

ヒトカラ要件

人を大切にする経営で業績を向上させ、
若者の採用、育成、定着に成功しているいい会社の要件

ヒトカラえひめプロジェクト委員会は、
「人を大切にする経営で業績を向上させ、若者の採用、育成、定着に成功しているいい会社の要件」を「ヒトカラ要件」とし、成功企業事例の調査・分析、企業実態調査結果の分析等から、9項目に決定致しました。

ヒトカラえひめプロジェクトの歩み	
平成25年8月	ヒトカラえひめプロジェクト委員会設置
平成25年7月～	成功企業の調査開始 平成25年度 20社、平成26年度10社
平成26年1月	成功企業の事例紹介サイト 「ヒトカラえひめ ～人から始まる成功ストーリー～」オープン
平成26年7月～8月	「愛媛県中小企業における人材活用のための企業実態アンケート」実施
平成26年10月～ 平成27年2月	企業実態調査結果に関する企業意見交換会実施
平成27年2月	ヒトカラ要件 9要因を決定
ヒトカラえひめプロジェクト委員会メンバー(平成26年度)	
松山大学経営学部 教授 東淵 則之(委員長)	松山市産業経済部地域経済課 中小企業応援・雇用担当課長 松花 光雄
愛媛大学教育・学生支援機構講師 平尾 智隆	愛媛県中小企業団体中央会 総務管理部長 松本 英樹
松山東雲女子大学松山東雲短期大学 キャリア支援副部長 教授 桐木 陽子	愛媛県中小企業家同友会 事務局長 大北 雅浩
聖カタリナ大学人間健康福祉学部 講師 就職委員長 高杉 公人	(一社)えひめ若年人材育成推進機構 常務理事 大内 由美
愛媛県経済労働部管理局労政雇用課 雇用対策室長 菊池 薫	四国経済産業局地域経済部産業人材政策 課長補佐 山内 美佐代(オブザーバー)

※成功企業取材、WEBサイト制作、企業実態調査実施 株式会社 エス・ピー・シー 株式会社ノス

ヒトカラ要件決定のプロセス

- ①成功企業の好事例を分析し、要件の候補となる36項目を抽出
- ②36項目を元に企業実態調査の質問項目を決定し、調査を実施
愛媛県内企業1200社対象 回答数325社(27%)
- ③実態調査の結果について、単純集計、クロス集計、因子分析の手法で分析
- ④③の結果に企業意見交換会における意見も反映させ、プロジェクト委員会において、要件とその要件を満たすための具体的な行動や環境を決定。

(注)「要件を満たすための具体的な行動や環境」の文言は、実態調査の質問項目を元に作成していますが、簡潔に伝えるために元の文言から変更しています。

調査時の質問項目については、企業実態調査結果報告書をご覧ください。

ヒトカラ要件

(要件1) 信頼感と人の成長への意識

社内に信頼関係を醸成し、経営者や管理職は、社員に対して成長の手本になるように行動するとともに、部下の能力を引き出している。

要件を満たすための具体的な行動や環境

- 経営者や管理職が自ら積極的に学び続けて、社員のお手本となっている。
- 社内行事などを活用し、会社全体の交流を深めている。
- 若手には全社員で育てる意識で接している。

(要件2) 人を尊重する姿勢と誠実な態度

採用活動においては求職者に誠実に対応し、職場には社員の自主性を尊重する仕組みや風土がある。

要件を満たすための具体的な行動や環境

- 求職者に対し、選考期間を明確に提示し、選考結果を迅速に伝えるなど、誠実な対応をしている。
- 自社のネガティブ情報を開示したり、求職者の本音が出せる場づくり等でミスマッチ防止に努めている。
- 提案制度や人事異動の希望制度など社員の自主性を尊重する制度がある。
- 社員が自ら挑戦することができる職場である。

(要件3) 社員の成長を支える仕組み

従業員が成長できるような仕組みを構築し、継続的に実践している。

要件を満たすための具体的な行動や環境

- 育成方針を明確にし、次のステップに進むためにどのようなスキルや経験を積みばよいかを示している。
- OJTだけでなく、外部教育機関等(OFF-JT)を活用するなど、積極的に研修を実施している。
- 新入社員をはじめ若手社員を積極的にサポートする具体的な仕組みがある。
- 人事評価の基準が明確である。

(要件4) 従業員満足への関心

仕事のやりがいや達成感をはじめとした従業員満足を重視している。

要件を満たすための具体的な行動や環境

- 経営者や管理者は、会社経営において社員の成長や従業員満足を重要だと認識している。
- 従業員満足について定期的に把握し、改善の取組みをしている。

(要件5) 採用選考の基軸の明確化

採用に際して、求める人物像や選考基準が明確になっている。

要件を満たすための具体的な行動や環境

採用にあたっては、求める人物像、選考基準を明確にしている。

(要件6) 採用における経営者の積極的な関与

経営者が積極的に採用に関わり、自らの経営理念に共感する人材を採用している。

要件を満たすための具体的な行動や環境

経営者の経営にかける「想い」や「夢」を求職者に直接伝えている。

(要件7) 働きやすい環境

肉体的にも精神的にも働きやすい労働環境をつくり、社員のワークライフバランスに配慮している。

要件を満たすための具体的な行動や環境

- 労働時間の短縮や休暇の取得促進に努め、適切な労働環境を整えている。
- 社員の心身の健康に配慮し、不安や悩みについて相談しやすい体制を整えている。
- 自社の現状や業務、財務に関する情報を開示し、社内で共有できている。

(要件8) 優れた事業力

商品や事業のターゲットが明確で、収益性の高い事業力や経営環境の変化への対応力向上させている。

要件を満たすための具体的な行動や環境

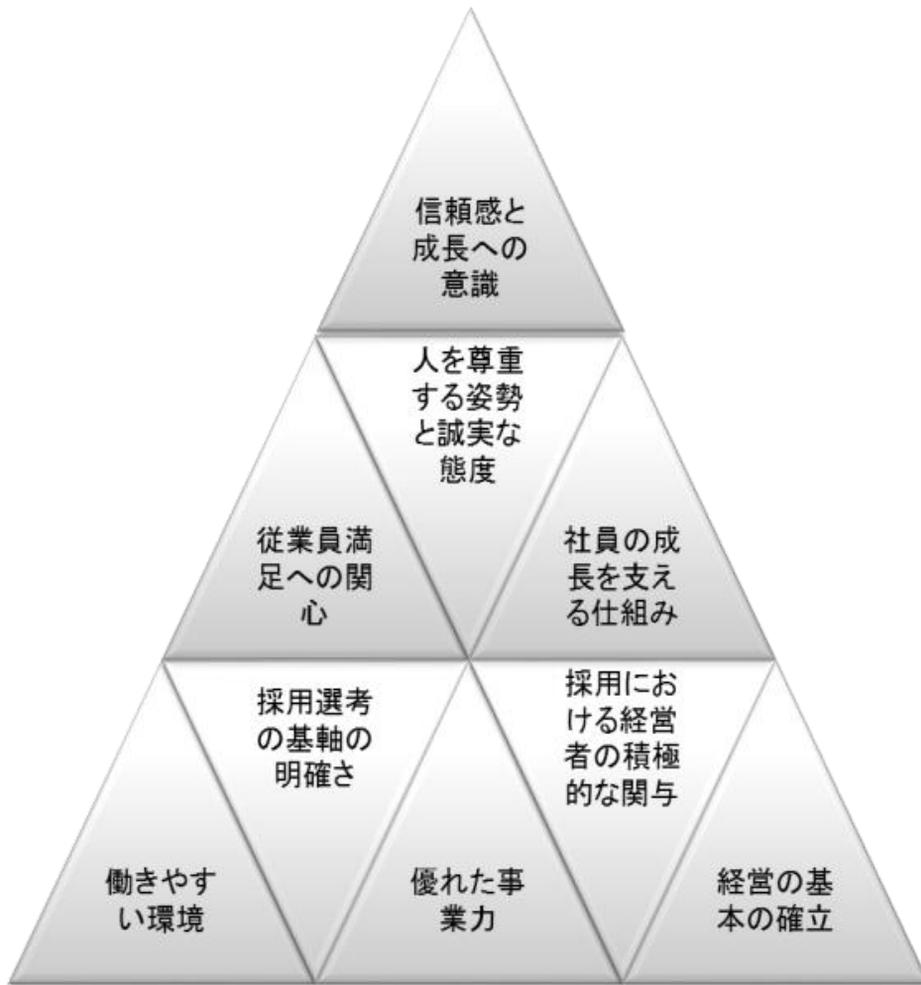
自社のビジネスモデルが確立され、常に経営環境の変化に対応するために自ら変革しようと努力している。

(要件9) 経営の基本の確立

経営理念が社内に浸透し、それに基づいた経営計画が立てられ、採用においても反映されている。

要件を満たすための具体的な行動や環境

- 経営者の経営にかける「想い」や「夢」が、経営理念やビジョンにおいて示されており、社内で共有し浸透させている。
- 自社の経営理念や経営環境、中長期計画等に基づいた採用方針を作成している。



9つのヒトカラ要件を整理した図