

長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

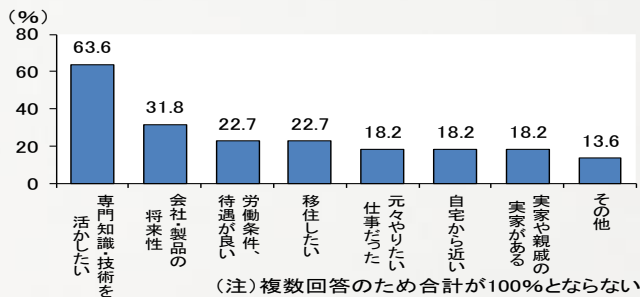
NEWS LETTER No.9

いろいろなことがありました本年も終わりに近づいております。来年は、災害など無い様に願いつつ、転職者アンケートの概略及び転職者情報交換会の様子を、人材採用のポイントと共にお届けいたします。

【転職者アンケート概略】

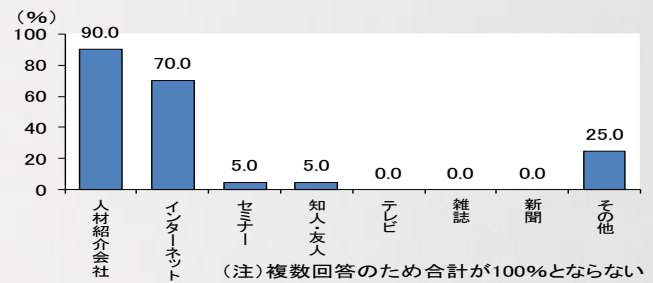
・現在の会社を選んだ理由

「専門知識・技術を活かしたい」が最も多く、次いで「会社・製品の将来性」となっており、転職者の専門を活かせ、魅力が高い会社を選ばれやすい傾向があると言えます。



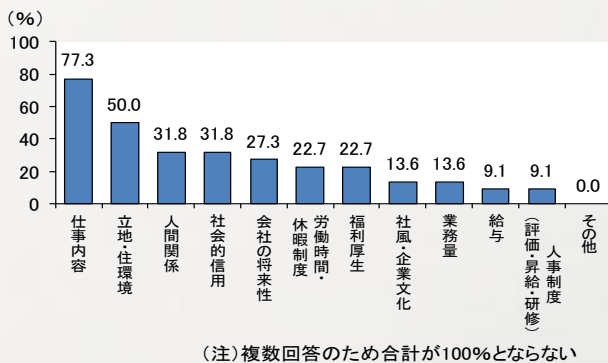
・情報収集手段

「人材紹介会社」が最も多く、次いで「インターネット」となっており、インターネット広告だけでなく、ホームページやSNS等の情報発信等も有効に使う必要があると言えます。



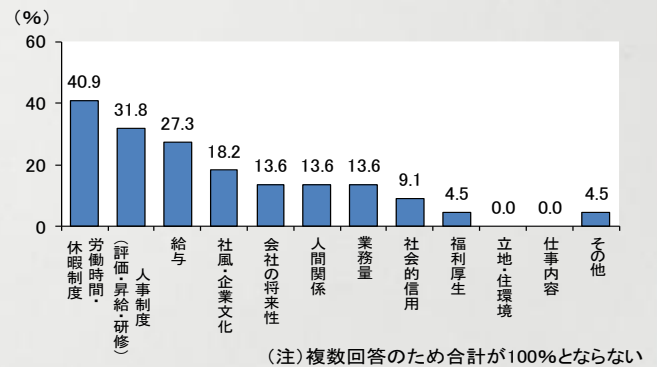
・勤務先企業に満足している点

「仕事内容」が最も多く、次いで「立地・住環境」・「人間関係」となっており、面接時などで、力を発揮してもらええる仕事である事を明確に伝える事が大切といえます。



・勤務先企業に改善を望む点

「労働時間・休暇制度」が最も多く、次いで「人事制度」・「給与」となっており、働き方改革を望む声が多くなっております。



【転職者情報交換会】

12月5日に19名の方にお集まりいただきまして、情報交換会を開催いたしました。会社に満足されておられる方が多く、和やかな情報交換会となりました。転職理由としては、住環境の良さ、奥さんが長野県出身であった等が上っており、長野県の自然と女性の強さが際立っております。

講演では、マッケン・キャリアコンサルタント(株)の竹内社長様より「転職後の企業内キャリア形成プロセス」等についてのお話を頂きました。

情報交換会会場の様子



竹内社長による講演



【人材採用におけるポイント】



マーベルキャリアコンサルティング合同会社
代表 赤沼 典昌



マッケン・キャリアコンサルタンツ株式会社
代表取締役社長 竹内 上人

■人材確保のための定着促進のポイント

人材確保には採用の強化と同時に“働きがい”を高め、定着促進・離職防止を図ることが重要です。社会心理学では、働きがいは①自律性 ②有能性と強い相関があり、自律性・有能性は③関係性により強化されると明らかにされています。

①自律性とは、自分で物事を動かしている実感です。意見が尊重され、組織の意思決定に関与していると解ることです。そのためには“任せる”ことが大切です。

②有能性とは、手ごたえ・成長実感です。“できる”という自信を基礎に、承認される・感謝されることで強化されます。

③関係性とは、自律性・有能性を支える人間関係欲求が満たされることです。

離職原因についてのある経済団体での意見交換では、経営者達が「人材不足の原因は、私たちが社員を信じていない、任せていない、認めていないことだ」とまとめておられました。経営者・上司は、社員との自律性・有能性・関係性を高める関わりを意識したいものですね。



株式会社ヒルストンキャリア
コンサルタント 小川 潤

私達は地方に特化した人材紹介会社として求職者様に寄り添った対応を心掛けています。その中で、採用に成功した企業の共通点を簡単にお伝えします。

◎希望年収を超える会社全体のビジョン・求職者が活躍する場を明確に提示出来る会社
賃金が下がる≠入社しない だと感じております。
面接時や内定後に、会社として将来どのような戦略絵を描いているのか？

どれだけ成果を出せば希望年収に近づくのか？を明確に伝えている企業様が採用に成功しています。

◎仕事環境向上の為に行動している会社
「働き方」特に休日数は応募拒否に直結します。
現職が楽なのに転職している方はほとんどいません。
働き方改革と業績向上は一見矛盾していると言われていますが、良い環境を提供する事で一日の終業を意識した働き方になり、生産性UP＝業績UPという企業様もございました。

良い人が来ない！ではなく、良い人を採用する為に！とマインドチェンジして頂ければと思います。

【採用は、経営トップとの協業作業】

将来の事業成長を支える人材獲得は、短期的・長期的な視点が不可欠であり、そのプロセスでは経営トップの積極的、主体的な参画が欠かせません。人事採用担当者は、自社の経営トップに繰り返し、その必要性に関して相談を持ち掛けましょう。きっと耳を傾けてくれると思います。どのようにすれば、経営トップにその価値を感じてもらえるか徹底的に考えることが不可欠です。自社の経営トップにその必要性を訴求できなければ、応募者に対して、自社の魅力を感じさせることは困難です。その展開に悩んだら第三者の知恵や力を借りましょう。「長野県プロフェッショナル人材戦略拠点」という心強い長野県内の採用ネットワークの存在があります。

【採用担当者が持つべき心持ち】

上記の環境が整ったら、採用担当者の果たすべき職務は、

1. 自社の事業内容を事業領域での将来性、競合企業との優位性について正しく知ること
2. 会社、経営トップがどのような想いで事業経営を歴史的に担ってきたかの時間の積み重ねを共感をもって感じ取ること
3. 採用担当者が、同じ働く仲間として、雇用環境に関して、少しづつでも働きやすい、モチベーションが高まる環境づくりに能動的に自身の責任を果たすという覚悟をもつこと

採用担当者は時には社内で孤独な気持ちになることもあります。応募者のもつポジティブな力を受け入れ、自分自身の活力にし、自社を超え、同じ人材採用を担う社外とのネットワークを構築し、想いや考えを共有していくと可能性が開けます。