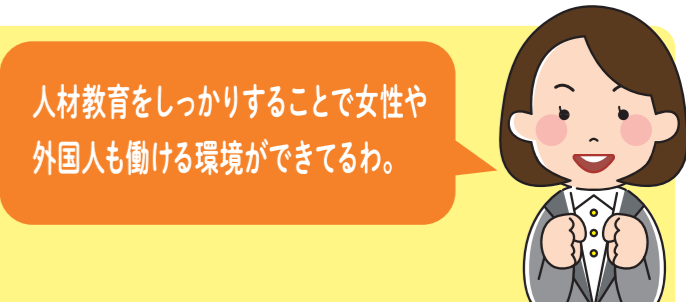
今後の方針

プラスオンの付加価値を提供できる「プロフェッショナル人材」を育成します

人材の採用においては、できる・できないではなく、当社の理念を伝えつつ、「共に学び成長できる」姿勢のある仲間を採用の基準としています。そんな社員がますます力を発揮できるよう、今後は工事現場でも女性が活躍できる環境を整えるなど、社員の成長とともに働き方改革を進め、「誰も見たことのない電気工事会社」を目指します。



組織だけでなく、社員の成長も考えなければいけないな。



人材教育をしっかりすることで女性や外国人も働ける環境ができてわ。

働き方改革で社員の ライフスタイルの実現と人材成長を促す!

株式会社FUNE

所在地 豊田市 / 従業員 約200名 / 業種 葬祭業

当社の motto 「感動葬儀。」は、人と人とのつながりを大切に社員の目指す方向を示す言葉です。いつでも、心のこもったおもてなしを自ら考え、行動できるような人材の育成に力を入れています。そのためには、誰もが能力を発揮したいと思える環境が不可欠です。性別や学歴による差をなくし、安心して働ける職場環境を整えることで、社内の状況は大きく変化しました。



安心して働ける環境と働きがい
心のこもったサービスへつながります。

動画でチェック!!
この事例について
ご本人が語っています。
パネルディスカッションの様子はコチラ ▶ P22



代表取締役
三浦 直樹氏

取組内容

01 柔軟な働き方とキャリアアップの機会提供 で女性社員比率は1割→8割へ

「継続的な人材採用が既存社員への刺激ともなり、人材の成長をもたらす」との考えで人材採用は一時的な業況に左右されず継続的に行っています。土日に決まった休日を一齐に取ることができない業務の特質がありますが、フレックスタイム制や半日休暇など柔軟な制度の導入で社員の利便性を図っています。また、パート社員へ契約社員へ正社員へのキャリアアップ制度により、段階的に、働きやすさから、働きがいへとより重い責任を負う職務への登用等が行われています。結果、現社員の女性比率は80%になっています。

02 社員教育は心の成長に力を入れています

葬祭業のお客様の多くは、基本的に心が傷ついている方々です。そんな機会だからこそ、人と人との心の繋がりが重要です。「人の心に寄り添うことができること。」当社にとって社員の心の醸成が言わば一番の商品です。気づいて、すぐ動き、心に響くことが当たり前に行われることが重要です。例えば、社員教育の一環として、茶道を取り入れています。茶道を通じて社員におもてなしの極意を身につけて欲しいと考えています。物事の本質を掴むことができるようになることが大切だと考えているからです。

トップの決断

24時間365日営業をメリットと捉える

男性ばかりの職場で夜勤もあり、女性が活躍しにくい状況に危機感がありました。そこで、基本給の統一を機に夜勤に女性を加えました。宿直室をホテル並みに整備し、男性社員と同フロアにならないよう工夫するなど、皆が対等に能力発揮できる環境を20年かけて整えました。その結果24時間365日営業は多様な就業ニーズに対応可能な「メリット」へと変化しました。

今後の方針

どこでも通用する人材の育成を

万が一、当社に何かがあったとしても、当社の社員が他で高く評価され、仕事に困ることがないような人材を育てていくことが、これからの会社の使命だと自覚しています。また、会社としては、事業を通じた社会への貢献と自社の価値を社外へ伝える活動をさらに深めていくことで、社員自身が、当社の価値をさらに実感できるようにしていきたいと考えています。

一見マイナスに見えることも、
発想の転換でプラスになるのか!

人材確保のためにも働く側の
ニーズを大切にしたいです!

未経験の人材を雇い育てることで 規律と活気ある組織を作る!

株式会社マイシン

所在地 豊橋市 / 従業員 約180名 / 業種 運送業

安全な環境で、心身ともに健康な社員が仕事を通じて、元気に、ともに成長し合う環境を作っていくことで、顧客からのさらなる支持を得ることを目指しています。自動車運送業務の2024年時間外労働の上限規制に関しては、法定を上回る目標で達成を目指し、計画的な人材採用と人材育成をしています。



「企業は人なり、
人づくりは会社づくり」です。

動画でチェック!!
この事例について
ご本人が語っています。
パネルディスカッションの様子はコチラ ▶ P22



代表取締役
辻 直樹氏

取組内容

01 安全と健康を基礎に、「もう一歩成長しよう」 の合言葉で人材育成を促進

運輸安全に関する徹底的な取組を行うとともに、社員の健康に関する様々なケアを行っています。毎日、「もう一歩、成長しよう」を合言葉に、活気のある朝礼を実施して、朝一番から元気で明るい職場づくりを目指しています。乗務員へは、各ミーティング時に、挨拶訓練・安全教育を毎回実施して、笑顔と安心をお届けできるよう、日々鍛錬しています。一人ひとりの社員がともに成長し合うことができる環境を作ること、良い会社に近付きたいと思います。

02 女性ドライバーも多数活躍! 女性の活躍が男性社員にも影響

全ドライバー135名中33名(24.4%)の女性ドライバーが活躍しています。きっかけは、人材確保が困難だった時期に、思いきって採用した「時間制約のある」女性社員。子どもの送迎などを配慮すれば働ける!限られた時間をパズルのように組み合わせたり、近隣の配送を女性ドライバーで固め、家庭の事情に対応しやすい仕組みを作っていました。今では、女性の活躍に男性社員も刺激を受けています。

トップの決断

リーマンショックでリストラを経験! 二度と起こさない!社員を守り輝かせる

リーマンショック当時、常務として社員のリストラを担当しました。ひとりずつ面談し、中にはあと1年で定年を迎える人もいて、二度とこのようなことを起こしてはならないと腹に決めました。それからは社員を守りいかに輝かせるかを自分の使命と考え、全ての決断をしています。

今後の方針

個々の魅力を輝かせる会社に

社長の私自身がドライバーから育ててもらった経緯があり、社員にも同じようにチャレンジできるよう「ステップアップ制度」を設けています。例えば、未経験から中型免許取得は30名以上、大型免許取得も5名が活躍しています。未経験でも当社の取組や人づくりに共感していただいて「ここで働きたい!」という人材を採用しています。意欲ある方の魅力を育て、輝かせる会社を目指します。

社員が成長したいと思える
仕組みと環境が重要だな!

社員にとっても成長実感は
やりがいなんですよ!