

マーケットトレンド 「従業員」満足度向上で勝つ

(1面の続き)

ある時、他部門の人たちとのコミュニケーションに悩んでいるという相談があった。面談時に助言もするが、個人レベルではなく、

③働きがいを感ぜられる環境作りを

社内FA制度で手軽に異動相談 「意見箱」についても投函

社員が仕事にやりがいを見いだせるようにサポートすることも重要だ。不動産やリフォームを手掛けるアンサー倶楽部(福岡県北九州市・年商14億円)は今年4月から「社内FA(フリーエージェント)制度」をスタートさせた。社員は野球のチーム移籍のように希望する部署異動を手軽に申告できる制度だ。今の部署ではなく違う部署で働いてみたいという希望を尊重して、離職を防ぐ狙い。



アンサー倶楽部 三谷俊介社長

社内調整を経た上で、異動が決まらないうちに、希望する社員が投函する。



▲「何でも意見箱」という社内の投函箱 アンサー倶楽部の過去3年間の新卒採用者数・離職者数

年度	採用者数	離職者数	定着率
2019年	17人	2人	88.2%
2018年	11人	3人	72.7%
2017年	18人	3人	83.3%

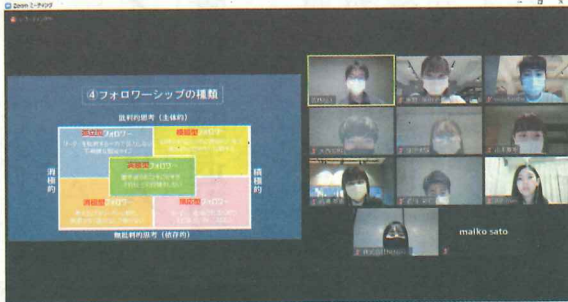
決方法を話し合い、発表することもあると感じた場合は、月1回4時間行うグループワークの議題にする。誰の悩みかは伏せる。部門を超えたチームを作り、解

社長が目を通し、良い意見は実行に移す。採用されると最大1万円の賞金が出る。FA制度はこの目安箱から実現した制度の1つだ。別表の通り離職率は減りつつあり、社員自らが学びたいこと、知

社員の自主的な学びを応援

週2回、押しつけなしの勉強会

「日々の業務だけに従事させたいことを我慢させているように、社員満足度は向上しません」。こう語るのが、耐火被覆工事や断熱リフォーム事業などを手掛けるNENGO(神奈川県川崎市、2021年5月期売上高18億円)の代表取締役社長だ。



▲担当社員がテーマを自由に設定できる勉強会「NENGROW」



NENGO 的場敏行社長

「NENGO」の名称は勉強会だ。社負担がかかっても学びを止めない。2020年4月、自由参加だが参加は強制している。回70〜80%ほどの録画すること、録画された社員が後から学びを止めない。

取材メモ

会社と従業員の価値観は違う 理念の共有で足並みそろえる

会社の方針と、各従業員の価値観があまりに違うと、従業員満足度は低下していく。考えがぴったりと合えば、ギャップに悩んで離職するようなケースは防げるが、100%合致するケースはそうない。そのためには会社の経営理念をしっかりと社員に共有し、向かうべき方向をそろえていくことが大事だ。

リフォーム会社のガーデン(京都府京都市)は定例会議で行うことがある。理念「Happyをつくる」という考えの全体共有だ。そのために社員から「普段の業務を通し、Happyを実現しているか」どうか、エピソードなどを話してもらうこともある。また、例えば新事業を立ち上げる際は、売上計画だけでなく、理念に沿っているかについても皆で共有する。