

「中小企業の人材確保・育成・定着の一体的取組を考える」について

～社員を大切に作る企業、風通しのよい企業が、激動の時代を切り拓くことができる～

東京都立中央・城北職業能力開発センター 人材育成課長 加来 順也

地域の中小企業、事業主団体等で構成する「中央・城北職業能力開発連絡協議会」（会長 東京都印刷工業組合 常務理事 土屋 勝則氏）と、若手経営者等による「勉強会」では、平成29年度から3か年に亘り「中小企業の人材確保・育成・定着の一体的取組と連携強化」をテーマに議論を重ねてきた。

この検討が3年を経過したことから「3か年の議論のまとめ」を作成し、広く周知するため、シンポジウムの開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、ファシリテータに法政大学教授 酒井 理氏を迎え、富沢印刷株式会社社長 富澤 隆久氏をはじめ6名のパネリストによる「座談会」として実施した。

なお、座談会の様子は後日、映像での配信なども予定している。

佐藤：企業説明会に当社の大きなレンズを持ち込んだところ「面白そうなものが展示されているので来ました。」という学生がかなりいた。

橋本：電気工事の現場をご案内すると「現場を見てよかった。」との声をいただく。求職者に自社の仕事に興味をもってもらうことが大切。



橋本電気株式会社 代表取締役社長 橋本 明子 氏

人材確保のカギはインパクト・興味

酒井：この座談会を契機に、多くの中小企業が「3か年のまとめ」にある考え方や、公的支援策を知ってもらうことが今回の目指すところになる。忌憚のないご意見をいただきたい。



ファシリテータ 法政大学教授 酒井 理 氏

人材育成のカギは社内全体・PDCA

西村：ベテランのキャリアデザインの明確化で若手は何を学ぶべきかが認識できるなど、人材育成は会社全体で考え、構築することが重要。

富澤：当社は型作り＝マニュアル化を徹底的に



富沢印刷株式会社 代表取締役社長 富澤 隆久 氏

やり、毎週の勉強会で繰り返して共有化し、実践すると成功の『ツボ』が出てくる。これをさらに書き加えるということに取り組んできた。

人材定着のカギは社員を大切にすること

高橋：社員は各々性格が違うので、その人に合った接し方をすると、やる気が出てくる。やる気が出てきた時にする話はよく聞いてくれる。



株式会社匠栄房 代表取締役会長 高橋 功 氏

橋本：出社拒否の社員に、若い先輩が同じ目線で悩みを聴くことで今は元気に。悩みを共有できる社員の力が会社力だと感じた。

西村：社員の疑問や提言にきちんと応える組織づくり、説明責任と質問責任を相互に果たす社内文化の醸成に取り組んでいる。それが会社に対する信頼感、定着につながると考えている。



株式会社パースジャパン 経理・財務グループ長 西村 裕一 氏

経営理念と人材戦略、今後の展望

酒井：「3か年の議論のまとめ」では、人材の確保・育成・定着は経営理念で筋を通していない

とまとまりのないものになっている。

田中：経営理念を伝えるということは、経営者である自分の思いを伝えること。自分の思いを言葉や行動でどう表していくかが大切。



株式会社シントク 代表取締役社長 田中 雄大 氏

佐藤：社内外統一したものが経営理念であり、社外への発信と同様、今後は社内コミュニケーションの活性化により理念の浸透を図りたい。



日本特殊光学樹脂株式会社 代表取締役社長 佐藤 公一 氏

富澤：全員経営に取り組んでいきたい。会社の状態などの情報を社員と共有することで、一人ひとりが自ら考え行動する企業を目指す。

酒井：本日は様々なご意見をいただいた。共通点は社員を大切にし、風通しのよい関係を作ること。若者もそうした企業の姿勢を意識している。この点で繋がっていけばよいご縁、育成ができるのではないかと。今日は内容の濃い議論ができたことにお礼申し上げます。(敬称略)

「3か年の議論のまとめ」は令和2年4月以降、当センター HP で公開する予定です。
<http://hataraku.metro.tokyo.jp/vsdc/chuo/>