

# 千話万来

2025年2月 327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](mailto:kodama@linxcbc.co.jp)

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

## — 採用と定着に力を入れる —

人材不足の今、求人を出してもなかなか人が集まらず、思うように採用出来ていないという声をよく耳にします。大手企業でさえ人材不足で必死に採用活動をしています。

### 採用そのものが難しい…

有効求人倍率とは、ハローワークで企業が募集する仕事の数(有効求人数)÷仕事を探している人の数(有効求職者数)です。

有効求人倍率が1より大きいと、求人に対して応募が不足、つまり人手不足であることを表しています。令和6年7月の有効求人倍率(季節調整値)は1.24倍、都道府県別(受理地別)で最も高かったのは東京都の1.84倍でした。依然として人手不足の状態です。

皆さんも「募集をかけても採用できない」「退職者が出ている」など人手不足を痛感しているのではないのでしょうか。

### 企業は「選ばれる」側であると認識を変えましょう

「就職氷河期」など就職難の時代、企業は「雇ってやる」スタンスだったのではないのでしょうか。現代は立場が完全に逆転しています。人手不足=売り手市場、つまり応募者が企業を「選べる」のです。ということは、欲しい人材から見て魅力・価値が感じられる企業であることが重要です。自社に、他社とくらべた魅力・価値はありますか？ 応募者が「働いてみたい」と思える企業でしょうか？ 人手不足の今こそ、自社の価値を改めて整理・アピールする必要があるでしょう。

### 採用難の実態

「人手不足」と答えた企業の6割超(65.5%)が、事業運営への影響について「非常に深刻(廃業のおそれ)」「(4.2%)」または「深刻(事業継続に支障が出るおそれ)」「(61.3%)」と回答しています。人手不足により、事業継続そのものが難しい深刻な事態となっているのです。

### 人材が定着する職場

定着する(辞めない)従業員は、ハッキリとした動機を持って入社してきます。

「この商品が好き」「販売職が好き。向いている」「経理の仕事が自分に合っている」

「この仕事が面白そう」モチベーションが高い人は、簡単にはへこたれません。

人手不足の現在、企業は「誰でもいい」と採用をあせってしまうかもしれません。

長い目でみると、自社や仕事に興味・関心がある人を採用することが定着・育成につながります。

従業員にとって、給料・賞与、肩書き・ポスト、福利厚生など「労働条件」は重要です。

ただ「やりがい」「楽しさ」は決して労働条件だけではありません。職場が楽しいか、仕事の達成感があるか、自分の働きを承認してくれるかなどキモチの面も重要です。

## 人事制度・評価制度の見直しを行っています —

社員のやる気を高めるために人事制度と評価制度の見直しをしている企業のアドバイザーを担当して、一緒に考えながら進めています。

賃金（基本給）がどう上がっていくのか、等級制度やキャリアプランを明確にして、意欲の向上に繋がります。

公平性、納得性、透明性の高い評価制度とし、企業側から求める人材像を評価項目に入れ、適正人材育成を目指します。

企業側の意見や考え方を聴き取り、賃金制度や評価制度のご提案をし、話し合いながら調整をして仕上げて行きます。

人事制度や評価制度も、採用条件の一つとして重要視されています。

正当に評価されない…

「人事評価制度」とは仕事の成果・能力・意欲などを判断・評価するものです。

人事評価制度があると、目標や行動基準が明確で、公平・平等に昇進・賃金が決められます。

努力が給与に反映されれば従業員のモチベーション（動機づけ・目的意識）が高まります。

「この会社は頑張っても報われない」「上司から正当に評価されない」

こんな不満が起きる前に、人事評価制度の導入を検討してみてもいいでしょう。

## — 賃金ベースアップ設計のお手伝いをしています。 —

近年、この時期になると毎年ベースアップのニュースが取りざたされています。企業側も従業員側も気になる場所です。

現在運用している賃金制度の構築の時から担当させていただいております企業のベースアップを行う際には、お声がけいただき、ご希望に応じたベースアップ案を作成しております。

ベースアップをしたいが、どれくらい上げたらいいのか…

ベースアップの%をいくつかのパターンを見てみたい

賃金は上げたいが、基本給は上げたくないなど様々なご要望にお応えして作成させていただきご提案しております。

賃金制度、人事制度、評価制度、組織体制などでの悩みや変更を考えていらっしゃるならば、お気軽にお声がけください。

## — 昭和型からの脱却 —

仕事は気合い、精神力、根性があれば出来ると思いませんか？ 昔、仕事は一緒に働きながら「背中を見て覚える」「盗む」ものでした。現代は計画的に「育てる」ものです。「まず教える」「できるまで訓練する」「できたらほめる」「間違えたら直す」など、手をかけて段階的に育てます。「私が若い頃はろくに教えてもらえなかった」「マニュアルではなく、口伝で覚えた」「先輩の仕事を見て盗んだ」などの“昔話”は通じません。働き方や仕事の教え方など考え方を見直しましょう。