日短協

私立短期大学就職担当者研修会

社員の満足度が高いキャリア支援で講演

人事制度は透明性と納得性の高さがカギ

日本私立短期大学協会就職問題委員会（委員長＝鈴木利定・群馬医療福祉大学短期大学部理事長・学長）は8月29日～31日までの3日間、東京・代々木の文化学園大学・短期大学部で平成30年度私立短期大学就職担当者研修会を開催し、講演や調査報告、カテゴリー別研修、グループ討議を行った＝写真＝。ここでは初日の講演Ⅰ・Ⅱの概要を紹介する。

鈴木委員長

講演Ⅰは「生き甲斐（がい）・働き甲斐を求める若者たちへのキャリア支援―企業が求める人財とは：笑顔・感謝・成長・利他・必然の好循環―」と題して、株式会社日本レーザー代表取締役会長、近藤亨之氏が、社員が満足する同社の制度について話した。

◇

うちは新卒一括採用ではなく通年採用。だからエントリーシートもやったことがない。学生からの直接入社は20％、転職組80％。転職組の大半がハローワークだ。

今の日本では、新卒一括採用で入ってくる社員の3分の1は3年以内に辞める。社長からメッセージがない、仕事はつまらない、不公平な待遇、嫌な人間関係が原因だ。

働くことで得られる喜びは、周りから必要とされること、周りのお役に立てること、人から愛されること。そう考えると、会社の存在意義は人を雇用することであり、企業は成長と自己実現の舞台となる。ダイヤモンドだって磨かないと光らない。うちの採用のポイントは、これまでの経験を面接と作文で聞くこと。目標を設定して達成した経験があるか、問題を解決したことがあるか、新たなものを生み出した経験があるかを聞く。

そのとき大事なのは、会社としてのメッセージを出して、会社の価値観に沿った人を採ること。うちの場合、一番大切なのは社員の笑顔、常に前向きに感謝すること、成長すること、仕事は出世のためだけでなく利他のため。そして現実に起こったことを受け入れる。これはなかなか難しい。

採用後の社員教育は、まずは毎週の全社会議。テレビ会議により大阪・名古屋支店も全員参加する。社長塾では英語とビジスネ教育を実施。社外研修や女性の海外出張も多い。常に会社が社員の成長をサポート。教育・研修費に年間売上高の1％、約3千万円を投資している。人事制度は企業ごとに異なるが、うちは男性も女性も、私大卒も一流大卒も初任給は同じ。今年は20万円。また基礎能力を評価して手当に反映している。例えば英語力は、TOEICの点数500を正社員の条件、昇格の条件にしている。社員は毎年受験義務があるが、受験料は会社負担。取得した点数に応じた手当を出している。

PC／IT運用・活用能力は習熟度で5段階評価をして、手当に反映している。対人力も見る。「ごめんなさい」「ありがとう」「どうぞ」と自然に言えること。いつも明るい笑顔であいさつしているか、など。

基礎能力の評価は5段階絶対評価。評価に基づき毎年1回、4月に手当を見直し増減する。

パートも含めて30％は女性。既に管理職の3割は女性だ。国籍・性別・学歴を問わない、能力・貢献度・理念に応じた待遇だから、透明性が高い。何をしたら給料が上がるか、ボーナスが増えるか、昇格・昇進できるかという仕組みが社員に見える。人事制度は、透明性と納得性の高さがカギだ。このほか、望ましい社員の姿を明示しているクレド（CREDO、働き方の契約書）の英文を唱和している。

よくお客様満足というが、社員の満足がなければお客様を満足させることはできない。お客様満足だけでやると、夜中も働かなくてはならない、残業が月100時間になったりする。

よい企業風土とは、風通しのよい職場は上司から先にあいさつするなど風通しのよい職場、個々の社員の声を聞く経営。うちには社長室はない。この世に生まれ成長できる機会に心から感謝し、利他の気持ちで周りのためにも働く、周りで起こることは必然と受け止め感謝すること。笑顔・感謝・成長・利他・必然が、幸運・好循環を呼び込む五つの条件である。

モチベーションの向上も大切。透明性の高い人事制度と納得できる結果。年3回面接して、本人の課題を分からせて、本人の評価と会社の評価はどう違うか、納得させる。本人が納得したら、頑張ろうという気持ちになる。社長は社員のサーバント。そして、人は絶対に解雇しない。インドのIT会社の社長は、従業員第一、顧客第二だと。会社から大切にされていると実感のない社員が、どうして顧客を大切にできるか、と言う。学生を社会に出すとき、こういうことを知っているだけでもいい。誰にでも病気や介護等のリスクがあり、強者もいつかは弱者になる、だから社員を切らない。雇用不安がなければ社員が安心して献身・貢献してくれる。

女性の活躍については、ロールモデルがいて、女性が非常に活躍している。そして、好きな仕事を自分で選べる仕組みがある。なければ、個人の希望を聞き、新たな仕組みを作って、ライフスタイルに応じた仕事の仕方をしている。社長が変われば会社は変わる。人生は選択の連続。そのとき、損か得かではなく、正しいか正しくないかを考えて、正しい方を選ぶ善良さが大事だ。今、ここ、自分、を大事に。