

雇用の流動化時代の 「負け組」にならない方法

注目トピックス

01 | 雇用の流動化時代の「負け組」に

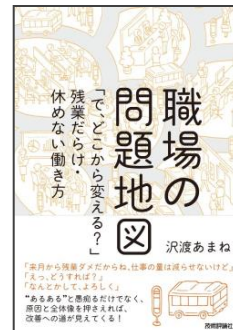
ならない方法

多くの業種において人手不足は深刻な問題です。そもそも一昔前と比べて「終身雇用」に対する労働者の期待は下がっており、転職に対する抵抗感も今後ますます低くなることでしょう。雇用がますます流動化するこれからの時代で、働く人から選ばれない「負け組」企業にならないために、どんなことに気をつけるべきでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

02 | 職場の問題地図 (技術評論社)

労働時間に見合わない生産性の低さが問題視されている日本。「ワークライフバランス」を提唱するだけでは改善することのできない現状に対して、迷わずに進んでいくための方法とはどんなものなのでしょうか。



社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 雇用流動化時代の「負け組」リスク

診断シートチェックシート

雇用の流動化時代の 「負け組」にならない方法

労働市場は明らかに売り手市場で、一つの会社に長く勤めるよりも転職をしてキャリアアップするという価値観が強まっています。選ばれるために企業は何をすべきでしょうか。

はじめに

多くの業種において人手不足は深刻な問題です。そもそも一昔前と比べて「終身雇用」に対する労働者の期待は下がっており、転職に対する抵抗感も今後ますます低くなることでしょう。雇用がますます流動化するこれからの時代で、働く人から選ばれない「負け組」企業にならないために、どんなことに気をつけるべきでしょうか。

長時間労働

長時間労働は「選ばれない理由」として最たるものの一つでしょう。「働き方改革」「ブラック企業」などの言葉が声高に叫ばれている現代では、長時間労働を是正しない企業スタンスは嫌われて当然です。採用面接の場でも近年は「残業の有無」「休日」「休暇」などの労働時間に関する確認が応募者からされることが珍しくなくなりました。

長時間労働への対策例：

IT化、不採算部門の見直しなど

業務の属人化

業務の属人化とは、「その人しかわからない仕事がある状態」を言います。

その人しかわからない仕事があればあるほど、その担当者が辞めてしまうと後任者の対応が大変になり、後任者の業務負担が増えて疲弊し、退職するという悪循環になってしまいがちです。スタッフが頻繁に辞めないという前提で「業務の共有」を怠っている状態は危険なサインかもしれません。

脱・属人化の方法例：

メールの共有、業務のチーム担当制、グループウェアの活用など

採用活動の内製化

採用サイトや転職サイト、人材紹介、求人誌などの人材サービスのコストは今後ますます高くなることが予想されます。今や多くの企業において人材確保のためにこれらの人材サービスは欠かせないものになっていますが、「雇用が流動化して人々が頻繁に転職してくれた方が人材サービス企業にとって都合が良い」という側面もあることを忘れてはいけません。人材サービスに頼り続けなければ人が確保できないということは、その採用コスト分、競争力が低下してしまうことを意味するため対処が必要です。

採用活動の内製化の方策例：

既存社員からの人材紹介、学校との関係強化、自社独自の採用イベントなど

出戻りの不許容

雇用の流動化が、抗うことができない時代の流れであると考えれば、一度退職した社員をもう一度受け入れるという懐の深さがある企業の方が人材確保に適しています。

子育てを理由に退職する社員、親の介護が理由で地元に戻るために辞める社員は当然として、キャリアアップを目指して同業に転職する社員に対してすら出戻りを許す企業姿勢が必要かもしれません。

出戻り許容の例：

退職時の面談、SNSでの関係継続、在宅制度など

労働市場の厳しさに関わらず、一部の企業では外部の人材サービスに依存せず人材を確保しています。人がいなくて営業時間を短くしたり深夜営業をやめたりするニュースを対岸の火事と考えず、今から対策を考えていきましょう。

職場の問題地図

沢渡 あまね 著

単行本：224 ページ

出版：技術評論社

価格：1480 円（税抜）

はじめに

日本では、労働時間に見合わない生産性の低さが問題視されています。そのような現状に対し、企業や自治体は「ワークライフバランス」を唱え、様々な施策に力を入れています。しかし、それでもなおビジネスパーソンから聞こえてくるのは会社の働き方に関する否定的な意見ばかりです。これは改善策の内容や進め方をしっかりと理解していないことが原因なのです。



手戻りが多発する職場では、上司と部下の認識にズレが生じている場合がほとんどです。作成した資料を上司に提出した部下が以下のような言葉をかけられたとします。

どうも僕のイメージと違うんだよな……。このグラフは、折れ線じゃなくて、棒グラフにしてもらえる？

いかがでしょうか。このような手戻りは、業務が発生した段階でお互いが丁寧に確認し合えば回避できた問題です。関係者がそれぞれ好みの方向性で仕事を進めていくわけではないので、抽象的なイメージや大枠だけでは正しい成果物は生まれません。

報連相

年代や性別を問わず、多くの人が何度も聞いたことのあるフレーズです。筆者は報連相の重要性を繰り返し説いています。報告・連絡・相談というのは誰にでも簡単にできるように思えますが、実際の労働環境に落とし込むと、徹底するのは意外と難しいものです。

1. 所要時間を示し、相手の都合を確かめる
2. まず「報」か「連」か「相」かを伝える
3. 結論を伝える
4. 論点を数で示す（ナンバリング）

これらが報連相を行う時に重要になる4つの要素です。また、1つのプロジェクトの中で「取引先に連絡するタイミング」や「会議の日程が決まり次第」と言ったように、確実に報連相を行うポイントを設定することも効果的な方法です。

手戻りを防ぐ

報連相だけを完璧に行っても、業務上のミスやすれ違いは無くなりません。手戻りとは「作業工程の途中で大きな問題が発見され、前の段階に戻ってやり直すこと」です。効率的な業務とは正反対に位置する厄介な存在です。

仕事をしない人を生まないために

職場で最も厄介と言えるのがこの問題です。上司の振る舞いやマネジメント次第で、部下のモチベーションは修復できると筆者は考えています。意識すべき要点の1つとして、「主観的な指示を控える」ということが挙げられます。

ぼんやりとした言葉で指示を出しても、捉え方は人によって異なります。その結果として「もっと頑張れ!」「いや、十分頑張ってます」というやり取りを引き起こしてしまうのです。出来るだけ主観を控え、「1時間以内に」や「資料を10ページまで」など、解釈に差異が出ない指示が大切になります。

上司との人間関係が退職理由のトップという調査結果もあります。今いる「仕事をしない人」を減らし、そしてこれから「仕事をしない人」を生まないために、上司として相応しいコミュニケーションを身につけなければなりません。小さなものから大きなものまで、職場の問題というのは数多くあります。しかし、その全てに効果的な対処法があります。職場の環境改善を検討している方におすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の竹内です。

まだ、12月なのに真冬並みの厳しい寒さが続きますが、皆さんいかがお過ごしでしょうか。私は風邪をひかないため、水筒を携帯しこまめな水分補給を心掛けています。ポイントはちびちび何回も水分補給することです。このことにより喉や鼻の粘膜を潤すとともに、侵入してきたウイルスを「ちびちび水分補給」により胃に流し込む効果もあります。胃に流し込まれたウイルスは強力な胃酸によって死滅してくれます。みなさんも「ちびちび水分補給」試してみてもはいかがでしょうか。



雇用流動化時代の 「負け組」リスク診断シート

雇用流動化の時代で応募者から選ばれない「負け組」企業にならないよう、事前に現状を確認しておきましょう。FAXまたはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	長時間労働が常態化しており、月45時間を超えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	長時間労働があることをわかっているが対策行動をしていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	仕事が属人化しており、共有ができていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	退職時の引き継ぎでしばしばトラブルが起こる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	個人のメールアドレスを付与している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	採用コストが高いと感じている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	自社独自で応募者を集める採用ノウハウがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	在籍している社員からの紹介で採用をする流れがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	退職した社員とは音信不通になることがほとんどである	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	育児や介護のために退職する社員の出戻りを認めたことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	