

フィールド風

(現場)からの

宮田守男

信濃毎日新聞社が昨年12月、ことしの長野県内主要企業上半期を展望した経済アンケートから、バブル期以来の高水準のプラス判断

を示した企業の割合が63%、併せて人手不足企業の求人活動の実態について報道。人材不足が大きな社会問題化となっている中、昨年12月松本信用金庫北部4店舗の共同開催で「これからの人材確保と人材育成について、今、求められる人材管理と求人戦略」の勉強会が開催され、会場の松川村「すずむし荘」の会議室に経営者50数名による真剣な討議が行われた。

「経営者自らのリーダーシップを知る事」「経営する企業の課題点を整理する事」「何が問題で、何を求めているのかを理解する事」が人材確保の大切な視点だと指摘した。「よろず支援拠点」は、

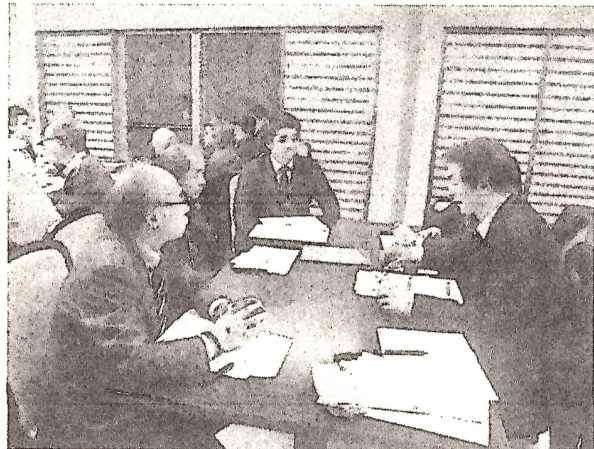
バックアップしている強みから今回も、多くの人材確保事例を経営者に示した。今回は大北地域の経営者が合同で学習会することに着目、グループ分けして、雇用をテーマに討議形式を採

支援。「家庭事情への理解」「職場での各種資格の取得支援」など多くの事例が報告される。それらの取り組みを行っているも人材確保は、難しい状況になっているのだと現場の厳しさが伝わってくる。経営者や職場リーダーには、これまで以上に信頼を築くために正直さ、誠実さ、尊敬が求められ、思いやりを示す、いたわり・友情・幸福・愛情の大切さ、安定をもたらす、安心・強さ・支え・安らぎを従業員などの様に抱かせるのか、希望を生み出す方向性・信念への能力が求められて

人材確保は、企業経営者の経営哲学が大切だ

用、お互いをもっと知り合い、新しい連携を模索したのが特徴だった。最後に各グループから雇用に関する事例報告。「海外研修などで人材教育」「従業員の学校行事への参加は最優先などの子育て

用が可能だと、全国に情報発信ができる雇用環境の必要性を感じた勉強会でもあった。(NPO法人信州地域社会フォーラム理事・白馬村森上)



諸手当の増額対応も厳しさを増す中、人材確保の知恵を求めて参加者も真剣だ