



特定非営利活動法人秋田キャリア支援ネットワーク 代表理事  
Be linked 代表  
鈴木 尚登 すずき ひさと

大学卒業後、首都圏の金融会社にて22年間勤務し、営業、マネジメント、人材育成等を経験し帰郷。秋田県教育庁高校生就職支援員、フレッシュワークAKITAキャリアサポーターとして業務にあたった後、横手市雇用創出協議会の事業推進員として講演会・セミナー等の企画運営業務を経験。その後、伴走型支援のBe linkedを開業。令和1年6月には特定非営利活動法人秋田キャリア支援ネットワークを設立。

## 従業員の意欲向上、業績・生産性の向上、人材確保のために「魅力ある職場づくり」に取り組まませんか？（1）

ここ数日、県内でもコロナ感染がじわじわと拡大しているとの心配になるニュースの連続です。この号が発行されるころには収まってきていることを願って原稿を書いています。

さて、コロナの影響のみならず、今の世の中は、不安定で変化が激しく、先が読めず不確実性が高い、かつ複雑で曖昧模糊とした状況です。ビジネスの世界でも、グローバル化やインターネットの急速な普及

により、変化のスピードは速まっています。企業は変化に対応し、永続的な事業の発展・成長をめざすために、処遇制度の変更や新たな雇用形態の導入をはかります。その結果として、そこで働く個人にも変化への適応が求められているのです。

しかし、急速な変化や転換は、組織に多くの歪みを生み出します。その歪みを発見し、組織を健全な方向に導くにはどうすれば良いのでしょうか？

左記のように企業側が考える退職理由と退職した人が考えるそれにも歪みがあります。アンケートの尋ね方にもよりますが、いろいろなことが総合されて、「給与に不満」が1位になっているのではないかと考えられます。

「給与に不満」や「労働時間が長かった」などは物理的にすぐには対応できない問題かもしれません。

一方、「ストレス」や「人間関係」、「仕事のきつさ」などについては対策がうてる問題だと思います。「将来性・安定性」については、企業理解が足りないまま入社してきたと思われ、会社説明や求人票、面談の機会での対応が重要になります。

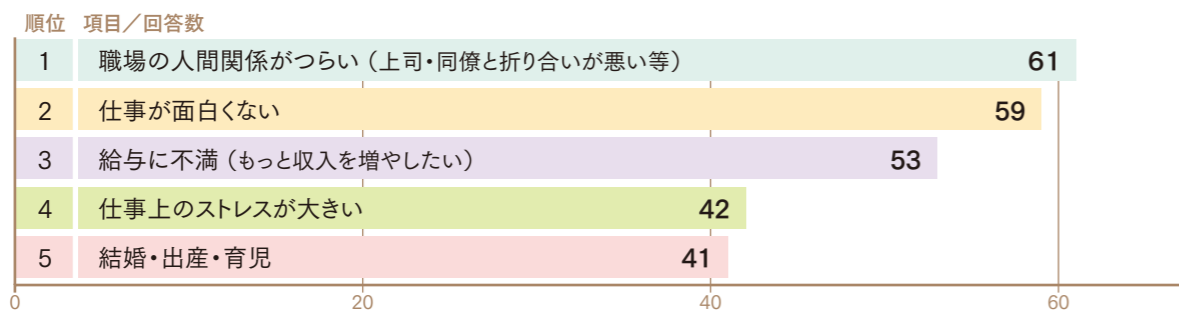


## データから見る事業所と従業員の意識の歪み

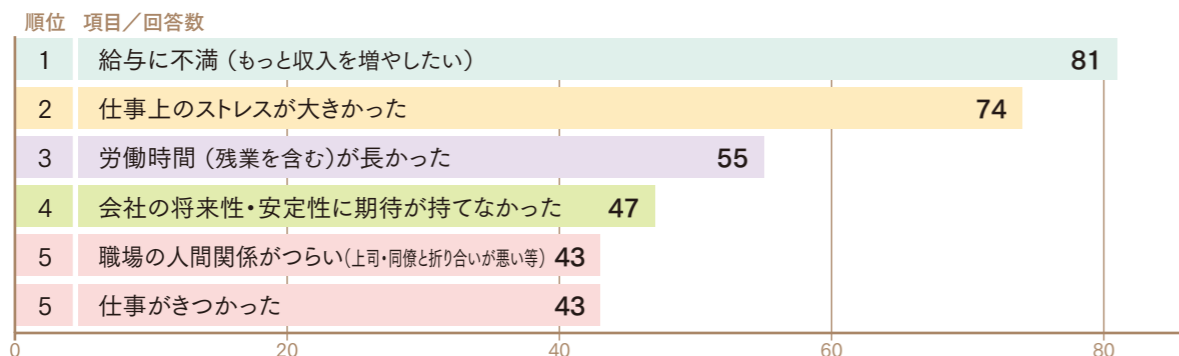
ここに一つのデータがあります。（秋田県における若年者の離職状況について）

### 若年者の退職理由について

事業所が考える過去3年間で離職した若年者の退職理由（上位5位まで複数回答）



前の会社（最後に退職した会社）の退職理由（上位5位まで複数回答）



## 従業員満足度とSDGs

「魅力ある職場」とは、従業員にとって働きやすく働きがいのある職場です。「顧客満足度」だけでなく「従業員満足度」も重視していくことが必要となります。従業員目線で、継続した取り組みを行うことが重要です。

この取り組みを継続することが、「働き方改革」「女性活躍推進」「同一労働同一賃金」など国が進めている雇用に関する施策にも合致するものであります。

また、SDGsの2030年までに達成すべき17の目標の8番目には「働きがいも経済成長も」というものが定められています。働くすべての人のための継続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用および働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を推進するというテーマのもと、12個のターゲットから構成されています。ディーセント・ワークと経済成長の両立が求められているのです。

## トップのぶれない姿勢

経済産業省が選定する女性活躍推進に優れた企業「なでしこ銘柄」に継続して選ばれている企業にカルビー株式会社があります。「女性の活躍なしにカルビーの成長はない」の信念のもと取り組んできたことが多くのメディア等で紹介されています。トップのぶれない姿勢が評価されています。

今、企業にはやらなければならないことが山積みです。優先順位をつけて一つ一つ取り組むことが世間から評価され、人材の採用・定着につながります。



次号では、「従業員の評価やキャリア形成」及び「ここで働き続けたいと思われる企業に必要なもの」などについてお話しします。