

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第26回 人的資本経営と従業員のリテンション（定着）のためのマネジメント③

今回は会社組織におけるリテンションの意義について解説しました。

続いて、人がどんどん辞めていく企業と辞めない企業と何が違うかというところを見ていきます。これは、給料を上げたからすぐ反映する、ということではない長期的なものも関係しています。

従業員に、人があまり辞めない企業、長く働きたい企業というのはどういう企業かと尋ねると、「人を大切に作る社風」という言葉がよく聞かれます。それはどんな社風なのでしょう。一般的に広く言われていることは、

透明性が高い、つまり秘密がない、何でも会社のことがわかる。ボトムアップ重視、若手の言うことを聞いてくれる、上の人が聞いたことを上から下に落とすだけじゃない。

これがいわゆる人を大切にするという企業風土です。

2つ目に、成果主義と言われる現代ですが、短期の成果だけを追い求めるのだけではなく、長期的目線、すなわち成果を生み出すプロセスが大事だと長期の成果も重視してくれるような会社。

そして3つ目に、ダイバーシティーと言われていますが、多様な価値観が認められる。若手だから、中堅だから、〇〇だから、ではなく、人によってみんな違うもの。だからそれをできるだけ認めてくれるような会社。

これらが人を大切にしてくれる社風だと思います。

これを達成していくためには、組織の中のコミュニケーションを活性化させていくことが重要です。これが社風として期待通り社員に伝わり理解されて、最終的にこの会社は人を大切にしてくれる会社だから、ということで、リテンションに結びつくことが重要だと考えられます。

企業が有効と考える

リテンション・マネジメントについて

まずは、「社内コミュニケーションの活性化」と「待遇改善」が重要です。昨今、賃金アップが叫ばれていますが、中小企業全てができるわけ

ではありません。中小企業がリテンション・マネジメントを達成するためには、やはり社内コミュニケーションの活性化が重要、ということになります。

採用が難しければ在籍している社員に長く勤務して働き続けてもらうというリテンションが重要ということになります。裏を返せば、採用が潤沢にできている、質量も十分にすることができれば、それほどリテンションは重要じゃないかもしれませんが、そうではないならば、人的資本経営を行う目的を見てきたなかで、採用の意義は非常に大きい、それだけ人材不足が深刻だということの裏返しです。

コミュニケーションのポイント

1on1ミーティングは非常に多くの企業で取り上げられています。ですが、それがあからとって、コミュニケーションが活性化するわけではありません。やはり中身が重要です。1on1ミーティングの中心は、部下の方から話を聞くということです。傾聴と言いますが、上司の方がいかに傾聴に徹することができるか。そこで注意していただきたいことは、仕事の進捗等の話題は避ける方がいいということです。

また、このミーティングの効果としては、離職の兆候を察知できる可能性があるということです。ですから、この1on1ミーティングが重要であることや傾聴について、上司のための研修を行うことも可能であればやってみても良いかもしれません。

また、優秀な方は、経営トップは何を考えているのか、わが社はどういう方向に展開しているのか、ということについての関心が高いと言われていて、そしてできれば自分もそれに参画をしたいというような意思があります。

ぜひ、タテ、ヨコ、ナナメ、全方向のコミュニケーションを強化してみてください。

次回、人的資本経営と従業員のリテンション（定着）のためのマネジメント④に続きます。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>