

新明解説

人口減少時代の 人材リテンション戦略

～人材定着が経営の質を高める～

株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 原正紀

■今こそ定着促進の取り組みを

人口減少社会であるわが国では企業の業績好調の影響もあり、バブル期以来の人材不足状況が顕著となってきた。そのなかで企業は採用活動に注力するとともに、生産性を高めて採用による新たな人材だけに頼らない対応方法も考えるべきである。

労働生産性を高めるためには、社員の定着促進が不可欠の活動となる。自社の業務プロセスや組織風土に馴染んだ人材を、みすみす流出させてはいけない。離職率が高い企業は、それだけで生産性が低い企業と考えられ、早急に改善策を考えて実施していかなければ、やがて大きな問題になりかねない。社員に選ばれる企業になるべきである。

これまで定着促進の取り組みを十分に行ってこなかった企業にとっては、改善の余地が大きいともいえる。定着率が高まれば採用や育成にもいい効果が表れて、各種の企業活動が効果的に行われるようになり、生産性が高まり業績向上につながるだろう。ゆえに人材定着が経営の質を高めるのである。

目次

- 1 人口減少時代の人事マネジメント
 - 2 企業や人材の変化への対応
 - 3 恋愛なき結婚でのミスマッチ
 - 4 社員定着率を高めて選ばれる会社になる
 - 5 キャリアパスの明確化とリテンション
 - 6 なぜ辞めてしまうのか？
 - 7 職場の人間関係の正体と内的キャリア
 - 8 リテンション策と効果のいろいろ
- | |
|-------------------------------|
| 上位概念の共有(理念、ビジョン、ミッション等) |
| 配属、ジョブローテーション、キャリアパス |
| 導入研修(知識・スキル)、マインドセット研修 |
| キャリア研修、キャリアカウンセリング面談 |
| キャリアディベロップメント制度、社内公募制度・FA制度 |
| メンター制度、インストラクター制度 |
| 新人相談窓口、メンタルヘルス相談面談 |
| 透明でフェアな評価とフィードバック |
| 若手意識調査、自己分析シート |
| 上司と部下のコミュニケーション |
| 経営者や幹部との交流 |
| 職場のコミュニケーション活性化(オフサイトミーティング等) |
- 9 メンター制度という定着の必殺技
 - 10 やりがいがあり働きごちのよい職場づくり
 - 11 定着促進は長期的視点での「人材経営」で

●原正紀(はらまさのり) 株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役

www.qol-inc.com



早稲田大学法学部卒業後、大手メーカーを経てリクルートへ入社し、企業や官公庁、大学などへの提案活動を行った後に起業。採用・定着・育成・人事制度構築などに関する提案を行い、多数の企業の成長・変革をサポートしてきた。併せて官公庁や教育機関に対して幅広く人材関係の提案活動を行っている。これまで2,000人を超える経営者と面談し、新たな人材課題の解決、新時代における人と組織のベストマッチング、若者からシニアまでの個人のキャリア支援、外国人留学生支援など活動は多岐にわたる。一般社団法人留学生支援ネットワーク 理事。一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム 理事。高知大学客員教授、成城大学非常勤講師。中小企業診断士、ITコーディネーター、GCDFキャリアカウンセラー。座右の銘「一日一歩、一日一生」。
著書は『間違いだらけの会社選び』(アチーブメント出版)、『採用水河期』(日本経済新聞出版社)、『優れた企業は日本流』(扶桑社)、『人が集まる、定着する! 会社の採用』(すばる舎)など多数。