

千話万来

2024年7月 320号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

人事教育コンサルタント・産業カウンセラー・生産性賃金管理士

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail kodama@linxcbc.co.jp

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— シイビイシーお勧めの研修案内 —

シイビイシーで人気の研修のご案内です。それぞれのご要望に応じてアレンジできます。
お気軽にご相談ください。

研修内容	研修以外	研修スタイル	研修時間
役職者研修 (部長・課長・係長等)	賃金制度設計	個別(1対1 1対2)	1時間単位で
リーダー研修 リーダー候補者研修	評価制度設計	少人数(3~10人)	2時間・3時間など
コミュニケーション研修 報連相研修	経営方針書作成指導	大人数(10人以上)	半日
目標管理研修	メンタルヘルス相談	役員のみ	1日
改善活動研修	個別面談	担当者のみ	月に1回
問題解決研修 (不良対策)	組織形成アドバイザー	研修型	月に2回・3回など
メンタルヘルス研修 ハラスメント研修	教育アドバイザー	打合せ型	2か月に1回など
社会人基礎力研修	社内の問題相談	全社員向け	年に数回
新入社員研修 中途入社社員研修			スポットで試したい

改善したい、強化したい、変更したいなどお悩みに応じて貴社に合わせたカリキュラムを作成させていただきます。固定されたパッケージに無理やり当て込むのではなく、状況、レベルに応じた研修をご提案できます。決して正解の押し付けではなく、一緒に考えて行く、人の気持ちに寄り添った研修です。9月から新たに研修を始めませんか？

— 人手不足問題を考える・企業存続には人材を大切に —

1. 若者の仕事に対する価値観の変化

若者たちの仕事や働き方に対する「考え方」や「価値観」の変化も、人手不足の大きな要因です。20代を中心とした若者は、職場に「働きやすさ」を求めるだけでなく、仕事を通じて「成長できるか」も求めるようになりました。これは、若者がただ働きやすい環境だけでなく、自身のスキルや知識を高められる仕事を重視している表れです。

また、転職に対するハードルが下がっていることも人手不足の背景にあります。現代の若者たちは、現在の職場で働き続ける意向を持ちつつも、転職や独立・起業も視野に入れていますが、これは、新たな挑戦を求めていることを示しており、企業は若者が働き続けたいと感じるような環境を提供することが重要です。

さらに、精神的な苦痛を抱えながら働いていることも明らかになっています。特にネガティブな感情を抱えている割合が高く、これがジョブパフォーマンスの低下や早期離職につながる可能性があります。企業は、若者のメンタルヘルスに注目し、サポートすることが喫緊の課題となっています。

2. 若手社員の離職を防ぐ

若手社員が短期間で離職してしまうことも、人手不足に直結する大きな問題です。若手社員が離職する背景としては、以下のことが挙げられます。

①社会全体的な人手不足による転職のしやすさ ②企業に依存しないキャリア形成の意識の高まり ③仕事内容のミスマッチや職場の人間関係 ④労働条件の不満、昇進やキャリアパスの不透明
離職防止対策としては、経営方針への理解を深めさせること、コミュニケーションの活性化、フィードバックと評価を通じた目標意識の醸成、キャリアデザインのサポートなどが挙げられます。

また、若手社員が自分のキャリアを企業内で形成しやすい環境を整えること、仕事の意義や楽しさを感じられるような職場文化の構築なども、離職率の低下につながります。

その他にも、部署を超えたプロジェクト、社内イベント開催、コミュニケーションツール活用などにより社内交流を促進し、社員同士のつながりを深め、会社への愛着を育むことも、離職防止につながるでしょう。企業は、若手社員の多様な価値観やキャリア観を理解し、それに応えるための施策を講じることが求められています。

3. 若手人材の採用を強化する

優秀な若い人材をどれだけ採用できるかも、人手不足に歯止めをかける重要な施策です。

若手人材を採用する際は「企業が求める人材像」を明確にすることが重要になります。採用活動においては、求める人材像、企業の魅力、といったことを正確に伝え、求職者が自社で働くイメージを持てるような情報を提供しましょう。

職を求めている若者にとっては「仕事のやりがい」や「自己成長の機会」が重要な判断基準となるため、これらの点を強調することが求職者の関心を引くポイントになります。また、選考プロセスにおいても、応募者に対してフラットな姿勢で接し、採用後のギャップが生じないよう企業文化や働き方についてのリアルな情報を提供することが望ましいです。

上記のような状況を踏まえた上で、企業として、管理職として何をしなければならないのか考えてみましょう。