

秦先生の人材活用

第2回 社員採用成功への7ステップ

経営・人材コンサルタント
P&P Laboratory 代表 秦 光義
Tel.090-4810-7769

何のための、社員を採用するのでしょうか。企業風土を向上させ、業績を向上させ、社員の報酬をあげる。このサイクルの中で社員の育成、採用に取り組むことが採用を成功させるためのポイントです。

「欠員補充」
「人手がほしい」
「体制を強化したい」
などは本来の目的ではなく、これは、採用の本当の目的を達成するための

「手段」と「目標」
会社は利益を出さなければ存続しません。存続するためには人手が必要となります。

「利益を上げること」これが本当の採用目的になるのだと思います。重要なのは、この目的を達成するために社員を採用し、育成していくことにあります。

社員が会社を辞める理由のほとんどが「お金」「やりがい」「人間関係」のいずれかに該当します。この中心に位置づけられるのが「やりがい」。

中小企業庁が、中小企業の正社員について仕事のやりがいに対する満足度と、収益状況との相関関係の調査で、仕事のやりがいが高まっている企業ほど収益は黒字の傾向にあるが若干の程度という結果が出ています。従業員の満足度向上の効果としては「従業員の定着率の向上」、「生産性の向上」、「顧客満足度の向上」を上位3つにあげています。これは、社員の「やりがい」は、会社の業績向上に直接的に効果があるものではなく、業績向上のための企業風土に影響するものであるということを示唆しています。

以下に、採用成功への7ステップを挙げます。
第一に、企業理念を明確にし、社員に浸透させ、共感を得ること。
第二に、目標達成のために、社員の適性、資質を知り、動機づけを行うこと。
第三に、目標達成のために、どのような人が必要なのか、また社員の人材活用を前提に、どのような人が不足しているかを明確にすること。これが、人材、育成の基準、採用の基準となります。

第四に、採用に求める人材像を明確にすること。
第五に、採用の選考基準(書類選考、適性検査、実技、面接等)を明確にすること。

第六に、募集の対象を明確にし、求人募集方法を決定すること。
第七に、採用を募集し、応募者から採用人材を選考すること。

「成功している企業は、成功するようにやっている」 お気軽にご相談ください。



ガンバレ

前回も触れましたが、そもそも、「不動産登記」は、「不動産の取引の安全のために一定事項を登録して記載すること」とお話ししました。例えば、時計やネックレスなどの「動産」であれば、お金と引き換えに、手元に持ってこれますが、「不動産」となるとそうはいきません。もちろん動産であっても、実際に所持している人が本当の所有者かどうかも分からないのに、不動産となるとその場だけの判断は困難です。だから、所有者が誰なのか等の一定事項が記載されている「登記」が必要となります。

不動産は高価です。買う時は、取引の安全が確保され、確実に自分が所有者とならなければ誰も買いません。お金の支払いと同時に自分の所有とする必要があります。その取引の安全を確保するために司法書士が、不動産取引の決済に立ち会います。司法書士は、売買の当事者と売買の事実(売買の意思)を確認し、手続きに必要な書類をお預かりし、登記手続を代理します。本当は「お金の支払いと同時に」です。登記所(＝法務局)で決済も行うのがベストですが、通常は、金融機関で決済を行い、その後すぐに、司法書士が法務局へ申請します。不動産という高価な財産が対象ですので、決してミスは許されません。もちろん法務局の審査も厳格です。ですから、私たち司法書士業務がなりたっているのも事実です。お気軽にご相談ください。次回は「登記」の重要性についてお話しします

心の通うコミュニケーション

ヤチョコアシテム 株式会社

名古屋市中区丸の内1丁目16番8号C8ビル
TEL052-857-8484 FAX052-857-8488

名古屋支店

労務管理 ワンポイント講座

特定社会保険労務士 平林 俊一
Tel.052(719)0191 Fax.052(721)0244

☆ 要チェック！キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金

パート・アルバイトスタッフなどの期間の定めのある労働契約で雇用している従業員(以下、「有期契約労働者」といいます)を正社員など期間の定めのない労働契約で雇用する従業員(以下、「正規雇用等労働者」といいます)に転換した場合に国から一人当たり15万円から40万円【平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は一人当たり50万円に拡大】支給される助成金があります。

また、有期契約労働者に対して職業訓練を行う場合にその間の賃金助成や費用の助成金もあり、人材育成には最適です。

①有期→正規：一人当たり40万円(30万円)

一人当たり50万円(40万円)

②有期→無期：一人当たり20万円(15万円)

③無期→正規：一人当たり20万円(15万円)

一人当たり30万円(25万円)

(1年度1事業所当たり10人まで)

(1年度1事業所当たり15人まで)対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、一人当たり①10万円 ②5万円 ③5万円

派遣労働者を正規雇用の労働者として直接雇した場合、一人当たり10万円を加算します。

(加算額は中小企業・大企業ともに同額)

ASK 定例セミナー 第2回

SEMINAR REPORT

5S 経営研究所株式会社

代表取締役 山名 敏文



講師の話は次第にトヨタのTQMへと進み、興味深いトヨタの事例がポイントと出てくる。これが見事に「山名式5S」の展開と重なる。その妙味に受講者は大きくうなづくことになる。今回は間に休憩5分を入れてしっかり1時間45分の講義でした。緊張と集中から解放された皆さん、第2部の豊楽ですすかりラックス。大なる緊張と緩和のASKセミナーでした。



行政書士 丹所先生のワンポイントアドバイス

補助金申請・求人・顧客開拓などで自社の強みを伝えるコツとは？

皆様はじめまして。行政書士の丹所(たんしょ)と申します。鹿島理事長様よりお電話をいただき、本稿を投稿させていただくこととなりました。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、ものづくり補助金をはじめとする各種補助金申請書、求職者向けの会社PR資料、創業や融資の際の事業計画書作成などを通じて、企業様の隠れた強みの発見・整理や、強みを活かした経営計画の作成などを支援しています。このような支援をさせていただく際にいつも心がけていることを今回のタイトルにしました。

「補助金申請・求人・顧客開拓などで自社の強みを伝えるコツ」とは、「自社の強みを適切に伝えること」です。つまり、「相手の立場に立ち、相手を知りたいと思う強みを、相手が理解しやすく、論理一貫性のあるストーリーで伝えること」です。例えば、原価率3割で化粧品を製造販売している企業があるとしたら、この企業が融資を受ける際は、自社の強みの1つに「原価率3割」を挙げます。それは融資担当者が判断するために必要な情報だからです。そして「原価率3割」が競合他社と比較してどうなのか、なぜ原価率が3割なのかなどを論理的にわかりやすいストーリーで伝えます。

これに対して、同じ企業が顧客開拓をする際は、自社の強みに「原価率3割」ではなく、化粧品の原材料へのこだわりや使用感などを挙げます。それは見込客が購入するか否かを決定するのに必要な情報だからです。そしてなぜその原材料を選択したのか、なぜそのような使用感になるのかなどを納得しやすいストーリーで伝えます。

このように、同じ企業の強みを伝えるにしても、相手の立場や目的などを考慮し、それに合った内容および伝え方をすることが大切なのです。今回は自社の強みにどんなものがあるのかについてお話させていただきます。ご精読ありがとうございました。

行政書士 丹所 美紀 アステル行政書士事務所 ☎052-325-7160

資金繰り相談

利益目標をいくらにしたらよいか

ASK顧問 鈴木 廣彦

事業再生コンサルタント 052(526)6506

27年期はじまりました。他に見せられるようなきちんとした経営計画書を作っていない場合でも、社長さんの頭の中には、今期は売上、利益をいくらにしたいという、ざっくりとした目標はあるはず。その目標を考える場合に、1年間資金繰りをうまくまわすためには、今期はどれくらいの利益をあげたいのかという考え方で、一度、必要利益を計算してみることをお勧めします。銀行に対しリスキ(返済条件の変更)をしていない場合を前提とします。仮に借り入れの年間返済額が1200万円だったとしたら、そのうち50%程度(600万円前後)の利益(償却前)を目標とすることをお勧めします。残りの600万円は、返済のための新規借入を銀行にお願いいたします。3月号で書きましたように、銀行はこれまで経常運転資金(売掛金・受取手形+棚卸資産-買掛金・支払手形)部分も返済条件の付いた長期資金でしか貸してくれませんでした。しかし、そこまで利益で返済するというのはもともと不可能に近いことです。そこで私は顧問先さんに対してはこれまで、経験的数値として年間返済額の50%を利益目標とるようにおすすめてきました。リスキ中で、利息しか払っていない企業の場合は、銀行から新規の借入ができませんので、少なくとも黒字(償却前)にしないと資金繰がまわらないことになり。

好評の第一回ASK定例セミナーに引き続き、約3週間後に第二回目の定例セミナーが開催されました。

テーマは、「5S」。その目的は働きやすさの追求といい、皆が働きやすくするには、改善すること、思いやりを持つことにあるという。

トヨタ自動車は65年前に改善提案制度を始め、今では一人、年に12.5件の改善提案を行うことが、今日1日を考える、机と手の届く範囲を今日考える。誰が、何を、いつまでに、どうする、どうなる。

1日の業務のうち半分を占める4つのムダ(物探し(移動・運搬)相談(手待ち)、正しい5Sを理解して、自分の身の回りから改善を始める。

ASKからのお知らせ

愛知商工連盟協同組合は、愛知労働局長より昨年度に引き続き中小企業労働環境向上助成金受給資格認定通知書を交付されました



愛知商工連盟協同組合は構成組合員企業様に、実態調査(アンケート)を行い、事業計画を作成し組合員企業様の労働環境の向上事業定着に向けた課題及び雇用管理の改善に取り組む問題点を把握し、改善の支援を行うために下記の事業を行います。

- ①雇用管理等の実態調査
- ②マニュアル、好事例集の作成、各組合員企業への配布
- ③セミナーの開催(雇用管理改善、就業規則関係、福利厚生関係、人材確保)
- ④巡回指導
- ⑤職業相談会の実施
- ⑥ポスターの作成(労務管理改善)、広報誌の作成配布(事業の取り組み状況等)
- ⑦事業成果の分析検討

引き続き組合員企業様のご協力をよろしくお願い申し上げます。