

# 採用のために社員満足度を高める

南野 真彦 株式会社新経営サービス 人材開発部 コンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 TEL：075-343-0770 URL：http://jinji.jp/

## 社員を大切にしていますか

多くの経営者・人事責任者の方々とお会いしていると、これまで以上に「人が採用できない」という深刻な悩みをお聞きします。実際に、厚生労働省が発表しているハローワークでの求人倍率は1.42倍となっています。リーマンショック後に記録した最低値が2009年の0.42倍ですから、当時の3倍以上も人が採用しづらい状況といえるでしょう。

わが国では少子高齢化で総人口の減少が進んでいますが、15～64歳の生産年齢人口の減少率はさらに深刻です。総務省によると90年代前半には8,700万人だった生産年齢人口が、2016年には7,600万人と約20年で1割強減っています。それがさらに20年後(2036年)の生産年齢人口は6,200万人、2050年ごろには5,000万人を割り込むと見込まれています。

一部新聞等では、長期に及ぶ好景気が人手不足を招いていると指摘していますが、「また景気が後退すれば人を採用できる」と思っていると完全に見誤ることになります。

採用難・人材難による店舗の閉鎖や倒産に陥っている企業がある一方で、社員を大切にする企業においては人手不足で悩んでいる会社はほとんどありません。なぜなら、社員を大切にしていることがネット等で広まり、募集をしなくても応募が来るとともに、定着率が高く離職者がほとんどいないからです。

リーマンショック前などの採用が難しい時期においては、募集時の給与を高く設定したり、求人広告等募集にかかるコストを増やしたり、あるいは採用のプロセスにおいて応募者の志望動機を高めるように様々な工夫を凝らしたりする企業が多く見受けられました。

しかし今後は、採用にかかるマンパワーやコストを増やすだけでなく、今いる社員を大切に、離職

されない職場づくりに注力することが肝要です。

社員の定着率を高めるとともに入社希望者を増やすためには、一見地味ではありますが、社員の職場に対する満足度を高めることに注力するのが一番の近道です。その結果、退職者が減って定着率が向上するとともに、社風や社員のいきいきと働いている姿に惹かれ、応募数も増えることとなります。

## 社員の満足感とは何か

それでは、社員の満足感とは何でしょうか。人の欲求や心理的なニーズについては諸説ありますが、企業において特に重要なのは、**1. 安心・安全の欲求**、**2. 所属の欲求**、そして**3. 承認の欲求**です。これらを高いレベルで満たすことができればできるほど、社員の職場に対する満足感が高まります。

一例を挙げると、企業の理念や経営方針が明確で何を目指しているかが分かっている。業績についても開示されている。会社が社員の雇用をしっかりと守ろうとしている。いざというときには必要な支援が受けられる。必要なときにはきちんと休みが取れるようになっている。仕事上のトラブルや悩みに対して、上司や同僚から適切なサポートが受けられる。目立たない仕事であっても、他の社員が興味・関心を持ち認めてくれている、等々です。

このような職場では、上記の3つの欲求が満たされます。そして、自身の成長や他者への貢献という高次の欲求が芽生え、社員がさらにモチベーション高く仕事に取り組むことで、結果的に企業の業績向上にもつながります。

採用難の時代を好機と捉え、社員の満足度向上に取り組んでみてはいかがでしょうか。

モチベーション向上コンサルティング  
<http://jinji.jp/hrconsulting/motivation.php>