

2012年7月

経営Q&A

回答者
特定社会保険労務士
深澤 理香

活き活き職場で業績アップ、人材を人財に！

Question

【相談者：自動車部品製造業Aさん（50歳）】

部品工場を経営しています。ベテラン従業員の高齢化もあり、即戦力となる若者を採用したいと思っておりますが、応募者も少なく、入社してもすぐやめてしまうので、苦戦しています。優秀な人材に長く働いてもらうようにするにはどのようなことを行ったらよいでしょうか。

Answer

「安心して定年まで頑張りたい！」と思われる職場づくりは、人材の確保・定着だけでなく、従業員のモチベーションを向上させ、企業の生産性と収益を上げる「鍵」となります。

「わが社の一番の資産は従業員です！」と言い切れる社長はカッコいいと思いませんか？そんな社長のいる会社には人は集まり、長く働くものです。

長く続く景気の低迷は、実は中小企業には「チャンス！」なのです。一昔前には大手企業にしか目を向けなかった優秀な人材が、今は会社の規模に関係なく自分の能力を生かせる職場を探す傾向にあります。

ここでは、中小企業と優秀な若者が会うきっかけや場所の見つけ方、そして長く働いてもらう秘訣を説明します。

ただし、個々の企業にとって最適な対応はそれぞれ異なります。人材育成を業績アップにつなげていく近道を、人事労務管理の専門家である社会保険労務士と一緒に探してみませんか。

◆ 社長、「わが社の一番の資産は従業員です！」と言えますか？

～「こんな社長の元で働きたい！」と思わせることが大事～

魅力的な会社＝魅力的な社長



説得力のあるビジョン・経営理念

✓ 「人材を活かす企業」になるための6つの条件

① 雇用の保証

従業員が失業の不安を抱えると生産性は落ちます。雇用を保証し、積極的に働ける環境を整えることで、士気や愛社精神が高まり、さらには従業員にも長期的な視野が生まれ、結果的に資産収益率に大きく影響します。

② 戦略的人材確保

「即戦力重視！」という言葉をよく聞きますが、そうそう即戦力となる人物が求職しているわけではありません。1～2回の面接で採用を決めずに、じっくり「会社との相性や適性」を考えてください。入社後でも習得可能なスキルでは判断しない方が賢明です。

③ 自己管理と権限の委譲

従業員は自らの業務について裁量を任されると労働意欲が高まり、「働くこと」に大きな満足を味わうこととなります。社長だけでなく、従業員全員が業績や自社の成功に対して責任を感じるようになると、積極的に行動し、一層の努力を払うようになるため、職場環境も良くなり、生産性が上がります。

④ 働く人の自信につながる報酬

「上司や同僚が自分の頑張りを認めてくれている」と分かると、さらにモチベーションが上がるものです。従業員が「頑張ってもどうせ・・・」と思ってしまったら、会社にとっても損失です。

⑤ 幅広い教育

「指示待ち」でなく「自ら考え行動する」従業員を育てることが会社の将来につながります。会社が自分に投資してくれていると感じると、さらに会社のために頑張ろうという気持ちが生れます。

⑥ ビジョンの共有

会社の財務、戦略、経営手段など、可能な限り従業員と共有することをおすすめします。それは、社長が従業員を信頼しているというメッセージになるからです。社長の経営理念、会社のビジョン、経営情報等を共有し理解することで、社内に優れた判断力を持つ人材が育ちます。

✓ 飲み会、親睦会が意外と大事

社内には、フォーマル組織とインフォーマル組織が存在しますが、その両方が重要だということをご存知ですか。

従業員の士気向上に重要な影響を与えるのは、公式な社内組織に従ったフォーマルな人間関係よりも、インフォーマルな人間関係であるということが、米ホーソン工場で行われた実験によって証明されています。

昨今、社内の飲み会や旅行は、特に若者に敬遠されがちですが、意外と飲み会で盛り上がった後や、共通の趣味を楽しむことで集団への帰属意識が高まり、「あの社長のためなら頑張ろう！」や「あいつと一緒にだから少しの無理がきく」などといった効果が出るといえます。

■ 中小企業における人材確保術とは？

～インターネット、商工会、学校訪問、人材紹介会社、就職セミナー～

今の時代はホームページが名刺代わりです。応募する人は必ずホームページでどんな会社なのかチェックするはず。まずは、たくさんの人に興味を持ってもらい、応募してもらうことが、優秀な人材を採用するための第一歩となります。

地元の商工会に相談したり、高校・大学の就職課に求人を依頼したり、お金はかかりますが人材紹介会社を使ったり、とにかくさまざまな手段を講じてみましょう。採用活動を面倒に思ってははいけません。これから一緒に長く働く仲間をじっくり探すことが重要です。

✓ 採用面接はお見合いの場、最低限の見定めポイント

数回程度の面接だけで、会社と求職者がお互いを分かり合うなんて無理なことです。人

間誰でも「お見合いの場」では、猫をかぶるものです。入社後、「こんなはずじゃなかった！」と思わないためにも、採用面接の時に気をつけるポイントを5つご紹介します。

- ① 当社を希望した理由
会社研究をしてきたかどうかで「真剣さ」を測ります。
- ② 健康状態
当たり前のことですが、現代社会は特にメンタル不調者が多いので。
- ③ 前職を退職した理由
これから長く勤めることができるかがこの答えでみえてくるかも。
- ④ 自分が絶対に他人に負けないと思うことは？
何かをやり遂げる人間かどうかをみます。
- ⑤ この仕事をするために必要な教育訓練・研修は？
仕事に対する前向き度がわかります。

労務管理については、経営パートナーとして社会保険労務士をご活用ください。
まずはご相談を。経験豊かな社会保険労務士がご相談に応じます。

総合労働相談所（無料）0570-064-794

全国社会保険労務士会連合会HP：<http://www.shakaihokenroumushi.jp/>

《参考資料》

- ① これからの中小企業経営を支える人材確保術（全国社会保険労務士会連合会）
- ② 人材を活かす企業（スタンフォード大学ジェフリー・フェファー著）

特定社会保険労務士 深澤 理香（ふかざわ りか）

東京理科大学大学院理学研究科応用物理学専攻修士課程修了後、精密機器メーカーにおいて研究開発職に従事。2004年社会保険労務士資格取得、2008年特定社会保険労務士付記。現在、企業の労務管理、個人や行政機関での年金相談の他、社会保険労務士総合研究機構（全国社会保険労務士会連合会）にて労働・社会保険各法に係る研究テーマに取り組む。