

〔会社情報〕

■従業員数 / 91名(パート・その他含む) ■男女比 / 正社員(男8 : 女2) パート・その他(男2 : 女8)
 ■平均年齢 / 正社員 38 歳 パート・その他 46.4 歳

(1) 現状

◇ 歴史のある食品製造・販売の会社として、働きやすい職場づくり(有休のとりやすさ、残業や休日出勤の削減)や、人材の育成(研修制度)には力を入れてきている。しかし、社内における教育システム(人事評価制度)が確立しておらず現在模索中である。自宅外から通勤する従業員はすぐに辞めてしまう傾向があることから、可能な限り自宅から通勤出来る人を採用したいとは思っているが、地域での若者は減少しており、採用にも苦慮している。

(2) ヒアリングから見えてきた課題

①コミュニケーション不足

- ・概ね良好であるが、部署によっては感情のすれ違いや受け止め方の違いなどにより摩擦が生じている。
- ・情報の共有をより活発に行って欲しいと思っている。

②自身のキャリアに対する漠然とした不安

- ・スキルアップしたいと思っているが、どうしたらよいかわからない。

(3) 課題解決のための実施策

* 中堅社員の意見を知るために面談を実施

- ・入社3年から20年までの一般職、管理職を対象に実施した。
- ・参加者については温度差が出ないように全部署の広範囲から人選した。
 ⇒ 若手社員と同じような意見がある事がわかったとともに満足している点もわかった。

* 面談実施内容について経営者とのフィードバックを実施、今後の施策について話し合いを行った。

(4) 採用担当者の声

特に不満を抱いていない若手社員が辞めてしまうということがあり、人材の採用や定着の難しさを痛感しています。今回、定着コンサルティングを受けることで、新入社員や中堅社員が会社に対してどの部分で満足していて、どの部分に物足りなさを感じているのかが明確になりました。

課題としては、「部署を超えた横の繋がり」の弱さです。同じ年代の社員が部署にいないことで生じる孤立感をなくし、部署間の連帯感の強化に取り組んでいきたいです。また、社員が自身の将来のキャリアについて真剣に考えていることもわかり、働きやすい環境を整えることだけでなく個々の目標設定や一人一人の将来の道筋についても会社として提案や問いかけが必要だということを感じました。 今後は、「研修制度の充実」「目標のあり方の再検討」「若手社員同士の交流の機会の構築」この3つに取り組み、社員が長く働きたいと思える会社を目指していきたいです。

《中堅社員の仕事に対する満足度チャート》

