

今回は、自社の戦略達成時のあるべき姿を実現するための採用・配置、教育施策の勘所を解説した。本稿では、あるべき姿の実現に向けた自社人材の定着・活性化施策について述べていく。

あるべき姿を目指す人材活性化

人材確保のステップ(4)

総務省の労働力調査によると、就業者における転職者・転職希望者は年々増加傾向にある。よりよい条件の仕事を探すための転職であると推察される。よりよい条件とは、賃金、勤務地、休日・労働時間、希望するキャリア実現やす

キル獲得が可能ななど多岐にわたる。しかし、定着・活性化のためとはいえ、会社は、限られた資源の中で全てに 대응することは到底できない。

位をつけて打ち手を講ずる必要がある。例えば、自社の将来を担うことが期待される中堅社員

業では、マネジメント職となるキャリアが主流で、マネジメント職を目指さなければキャリアアップを諦めざるを得ないということも

少なくはなかった。ここに、専門職キャリアを新設することで、高いスキル・知識を活かして付加価値を生み出す専門人材の活躍機会拡大と賃金アップが実現されれば、定着・活性化が期待できる。

人材確保に向けては、理想を掲げるだけでなく、自社の現在地を認識し、採用市場・労働情勢等も踏まえた上で、地に足を着けた有効な施策を検討し、着実にステップを踏んでいきたい。(毎週木曜日に掲載)

員

道・機会が自社に無いと知



吉田 英里(よしだ えり) コンサルティング事業本部組織人事BU HR第2部マネージャー

また、シニア(60歳以降)にもこの施策を適用し、賃金水準を維持しながら専門人材として変わらぬ働き続けられるようになれば、シニアの活躍機会創出・拡大にもつながりうるだろう。

プロセスが重要となる。ところで、どのような定着・活性化施策も、自社の事業戦略上有効か、あるべき姿の実現に向けて必要か、自社に適しているかを見極め、導入することが肝要だ。例えば、専門職キャリアを設けるにしても、その専門性が事業戦略の実現に向けて必要と言えなければ本末転倒で、むやみな人件費増を引き起こすことにもなりかねない。

