

MMQCとは「もっと儲かる業務改善」で「業務改善は、人づくり、品質づくり」を実践する着実・前向き・具体的な活動です。

「新3K」時代の人材育成

最近、建設業界の「新3K」(給与・休暇・希望)が他の業界にも共通する課題になっています。給与は人手不足を反映してファッション関係企業が固定残業80時間を含めて初任給40万円を打ち出して衝撃を与えています。競争が厳しいと理解しても「羨ましい」と思っている多くのサラリーマンがいる事と思います。その上に、有給休暇や育児休暇などを他の人に気兼ねなく取得できる大手や公務員などの休暇の話題があり、業界的に情報発信して躍進する企業があるので多くの方は希望すら持てないと思うのです。その上、労働力の移転を狙う政府などの方針を背景に「転職」を煽る業者のコマーシャルが頻繁に流されています。

この背景があるので新卒社員の3分の1が3年以内に退職すると言われています。つまり、若手の流動化が激しくなり求人市場で「新3K」に対応する企業が多くなり「人生、このままで良いのか」という疑念を抱くと誘惑に負けてしまうのです。この誘惑は若手ばかりでなく、ベテラン層にも甘く囁き「キャリア形成」などと人材会社が誘いかけるのです。非常に困った状況と言えます。

このような状況を理解した上で「社員」を守ることが課題になります。社員も様々な方がいるのですが、「やる気」の高い社員が流出しないように配慮する必要があります。この解決策の一つが右上の「ザイアンスの法則」です。この法則を経営に活かすことで社員の「やる気」を引き出している事例があります。ポイントは「2. 人は、相手の人間的側面を知った時に好意

ザイアンスの法則

1. 人は、会えば会うほど好意を持つ
2. 人は、相手の人間的側面を知った時に好意を持つ
3. 人は、知らない人には、攻撃的、批判的、冷淡に対応する



折角の新卒を3年で辞めさせない

を持つ」です。この人間的側面はケースによって変化するので一概には定義できませんが、例えば、「愛語回天」と言いますが「自分を思ってかけてくれた言葉によって天命が変わる」という事が一つのヒントです。左掲げ

ダイハツの不祥事が発覚した際に話題になった上司の返答です。返答の状況は不明ですが、きっと上司の方が忙しくて部下の相談に「で？」と返してしまったのかも知れません。これでは、「相談したのに・・・」と不満に思ったまま会話が途切れます。右下の「オウム返し」がポイントなのです。部下が言い分を正しく伝えているか、それを正しく認識しているかをチェックする必要があります。一致するまで何回かオウム返しをすると「理解しようとしている」と思うようになるのです。つまり、「自分を理解しようとしている」と人間的側面を部下が気づくと上司の改善指示を受け止めやすくなるのです。いわゆる、「腑に落ちる」という状況です。

このように「人間味」が相手との絆を深くします。一般に「人間力」と言いますが、これは「生きる力」であり困難を突破する精神力の事であり他人との距離感の重要な要素ですが、そこに「人間味」が加われば、さらに深いつながりになります。「ファン心理」とも言いますが、タレントなどの追っかけをするように、その方に貢献したいという心理が根付くのです。先の部下と上司の関係でも、この段階にまで深めるには「人間力」x「人間味」が重要になります。よく言われるのは、定年退職後に「会いたい」と思うか否かです。年賀状だけで済みたい上司って、結構おられるものです。そういう方の特長は「人間味」が感じられない方が多いのです。部下との会話で自分の失敗談を交えるなど隠れた部分をさらけ出して勇気づけるように心がけたいと思っています。

ワンポイント・アドバイス

「人はパンのみならず」と言います。「マズロー」で表現すれば承認や自己実現のレベルがあります。「認められたい」にもいろいろあります。深い絆に進化する「認められたい」には相互に「人間味」を曝け出すことが重要になります。「人肌にふれもせず道を説く君」にならないように心掛けたいと思います。忙しい時代ですがやっぱり「人間やもん！」です。

