

(6) チームビルディング

昨今、人材確保が大きな課題の一つとなっています。特に、創業時は、従業員の確保が難しいため、親交のある人を雇うケースが多いです。まずは、創業者ともう一人といった少人数でスタートし、着実に実績を積みながら、徐々に人材を増やし、自身のチームを作り上げていくことが大切です。

ここでは、チームビルディングのポイントや採用までの流れなどをみてみましょう。

● チームビルディングのポイント

POINT 1 SNSでの情報発信 採用前

募集する前からSNSでの情報発信を積極的に行うことで、勤務希望の方へ訴求できる可能性があります。採用広告を出した場合も、そのSNSを見る人が多いです。

POINT 2 経営理念を伝えて理解と共感を得られるか確認 面接時

面接のときには、経営理念を明確に伝えて、事業に対する理解や共感を得られるか確認しましょう。採用後、双方にとってミスマッチを防ぐ効果もあります。

POINT 3 最初のスタッフと対話を通じて協力関係を構築 採用後

最初のスタッフは、いわば「創業メンバー」として同志となるため、経営理念だけでなく、創業動機や事業に対する思いなど、多くの対話を通じて、事業に対する理解や共感がより得られるよう、努めてください。長期にわたる協力関係の構築に繋がります。

POINT 4 仲良しでもオーナーとスタッフという関係性を構築 採用後

創業時は、とても仲の良い友達をスタッフとして雇用するケースが多いものです。ところが、創業後に意見が合わないなどで、ギクシャクすることが少なくありません。長期にわたる協力関係を構築していくためには、互いに敬意を払いながら、オーナーとスタッフという関係性を構築することが重要です。

POINT 5 スタッフを信じて育て責任をもって経営 採用後

経営者はスタッフの可能性を信じて、根気強く育てる姿勢を持ちましょう。当初は育成に苦労しても根気強く育てた結果、経営を補佐する人材に成長したという事例もあります。加えて、経営状況が順調でない場合、スタッフのせいにするオーナーが珍しくありませんが、責任は経営者にあると認識してください。

● 採用までの流れ

1
採用する人材、
人数

自分の事業に従業員は本当に必要なのか、どのような人材が必要なのか、何人雇うのが適当なのかを検討します。

2
募集・
採用方法

かつての同僚や友人など自分の人脈の中から募集・採用する方法と、求人サイト、ハローワーク、求人情報誌、求人チラシ、店頭での求人広告、SNSでの情報発信、シルバー人材センターなどにより募集・採用する方法があります。

3
面 接

- ・ 仕事の内容、給与、勤務時間、休暇などの勤務条件を明確に説明します。
- ・ 経営理念を明確に伝えて、事業に対する理解・共感が得られるか確認します。
- ・ 求める人材であるかどうかを判断するための質問をします。

4
採 用

- ・ 可否の決定はできるだけ速やかに回答します。
- ・ 採用を決めたら、契約期間、仕事の内容、賃金などを書いた雇用契約書を作成します。

● その他

- ・ 人材派遣会社の派遣社員を活用する方法もあります。
- ・ 飲食業などのように忙しい時間帯が限られている事業なら、パートタイマーやアルバイトを雇用する方法もあります。経費の削減につながります。
- ・ 従業員を雇用すると、関係機関への届出が必要です。

※P.37・38を参考にしてください。

