

[ズバリ解説]



人財リテンション 4大 指針

～優秀な若手社員は“非金銭的”施策で惹き止めるべし～

株式会社クエストコンサルティング 代表取締役 増田 崇行

◆貴重な人財を失わないために

「金銭的施策」は人材リテンションに不可欠ですが、これのみでは限界や副作用があります。「非金銭的施策」を強化し双方による相乗効果を充実させてこそ、優秀人材へのリテンションは強固になります。「非金銭的施策」は、仕事やキャリアに対する個人の価値観に訴求するものです。従って、働きがいの側面からのエンゲージメント強化は必須であり、これをベースにエントリーマネジメント、プロ人材としての育成、およびそれらをくるむキャリア開発の観点から、継続性や連続性を持った施策を設計し展開することが重要です。このような考えを前提とし、優秀な若手社員を惹きとめ“人財”として伸ばすために有効な「非金銭的施策」の4つの指針についてご紹介していきます。

構成

■最初に：若手社員のリテンションを考える背景

1. 企業と働く個人を取り巻く時代背景
2. 金銭的施策の限界と非金銭的施策への注目

Ⅰ働きがいの再構築によるエンゲージメントの強化

1. 3+1の働きがい
2. 「3+1の働きがい」を高めるポイント

Ⅱエントリーマネジメントの仕組みづくりによる職場定着の円滑化

1. 入社～定着のプロセスが戦力化の鍵
2. 職場の受け入れ体制を構築する
3. 解決志向による若手社員との関係性構築
4. 職場の受け入れ体制構築事例（A社）

Ⅲ自社のプロ人材としての意識づけと動機づけ

1. ブランドの約束を若手社員の役割期待に落とし込む
2. エンployeeブランディングの効果

Ⅳ自社におけるキャリアの見通しづけによる成長予感の強化

1. 職場上司のキャリア開発支援力を強化する
2. 若手社員向けキャリア自律教育の高度化
3. キャリアアドバイザーの育成
4. 研修後のフォローアップと受講者間のコミュニティ
5. 自社の人事制度、キャリアパスについての理解促進

■最後に：若手社員のリテンションを担うのは誰か



増田崇行（ますだ たかゆき）

大手物流会社に勤務後、産業能率大学にて社会人向け教育・コンサルティング事業の商品開発、セールスプロモーション、事業開発に12年間従事する。朝日監査法人／アンダーセンを経て、2002年からライトマネジメントコンサルタンツジャパンにてキャリアマネジメント、パフォーマンスマネジメント、人材アセスメントなどのサービスライン開発とコンサルティングを手がける。03年9月より同社・組織コンサルティング部長として部門の立ち上げに従事。これまで、ユニークな考え方や方法論を新たなサービス、ビジネスに開花させるプロ

デューサーとして、組織の枠を越えた数多くのコラボレーションを実現している。2006年5月に株式会社クエストコンサルティングを設立。2007年5月にNPO法人パーソナルブランド協会を設立し専務理事に就任。ヒューマン・キャピタル・マネジメント（HCM）領域のプロデューサーとして、独自のサービス開発とコンサルティング活動に積極的に取り組む。

<http://www.quest-c.com/>