

「良い雇用」づくりの為に出来る事 ～企業・自治体・大学の連携から～

1. ある新聞の投書から

非常識な36歳からの求職電話

「先日、ある男性の求職者から事務所に電話がありました。「どんな職種をお探しですか」と尋ねると「設計です」。「では履歴書を送ってください。後日、ご連絡を差し上げます」と言うと、「設計は未経験で勉強させてもらいたいんです。あと、そちらの住所がわかりません」。一瞬絶句しました。職を探してらいる人が会社の住所も調べていないなんて…。「ホームページに載っています」と伝えると、「携帯からだと見られないんで」。採否は言うまでもありません。

男性はもう36歳。あまりにも社会人としての常識が欠けており、余計なことながら、この人の将来がかなり心配になってしまいました。ひょっとして同世代の中に似たような人が結構いるのかも…。

こういう社会的な礼節は、本来なら、人生経験を積み重ねる中で身につけているべきです。人の心をもっと理解できなければ、いい仕事に就くことは難しいでしょう。

自由業 YRさん (37歳 岐阜県大垣市) 毎日新聞朝刊 22年11月

この投書を見て、この36歳の男性に何が足りないと思いますか？

2. 雇用の現状

1) 中小企業では、雇用した後の定着の度合いでは、企業間で大きな格差がある。

添付資料 1

2) 中小企業では、優秀な企業は大企業を大きく離して利益を出し、それに反し、大欠損企業も多い

添付資料 1

3) 中小企業は、今のうちに雇用環境を改善し、人材を生かし戦力とする。将来的な人材確保、利益確保のためには今のうちに手を打つことが大切。

添付資料 1

3. 良い雇用とは、

良い雇用とは、
社会に役立つ良い人材が、よい雇用環境の中で仕事ができ、社会で活躍できること。

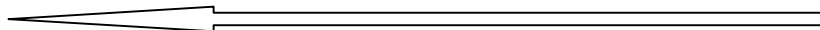
社会に役立つ良い人材とは

- ・ マネジメント能力があり、
- ・ コミュニケーション能力 (聞く力、伝える力) を持ち、
- ・ 周り、他人に配慮できる人間力も持っている人材。

社会に役立つ良い人材になるには、第 1 に、業務のいろいろな場面、あるいは自分自身を確実なマネジメント力をもつことである。

必要なことを確実に計画し、それを着実に実行する。そして結果を明確な評価基準で確認し、できていないことを次の計画に反映し、改善する。それで、業務のレベルがだんだんと上がっていく。

P プラン → **D ドゥー** → **C チェック** → **A アクション**



第 2 は、聞く力、伝える力、コミュニケーション力を持つこと。良い計画を作るには、周りの人の話しをよく聞いて、それを確実に計画に反映し、できた計画を周りにうまく伝える力量を持つことも必要である。

その際、最も注意しないといけないのは、「思い込み」をしないこと。聞かなくてもわかっている、伝えなくても伝わっているはずだと思いこむことで、計画、実行が狂ってしまうことが多い。

・ 聞く力がないとピントのはずれた仕事をすることになる。仕事相手のニーズがどこにあるのかをきちんと把握することが相手満足を得られるかどうかのポイント。

・伝える力がないと・・・。こんなことはないだろうか。

「A君、これやっておいて！」

「わかりました」

上司はすぐにやってくれるはずと思いこみ、部下は目の前の自分の仕事を片付けてからでよいはずと思いこむ。

その後は・・・。

上司はじりじりして「おいA！！あの仕事はどうなっているのだ？」。

部下は「えっ！！そんな急いでいるなんて聞いていないですよ。」・・・。

感情的なもつれになってしまう。

3つ目は、他人に配慮できる人間力を持つこと。人に対するいたわりであれば「ホスピタリティー」になり、周りを配慮した仕事であれば「相手目線で仕事をする」ことになる。また、営業・販売であれば、顧客本位のマーケティングで「顧客目線で仕事をする」になる。これが社会に役立つ仕事をする事につながる。

・他人に配慮できる人材には特徴がある。笑顔が素晴らしいことである。

ロッテの広岡GMがボピー・バレンタインをロッテの監督に招くときに「あれほどのすばらしい笑顔をもった人物なので、素晴らしい人に違いない」と言ったと聞く。

人望のある人は皆、笑顔が魅力的である。

・人間力の深い人には

人への配慮があるとともに、役立つことが大切との信念があり、インテグリティ（ぶれない）をしっかり持ち、前向きさをいつも保持している。

・また、正しく考えることができることも特徴の一つである。

4. 「良い雇用」に対して産・官・学がそれぞれできること

(1) 大学にできること

「人づくり」・・・大学としての人材育成の取り組み

1) 人間力を高める科目の設定

人間学　ホスピタリティ序説　環境講座　コンプライアンス講座　コミュニケーション論

2) ビジネススキルを高める講座

- ・ 明るい挨拶
- ・ ビジネスマナー
- ・ 敬語の使い方
- ・ ビジネス文書
- ・ 整理整頓をはじめとした 5S

3) ビジネス知識

- ・ 企業概論
- ・ ビジネスの基本（5つの仕事の基本）

などなど

- もちろん就職部で、就職講座を開くなどもとても有用。

あなたの大学では何ができるでしょうか

--

(2) 企業にできること

1) まず企業がCSRにしっかり取り組む

① 企業は経済面だけでなく、環境面や社会面の責任を果たしてこそ一人前

自由と自己責任のもとに、市場の中で競争することはとても大切ですが、企業は儲けるばかりではダメである。地球温暖化、森林破壊、砂漠化、水資源の枯渇などをまねかないように、できるだけ環境面に配慮して製品を作ったり、サービスを提供することが求められている。

このように企業は経済面だけでなく、環境面や社会面の責任を果たしてこそ一人前という考え方「CSR (Corporate Social Responsibility)」で評価される時代になった。CSRは、日本語にすると「企業の社会的責任」である。

② 利害関係者には、従業員や取引先、消費者そして銀行や行政、地域住民など幅広く入る

企業は、企業を取り巻く利害関係者にたいして責任を果たし、貢献しないといけない。利害関係者には、従業員や取引先、消費者そして銀行や行政、地域住民など幅広く入る。

従業員の労働・安全・衛生面や顧客に対しての良い製品、サービスの提供、広く社会の人権の問題、動物愛護などにも配慮する必要がある。

ISOでも26000規格として最近正式版が発行された。これからは取引先に導入を求める動きも強まって、対応しないと取引上不利になる場合があることも予想される。

このISO26000の中では、「社会的責任」とは社会的な問題に対して組織として責任を果たす行動とされている。社会の持続的発展に即していることや論理的な行動やコンプライアンス、政府間で合意された文書などに基礎を置くなどが企業活動の前提になることなどが示されている。

テーマは「環境、人権、労働慣行、組織のガバナンス、公正な商慣行、コミュニティ参画／社会開発、消費者課題」などである。

2) 社員価値を充実させる経営をすること

CSRの重要なポイントは社員を大事にすることである。そして、社員の大切な価値を高めること。

「社員価値」とは、企業の中で業務が「充実した時間になっている」こと、そして社員にとって「成長の場」になっている度合いである。

「社員が仕事に充実した時間を感じている」とは、楽しく仕事ができていることであり、仕事のし甲斐を感じている状態である。

「こんな仕事に自分の時間を使いたくない」というようなことが限りなくゼロの状態である。

「成長の場」になっているとは、自分の学びの場になっていると同時に他を成長させている場にもなっていることである。

人には、自分を成長させること、周りの成長に良い影響を持つことに喜びを感じる場所がある。また、子や孫などの子孫を成長させることにも積極的である。これは DNA として人間の中にしっかりと設計図としてビルトインされている。

企業として、学ぶ場として実践すべきことは「挑戦できる場」を作ること、「挑戦を奨励する」こと、「自己申告を大切にする」ことである。このような前向きさがある職場が良い雇用環境の場といえる。

3) 仕事の基本を明確にする

何をしたら褒められて、何をしてはいけないのかを明確にすることも大切である。

「仕事の基本心得帖」を参照。

あなたの企業では何ができるでしょうか

(3) 行政は大学と企業を支援する

例えば

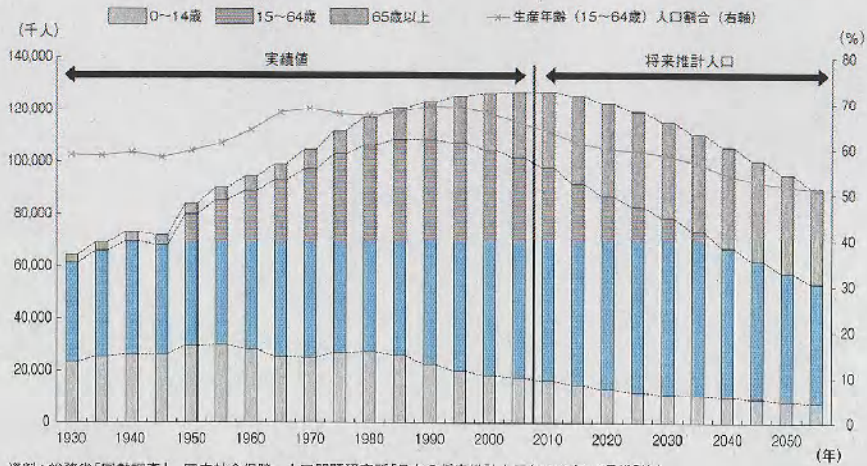
- ・ 中小企業のための雇用環境塾の実施
- ・ 大学生のための就職塾の開講
- ・ 大学への人間力、ビジネススキル、ビジネス知識養成の講師を派遣

あなたのところでは何ができるでしょうか

添付資料 1、

第3-1-11図 年齢別に見る人口推移と将来推計人口

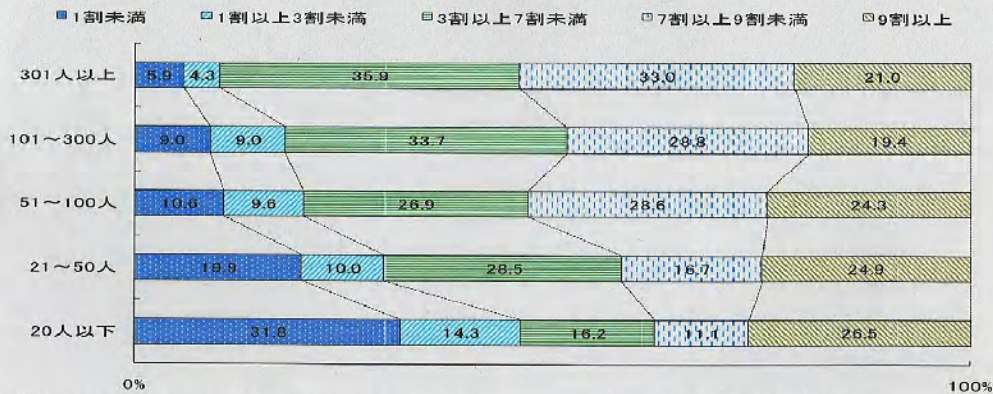
～15歳から64歳の人口は減少すると推計されている～



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)」

- (注) 1. 将来推計人口は、出生中位(死亡中位)推計による。
2. 生産年齢人口割合は総人口に対する15～64歳人口の割合を指す。

直近10年間で正社員として採用した新卒者が、現在まで働いている割合 (企業規模別)

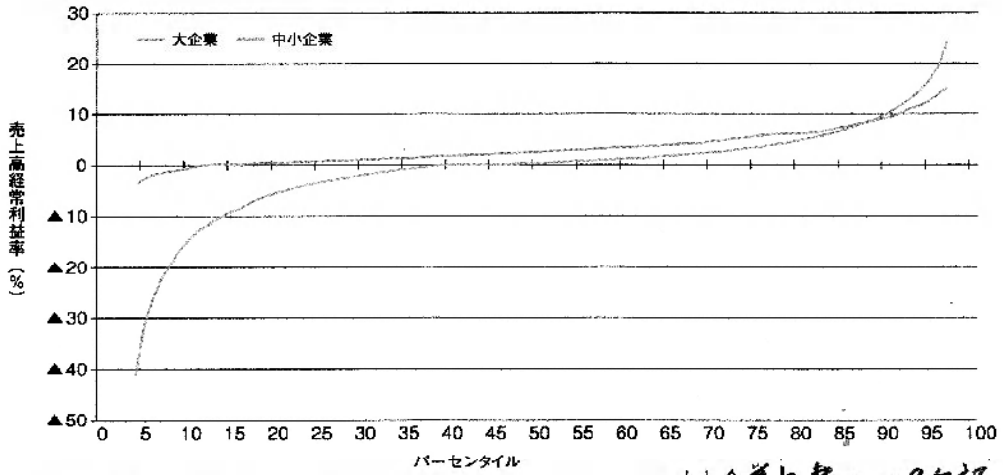


資料：中小企業庁「人材マネジメントに関する実態調査」(2008年11月)
(注) 1. 無回答は除いて集計している。

※ 厚生労働省「雇用動向調査」

第2.3.9図 企業規模別の売上高経常利益率の分布

～上位12%では、中小企業の経常利益率が大企業を上回っている～



中小企業白書 2009年版
より

資料：財務省「法人企業統計調査」再編加工

- (注) 1. 2007年度の値。
 2. パーセンタイルnは、売上高経常利益率の順位を下から数えて、その順位が全体の中の「下位(n-1)%以上n%未満」の範囲内に位置する企業群を意味している。ここでは、 $4 \leq n \leq 97$ について示している。

平成 22 年 12 月 14 日
 株式会社ソフィア 平 松 徹
<http://www.iso-hiramatsu.jp/e-mai>
 ソフィア平松 → 検索