

# 長野県プロフェッショナル人材戦略拠点

## NEWS LETTER No.3

いつの間にか、季節が廻り秋めいてきました。今回は、塩尻市様と共催いたしましたセミナーより、(株)リクルートキャリアコンサルティング稲久キャリアカウンセラー様の講演概要、金融機関からのメッセージ及び人材採用のポイントをニュースレターとしてお届けいたします。

### 塩尻市共催セミナー「選ばれる会社になるために」講演概要

#### 「部下の働きがいをもつコミュニケーション」・「定着率向上における管理職の役割」

(株)リクルートキャリアコンサルティング キャリアカウンセラー 稲久 泰弘様

#### ①今なぜ定着率向上か？

労働環境が、好景気による人手不足、労働人口減少により、従業員採用が難しく、流出し易い方向に変化しています。

従業員にも変化が出ており、1980年から2000年初頭に生まれた「ミレニアム世代」の増加により、職場において旧来型マネジメントが機能しない状況になっております。ミレニアム世代では、管理職世代とは異なった就業観を持っており、働く目的に合わない場合は、転職していく事が一般化する傾向があります。

また、組織にも変化が及んでおり、組織のフラット化による管理職の負担増、協働意識低下などにより、現場の育成機能が低下してきております。

この結果、社員の流出リスク・不活性リスクが高まっており、人材不足により、今のニーズに対応できないために、事業縮小や撤退、未来のニーズに対応できないために、成長の足かせとなる事も予想され、定着率向上は、人事課題でもマネジメント課題でもなく、経営課題となっていると言えます。

#### ②離職の要因を知る

平成生まれの退職理由ランキング	不満足を抱く要因	満足を抱く要因	ハーズバーグの2要因論
1 成長が望めない	1 会社の方針と管理	1 達成	によりますと、仕事への「不満足を抱く要因」と「満足を抱く要因」は別物であり、「働きやすさ」を阻害するものを取り除き、「働きがい」につながるものをもつことが重要となります。この点においては、管理職の役割・責任は大きいと言えます。
2 残業・拘束時間の長さ	2 監督	2 承認	
3 仕事内容とのミスマッチ	3 上司との関係	3 仕事そのもの	
4 待遇・福利厚生の悪さ	4 労働条件	4 責任	
5 企業の方針などとのミスマッチ	5 給与	5 昇進	
6 休日の少なさ など	6 同僚との関係	6 成長	

#### ③Will・Can・Mustコミュニケーション

内発的動機づけにより、従業員のモチベーションの源泉に着目し、働き甲斐を高める「Will・Can・Mustコミュニケーション」が大切になります。

「Will」はモチベーションの源泉となり、「Can」は能力・スキル、「Must」は仕事上のミッションとなります。上司が、部下とのコミュニケーションを通じて、背伸びをして届くほどの仕事上の目標である「Must」を設定し、短期間で開発できるスキルを中心に会話する事で「Can」を見立て、モチベーションの源泉となる「Will」を引き出して行きます。

「Will」には、半年後に身に付けたいスキルといった様な「短期のWill」、部下に指導できるようになりたいといった「中期のWill」、ある分野で一目置かれるようになりたい・社会問題を解決したいといった様な「長期のWill」があります。上司が部下と話し合う「場」を持つことにより、「Can」・「Must」から、短期・中期・長期の視点で、部下の「Will」を引き出して行く事が大切になります。

環境が変化すると、Will・Can・Mustの状態も変化してきます。その都度、上司と部下が「場」を持つことにより、Will・Can・Mustをつなぎ直し、常につながった状態をキープする事が大切です。

Will・Can・Mustコミュニケーションを適切に取っていただき、従業員がイキイキと活躍できる、働きがいのある会社にしていくことを目指しています。



お問い合わせ：(株)リクルートキャリアコンサルティング  
再就職支援本部 板垣 絵理 Tel:027-320-7171  
e-itagaki@recruit-cc.co.jp



## 金融機関からのメッセージ

松本信用金庫 融資企画課 遠藤 晃

私ども金融機関は地域企業の本業支援を強く求められるようになってきました。金融のプロとして地元企業の成長をサポートし、地域経済の活性化に寄与する、そんな事を期待されているからです。

実際に企業の皆様から相談を受ける中で、大きな課題の一つに「人手不足」があります。この「人手不足」に関するニーズは企業のライフステージの、あらゆる場面において発生する幅広い課題の一方、企業の存続をも左右する大きな問題となります。

◆平成29年度 相談ベスト3（松本信金）

- 1位：事業承継・M&A
- 2位：販路開拓・生産性向上
- 3位：人材ニーズ

拠点事業は金融機関だけでは対応、解決できない人材ニーズに対する解決策として位置づけ取組んでいます。特に松本信用金庫では同拠点の発足時から積極的に活用させていただいており、多くの採用実績も出ております。今後も企業の多岐にわたる経営課題解決のサポート役を担って参りますので、お気軽にお声かけください。

アルプス中央信用金庫 企業支援室 中村 卓郎

アルプス中央信用金庫は上伊那郡を営業エリアに地域に根差した地域密着型の金融機関です。「地域経済の発展・繁栄なくして“あるしん”の繁栄もなし」の経営理念を実現するため、中小企業の皆様の価値向上に向けた取組みをしています。

具体的には、多様化するお客様のニーズ・経営課題を捉え、外部専門家を実行支援に繋げるソリューションの提供により顧客満足度の向上に努めています。

こうした取組みのなか特に多く聞かれる経営者様の悩みとして「人材の確保」があります。近年「優秀な人物こそ財産である」という概念が広まり「人財」と表現することが増えており、松下幸之助氏が「事業は人にあり」という格言を残したように優秀な人材は企業の成長の源泉と言えます。

企業が事業革新や新商品開発などの取組に積極的にチャレンジする「攻めの経営」への転身を図るためには優秀な人材の確保が欠かせません。長野県プロフェッショナル人材戦略拠点を通じ、プロ人材を活用することは大きな前進になるでしょう。

## 人材採用におけるポイント



井口 純  
アクティベイト株式会社  
取締役副社長 COO

プロフェッショナル人材を有料職業紹介会社を経由して採用する場合、ハローワーク経由で採用される場合等と異なる注意ポイントがあります。

まず、プロフェッショナル人材は貴社の将来を左右しうる、貴社の業容を拡大方向に牽引しうるインパクトのある人材です。

故に従来の、『給与を払って雇用する』というスタンスだけでは上手く行かない事が散見されます。プロフェッショナル人材は貴社の夢・社長の思いに重きを置く傾向があり(場合によっては給料よりも)、それがどれほど真剣かを敏感に感じ取ろうとします。

貴社に必要なことは、『是非貴社で働きたい』とプロフェッショナル人材が思う、経営者の思い・夢をストレートに伝える事です。ワクワクする会社で自分の持っているものを最大限活かしたいという思いに応えられる企業が(全国どこでも同じですが)プロを採用出来るのです。

今後真剣に魅力を伝える『採用ブランディング』が増々重要になっていきます。



櫻井 諒  
アデコ株式会社  
長野・松本支社 支社長

「求める人物像を明確化しましょう」

給与や福利厚生などの条件を見直す、募集方法を追加するなどよりも、最初にやるべき取り組みがあります。

それは、求める人物像を明確に定義することです。相反するようですが、求める人物像を明確化するとターゲットを絞り込むことができ、特徴が際立ち、より多くの求職者の目にとまりやすくなります。

県内企業様にはとにかく条件の良いところで勤めたい人やどこでもいいから就職したい人ではなく、御社に惹かれた方を採用してほしいと考えてます。その意味で求める人物像の明確化は必須です。応募者にとっても、よりマッチした職場へ応募しやすくなるメリットがあり活躍が期待できます。

是非とも、御社の特徴や採用ポジションの業務内容を棚卸して、採用したい人物をイメージし、明確化してください。その人物像を分かりやすく情報発信することで、よりよい採用につながるでしょう。