名北協会相談員日誌 ⑰⓪

こちら“企業の労働110番”です

墨社会保険労務士事務所　所長
名北労働基準協会上席労働相談室長
特定社会保険労務士　墨　　華　代

人的資本経営

「はい、こちら企業の労働110番です」。

お電話はある企業の総務部長さんからでした。

「近頃、採用してもすぐに退職してしまう社員が増えている。また社内のコミュニケーションに問題を感じている。何か解決策はないだろうか」というご相談です。

近年、多くの企業が採用困難や従業員の定着率低下に直面しています。エン・ジャパン㈱の2024年調査によると、54％の退職者が本当の退職理由を会社に伝えておらず、その最大の理由は「人間関係の悪さ」であることが明らかになっています。この状況を改善し、持続可能な企業成長を実現するためには、従来の労務管理手法に加え「人的資本経営」の視点を取り入れた包括的なアプローチが不可欠です。

●「人的資本経営」とは●

人的資本経営とは、従業員を企業の価値創造の源泉となる重要な「資本」として捉え、長期的な視点で人材育成と活用を行う経営手法です。この概念を基に、以下の施策を提案します。

第一に、職場の人間関係改善とオープンなコミュニケーション文化の醸成が重要です。定期的なチームビルディング活動、管理職向けコミュニケーション研修、メンター制度の導入などを通じて、良好な職場環境を構築します。同時に、1on1ミーティング（1対1で話し合うこと）や匿名の従業員満足度調査を実施し、従業員の声を積極的に聴取する体制を整えます。

第二に、戦略的な人材投資とキャリア開発支援の強化が必要です。企業の長期戦略に基づいた人材育成計画を策定し、社内公募制度の導入、個別キャリアプランに基づく研修制度の充実、外部セミナーや資格取得支援など、従業員の成長機会を拡大します。特に、デジタル化やグローバル展開に必要なスキルを持つ人材の育成に重点を置くことで、企業の競争力向上にも寄与すると考えられます。

第三に、ワークライフバランスの改善と健康経営の推進です。フレックスタイム制度や在宅勤務制度の導入・拡充、有給休暇取得の促進、育児・介護支援制度の充実などにより、従業員の多様なライフスタイルに対応します。さらに、従業員の身体的・精神的健康を支援するプログラムを導入し、労働時間管理の徹底やストレスチェックの定期実施など、健康経営を推進します。

第四に、評価・報酬制度の確立です。客観的な評価基準の明確化と従業員への周知、給与水準の定期的な見直し、スキルや能力の向上、イノベーションへの貢献度などを評価基準に含めます。

最後に、ダイバーシティ&インクルージョン（年齢や性別、国籍、学歴、特性、趣味嗜好、宗教などにとらわれない多種多様な人材が、お互いに認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できること。厚生労働省HPより引用）の推進と、学習と成長を重視する組織文化の醸成が重要です。多様な背景を持つ人材の採用と登用を積極的に行い、インクルーシブな職場環境づくりのための教育や制度整備を行います。同時に、失敗を恐れずチャレンジできる環境を整え、イノベーションの創出を促進します。

これらの施策を総合的に実施することで、従業員の満足度と能力向上が図られ、早期退職の防止と企業の持続的成長の両立が期待できます。ただし、各企業の状況や文化に合わせて適切にカスタマイズすることが重要であり、施策の効果を定期的に測定し、継続的な改善を行うことが成功の鍵となります。人的資本経営の導入には経営層のコミットメントと長期的視点が不可欠であり、段階的な導入と全社的な理解促進が求められます。

イラスト・木村武司