

HRガイド

人材定着競争の勝ち方

～辞めずに活躍し続けてもらう方法論～

株式会社アール・ティー・エフ 代表取締役
HRM プランナー・ライター 福田 敦之

■ 採用の次のステップで問われる定着策

ここ数年、「採用競争をいかに勝ち抜くか」が大きな人事課題になっている。では、次のステップを考えたとき、その採用した人材たちをどのように活かしているだろうか。「売り手市場にあってやっと採用した人材であり、しっかりと定着を図っていききたい」と語る人事担当者は少なくない。労働力人口の減少もいよいよ加速していく状況にあっては、組織に貢献するフツウの人材を確実に定着させていくことが重要な経営人事課題の1つに浮上する。採用競争が激化している今、当然ながら「定着も競争だ」と認識すべきだろう。そして、今の時代にフツウの人材が会社や職場にロイヤリティを持ち、気持ちよく働き、活躍し続けていく原動力は「カネ」や「ポスト」ではなくなっている。「働きやすさ」「働きがい」「成長の余地」「周囲の支援」など、いわゆる「非金銭的報酬」がより重要なキーとなっているのだ。では、人材定着に向けて、人事部門からは具体的にどのように職場展開を図っていけばいいのか？ 企業各社の動向を踏まえつつ、考え方と対応策をまとめた。（著者）

CONTENTS

CHAPTER No.1 「人材定着」対策が必要な時代に

- 人材流出による損失が大きいため、人材定着がより重要なテーマとなる

CHAPTER No.2 「離職防止対策」の現状を見ると……

- 「職場風土の改善」が6割を占めるのに対し、「賃金水準の引き上げ」は1割にも満たない

CHAPTER No.3 今後重要なのは「金銭的報酬」ではなく「非金銭的報酬」の差

- さまざまな形で模索されてきた「金銭的報酬」
- 「金銭的報酬」には限界がある
- 今後重要となるのは「非金銭的報酬」

CHAPTER No.4 「非金銭的報酬」とは何か？

- 非金銭的な「動機づけ要因」で定着を狙う
- 非金銭的報酬をいかにメッセージしていくか
- 「人材定着対策」を講じるために、自社なりの視点で「社員調査」を行う

CHAPTER No.5 「非金銭的報酬」をベースに人材定着を考える

- 求める人材像は異なるので、人材定着に向けての施策・制度も各社で異なる
- 非正規雇用でも「非金銭的報酬」は有効

CHAPTER No.6 「人材定着策」として有効な施策・制度

- 魅力と感じる環境が施策・制度として示され、働く人が享受できているか

■ 福田 敦之（ふくだ あつし）：

静岡市（旧清水市）生まれ。編集プロダクションにて、人材関連の雑誌編集・制作に関わる。この間、HRM分野の著名人を招いた「人事マネジメントセミナー」を企画し、業界内での人脈・ネットワークを広げる。1990年に独立し、株式会社アール・ティー・エフを設立。HRMに特化したプランナー・ライターとして人事企画、取材活動などを行いながら、「人事マネジメント」「人材教育」「企業と人材」「賃金実務」「日本の人事部」など人材・教育関連の主要専門誌・Webサイトへ執筆している。また、ベンチャー企業に対する人事・教育コンサルティング、人事制度設計・導入、大学等での講師を務めている。

■ 株式会社アール・ティー・エフ：

●住所：〒180-0004 東京都武蔵野市吉祥寺本町4-26-1-103 ●e-mail：afukuda@td5.so-net.ne.jp

