

アイデアの芽吹き ~vol.53~

加盟店様の事例、他業界の取組み、商品の使用感等アイデアの「種 (SEEDS)」となる情報を毎月中頃に配信！



人材を手放さない工夫 ~辞めた担当者さんも積極的に呼び戻して人材確保！？~

インターネットで、某ダスキン加盟店の代表者様によるコラム記事を拝見したところ、2017年以降の管理職が心がけるべきことは「**部下を辞めさせないこと**」とありました。年間の死亡数が出生数を上回るようになった現在、今後日本は労働人口がどんどん減っていき、**企業が必要な人材を確保することの重要性が増していく**とのこと。今回は人材を手放さない工夫・取組みについて、ご紹介させていただきます。



<人口増時代は商品の優劣等が決め手だった>

前述のコラムによると、人口がゆるやかに増えていた時代は他社より優れた商品やサービスが競争の大前提でしたが、これからは**そこで働いてくれる人がどれだけいるかが、ライバル企業との優劣を決める最大の差別化要素**となり、優れた商品やサービスがあっても、**人の手によるオペレーションがなければ利益を生み出せない**と考えられるとのこと。



そして、部下をなるべく辞めさせないために取り組んだのが、『**残業時間の徹底的な短縮**』だそうです。1人当たりの生産性を高めるために、**社員・パート・アルバイトに1台ずつ、iPadを600台以上購入**して持たせたことで、お客様のもとからiPadで自社のホストコンピュータにログインしてその場で作業を済ませることが出来るようになったとのこと。かなりの投資ですが、**残業代を大きく圧縮出来たため十分元は取れた**とありました。このように、ITを上手に活用することによって生産性を高め、残業が無くなることで各個人のQOL(クオリティ・オブ・ライフ)も充実し、その結果、人材が放出しないということに繋がっているのかもしれません。

<辞めたいは引き留め、辞めた人は引き戻す>

同コラムで、かつては『辞めたい社員を引き止めたら始末書』だったルールが、現在は『引き止めなければ始末書』に変わっているとありました。さらに、**退職・転職した元従業員に再度戻ってくるよう説得している**とのこと、今年はずっと引き戻し工作に力を入れる予定だそうです。辞めた事情にもよるかもしれませんが、**1から育てる必要も無いため、大変効率が良い人材確保の方法**と言えるのかもしれません。



<目の届くところで丁寧に社員を育てたい社長>

兵庫県に、絶大な人気を誇る『パティシエ エス コヤマ』という洋菓子店があります。1日およそ4000人が来店し、北海道や九州から訪れるファンもいるとのこと。出店の要請が絶えない中、店舗を拡大しない理由の1つが『**目の届くところで**

丁寧に社員を育てたい』と考えているからだそうです。小山社長が毎日続けてきたことが、約70人の社員全員の日報をチェックすること。**社員が1日を振り返って、仕事に対する思いを自由に書き綴り、翌日社長がすべてに目を通してメッセージを書き添える**。少しずつ書く量が減っていたり同じような記述が続くと、**悩み事や問題が起きていないか本人を呼んで確かめる**のだそうです。接客を担当する社員も調理を担当する社員も、みんな生き生きと働いているのは、社長が早めに問題の芽を摘み、叱ったり鼓舞したりすることで働き甲斐のある職場にしているからかもしれません。



<日本でいちばん大切にしたい会社>

坂本光司氏による『日本でいちばん大切にしたい会社(あさ出版)』で紹介された企業のなかに、『**日本理化学工業株式会社**』があります。50年前に、知的障がいをもつ少女を採用したのが始まりで、現在は社員の7割の方が障がいをもつ方とのこと。取締役会長の大山泰弘氏が禅寺のお坊さんと同席する機会があり、その際に「**本当なら施設で大事に面倒を見てもらったほうが幸せだと思うが、毎朝早く起きて満員電車に乗って通うのが幸せなのですか**」と尋ねたところ、「**人間の究極の幸せは四つです。一つ目は人に愛されること、二つ目は人に褒められること、三つ目は人の役に立つこと、そして四つ目は人から必要とされることです**。」と言われ、驚くと同時に企業の使命とは何かを教してもらい、大きな感銘を受けたのだそうです。障がいをもつ方の中には重度の人もいれば中・軽度の人もあり、**中・軽度の人の定着率がよくなかった**そうですが、「君は一つの仕事だけではなく、二つ、三つの仕事を早く覚えたので、それを新しく入ってくる人に教える班長になって彼らの面倒を見てほしい」と**班長制度**を設けたことにより本人のやりがいになり、定着率の向上にも繋がったとのこと。やはり働き甲斐があり居心地の良い職場になると、定着率もアップするのかもしれません。



【参考記事 URL】<http://business.nikkeibp.co.jp/atcl/opinion/16/122700035/123100001/>
<http://business.nikkeibp.co.jp/atcl/report/15/269655/012400018/>
http://www.roseijp/jinjour/article.php?entry_no=56711