

daily コラム

2016年9月13日(火)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

雇用管理改善が人材の定着を促す

人手を確保するのに必要なこととは

景気の緩やかな回復基調の中で有効求人倍率が上昇傾向にある中、特に中小企業の多くで人手不足が常態化することが予想されます。厚労省の「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」(三菱UFJリサーチ&コンサルティングが実施)の調査結果が発表されました。

調査結果から見て「今後どのような企業の求人が充足されやすいか」という視点から、企業が労働条件や職場環境等の改善に取り組むことと労働生産性や業績の向上との関連を見てみました。

調査結果のポイントは

①「従業員満足度」と「顧客満足度」の両方を重視することが重要である。経営方針として顧客満足度を重視する企業は多いが従業員満足度を上位に掲げる企業は必ずしも多くなく、両方を経営方針として掲げることが望ましいとされている。

②雇用管理改善に継続的に取り組むこと。雇用管理改善は、評価、キャリア支援、ワークライフバランス、女性活用、ビジョンの共有、トラブル解決の仕組み、人材マネジメント等が従業員の意欲や生産性向上につながる。これを実現してゆくのは効果が

出るまである程度の時間が必要である。早期に取り組んだ企業は、社員の質や量も確保できているとする割合が増えている。

③行政による企業の様々な認定、表彰などの制度があり、その利用によって雇用管理改善をすることは効果があるという結果が出ている。

若者の人材を定着させるには

改善の取り組みの中で労働時間の短縮、有給休暇の取得促進、働きやすい職場作り等は特に若者の定着に効果があるとの調査結果が出ています。

また若者が社内で相談しやすい、意見を出しやすい態勢や、賃金・評価の見直しの効果が出ているとの複数回答がありました。

雇用管理改善は、目標を設定し一步一步取り組み、情報発信してゆくことが大事で、何年か先を見据えて進めることが必要です。

