



働き方改革のキーマン 「管理職層の 意識アップデート」

ポケベル世代と呼ばれていた「イマドキのワカモノ」が、いまでは会社を支える存在に。その間、ポケベルはスマホに変わり、机を圧迫していたパソコンは驚くほどスリムで高性能になり、業務処理もデジタルにほぼ切り替わったことで、アナログ時代から比べると業務処理スピードが格段に上がった。——が、この時代になぜか遅いモノがある。それは、「働き方改革」の実現。思うように進まない原因について、今回探ってみました。

CONTENTS

02 アンケート調査結果
「働き方改革」実現を阻む、
経営者と管理職者との間に潜む“溝”

05 COLUMN
イマドキ就活生のトリセツ
岐阜協立大学 キャリア支援課 上出千尋さん
イマドキ若手社員のトリセツ
ミテモ株式会社 代表取締役 澤田哲也さん

06 INFORMATION
【SEMINAR】
2021 OKB ビジネスセミナーのご案内《10月～12月》

COLUMN
「OKB 総研 経営コンサルティング部」のご紹介

「働き方改革」実現を阻む、“溝” 経営者と管理職者との間に潜む

経営者のホンネ 「もっと管理職者とビジョンを共有したい」

OKB総研は、東海エリアに本社を置く幅広い業種の企業経営者を対象に「ワークライフバランスの推進にあたって感じている管理職者との意識の溝」に関するアンケート調査を実施し、50名から回答を得ました。その結果から見てきた現在の組織の課題、そして次世代組織のあり方を紹介します。

【調査概要】
調査対象：企業経営者（30代～50代）
実施期間：2021年5月31日～6月8日
調査方法：Eメールにて依頼し、WEBサイトで回答
回答者数：50名
※管理職者は課長以上の役職者を指します。
※公表にあたり回答者の特定を避けるため、一部編集しています。

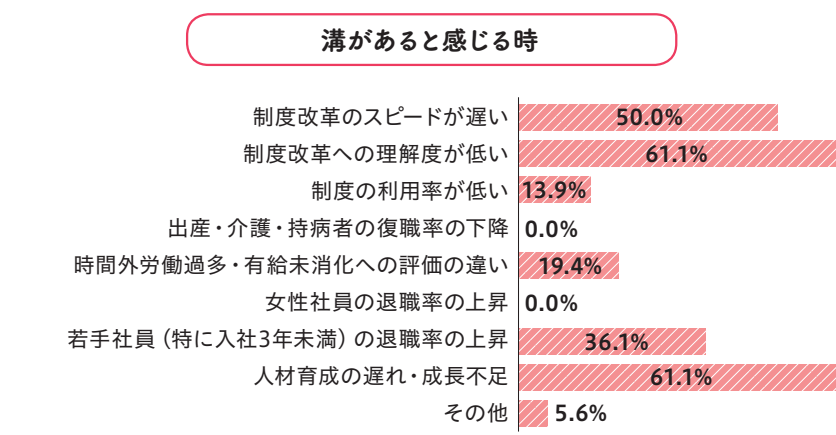
1 管理職者との間に 溝を感じる経営者が7割以上

特に溝を感じるのは
「制度改革への理解度の低さ」と
「人材育成の遅れ・成長不足」を目の当たりにした時。

「管理職者との間に意識の溝を感じることはありますか」の質問には、「ある（過去に感じたことがあるも含む）」の回答が72%、「ない」の回答が28%でした。「どんな時に溝を感じますか」に対しては「（管理職者の）制度改革への理解度が低い」「人材育成の遅れ・成長不足」がそれぞれ61.1%、「制度改革のスピードが遅い」が50%、「若手社員（特に入社3年未満）の退職率の上昇」が36.1%という結果となりました。ワークライフバランスの推進や人材育成のための新たな取り組みに対して、管理職者はどちらかといえば消極的で、思うような成果が得られていないと考える経営者が多いことが伺えます。

溝を感じる時の具体例

- 制度改革について意見交換をしても、ネガティブな発言が目立つ時。（製造業・50名規模・30歳代男性経営者）
- やるべきことを伝えても、具体的な行動パターンを示さないとき。（製造業・100名規模・40歳代女性経営者）
- 新しい福利厚生を準備し、管理職者会議で説明しても、利用率が上がらないなどで定着しない時。（卸小売業・150名規模・30歳代男性経営者）
- 新しい取り組みの実践時に、その取り組みがなぜ必要なのかを考えようとせず、過去の慣習に固執する様子が見られる時。（製造業・50名規模・40歳代男性経営者）
- 部下に対する評価基準が時代遅れだと感じる時。（医療福祉・150名超規模・40歳代男性経営者）
- 若手社員に対して、自身の若手時代の価値観を当然とした態度を取っている、もしくは押し付けるような指導現場を見た時。（サービス業・100名規模・40歳代男性経営者）

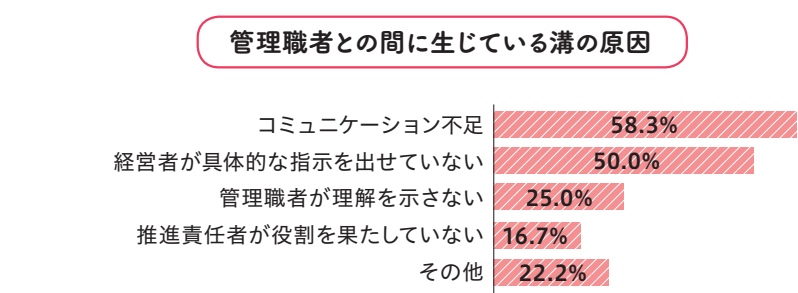


Z世代と呼ばれる新しい価値観を持った若手社員が入社するようになり、従来のマネジメントスタイルが通用しない時代になりました。今、企業はよりスピード感を持って職場環境の見直しや改善に取り組むことが求められています。しかし、経営者が新たな方針や戦略を打ち出しても、社員の行動は一向に変わず、改革が進まない企業が多く存在するのも事実。そうした状況はもしかしたら、経営者と管理職者の間にある意識の“溝”が原因かもしれません。伝えつつも、聞いたつもり、理解しているつもり、同じゴールを見ているつもり、変化に対応できているつもり…「つもり」がつもりつもって、あなたの会社の「組織力」は落ちてきていませんか？今こそ、経営者も管理職者も、自らの考え方や行動を変革する時です。

2 管理職者との間に生じている溝の原因

1位は「コミュニケーション不足」。
経営者自身が「具体的な指示を出せていない」という内省も。

では、経営者は具体的にどこに溝の原因を感じているのでしょうか。1位は「コミュニケーション不足」58.3%、2位は「経営者が具体的な指示を出せていない」50%、3位は「管理職者が理解を示さない」25%となりました。コミュニケーションの重要性を経営者が認識するも、管理職者との間に心理的な距離があることが見受けられます。また、社内に根深く浸透する「昭和型マネジメント」ともいうべき上意下達のコミュニケーションスタイルに課題感を抱いている経営者が多いことも分かりました。

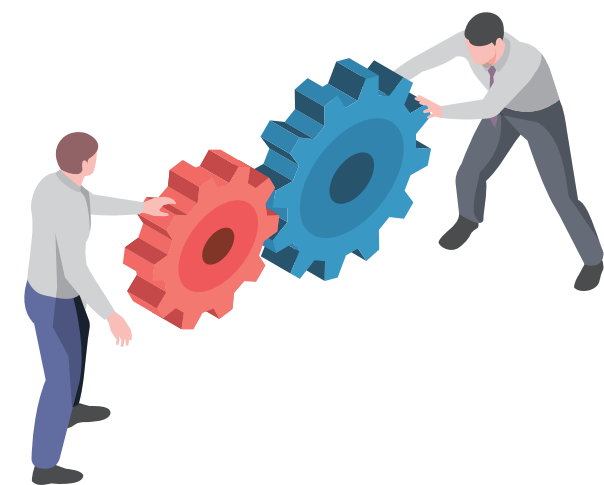


3 溝を解消するための 取り組みとその効果

経営者も決して
手をこまぬいているわけではない。

管理職者との間に溝を感じている経営者も決して手をこまぬいているわけではありません。溝の解消に向けて「コミュニケーション機会の創出」55.6%、「経営方針・計画等の明文化と言語化」52.8%、「人事評価制度の改定」22.2%などに取り組んでいます。その他の取り組みの例としては「同業他社の成果・課題の共有（製造業・50名規模・30歳代男性経営者）」「部下の指導方法について話し合い（サービス業・100名規模・40歳代男性経営者）」などが挙げられていました。

また、そうした取り組みの効果について、自由に回答してもらいました。



溝の原因の具体例

- 管理職者との間で情報が十分に共有されていない。（製造業・50名規模・50歳代男性経営者）
- 先代がトップダウン経営だったので、管理職者に自分で考え行動する力が不足している。（製造業・150名規模・50歳代男性経営者）
- 管理職者が新しいことへの挑戦に対して抵抗感を持っている。（製造業・50名規模・30歳代男性経営者）
- 管理職者が改革の必要性を理解できていない。または、理解はしていても実践の仕方が分からず足踏み状態になっている。（製造業・50名規模・40歳代男性経営者）
- 理想の社員教育と、現場の社員教育とのギャップを解消できるような案を、経営者として明確に示すことができていない。（製造業・100名規模・50歳代男性経営者）
- 管理職者に対して、私が経営者として伝えるべき熱意を十分に伝えられていない。すべてを説明しなくても大丈夫だと思ってしまう。（製造業・50名規模・40歳代男性経営者）
- 管理職者がプレイングマネージャーであるため、メンバーの育成やケアといったマネジメント業務とのバランスの取り方が曖昧。（建設土木業・50名規模・40歳代男性経営者）
- 昭和型の指導法が社内に根付いてしまっており、そこからなかなか脱却できない。（製造業・150名超規模・40歳代男性経営者）

溝の解消に向けた取り組み

コミュニケーション機会の創出	55.6%
経営方針・計画等の明文化と言語化	52.8%
社員への定期的な労働実態調査	11.1%
制度利用率の目標設定	8.3%
人事評価制度の改定	22.2%
その他	13.9%
無回答	2.8%

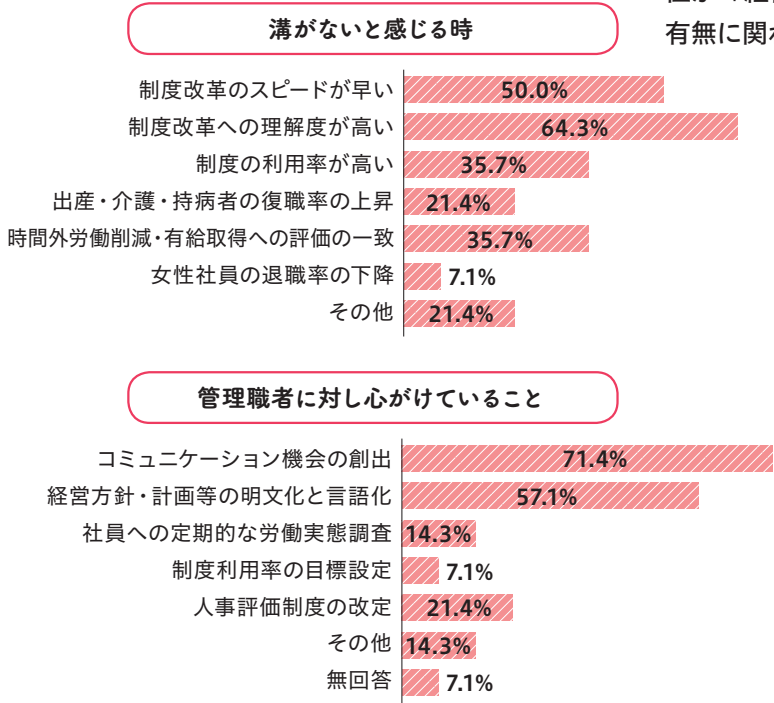
取り組みによって得られた効果

会社全体のモチベーションが上がった	47.6%
積極的な提案が増えた	23.8%
人材定着率が上がった	28.6%
公平・公正な人事評価制度が実現できた	19.0%
その他	23.8%

溝の解消に向けた取り組みによって得られた効果の具体例

- 管理職者一人ひとりの責任感が増したように感じる。（製造業・50名規模・30歳代男性経営者）
- 管理職者が組織の課題を自分ごととして捉えてくれるようになり、結果として柔軟な生産体制の構築と生産性向上につながった。（製造業・50名規模・30歳代男性経営者）
- 入社職員が増加した。若返りが図られ、士気が高くなった印象を受ける。（建設土木業・150名超規模・40歳代男性経営者）
- 自主的なアイデアの計画立案、実施機会が増えた。（製造業・50名規模・40歳代男性経営者）

4 管理職者との間に溝を感じない経営者の取り組み



5 経営者が管理職者に期待すること

社員が個性を生かせる職場づくりを求める声が多数。

経営者が管理職者に期待することについても聞きました。以下で具体例を紹介します。

- 会社の方針を部下に自分の言葉で説明できる能力を磨くこと。（製造業・100名規模・50歳代男性経営者）
- 新人でも質問しやすい職場風土づくり。（製造業・150名超規模・40歳代男性経営者）
- 現代的な柔軟性のある思考を身につけること。（その他・100名規模・50歳代男性経営者）
- 率先垂範に努めるとともに、時間を惜みず部下に気を配ること。（建設土木業・40歳代男性経営者）
- 若手社員のモチベーションアップと基礎的な技術・知見の獲得を両輪で支援すること。（建設土木業・150名超規模・40歳代男性経営者）
- 俯瞰力。個人の適性を理解するよう努めること。（製造業・50名規模・30歳代男性経営者）
- 自身の経験に基づく「常識」を絶えずアップグレードすること。（医療福祉・150名超規模・40歳代男性経営者）
- チームメンバーが納得感を持って業務に取り組めるようなリーダーシップの発揮。（製造業・150名超規模・50歳代男性経営者）
- 先々を見据えた部署の指揮と部下の教育。（卸小売業・100名規模・30歳代男性経営者）

働き方改革のカギを握るのは管理職者。コミュニケーションの質を見直して、若者に選ばれる会社へ。

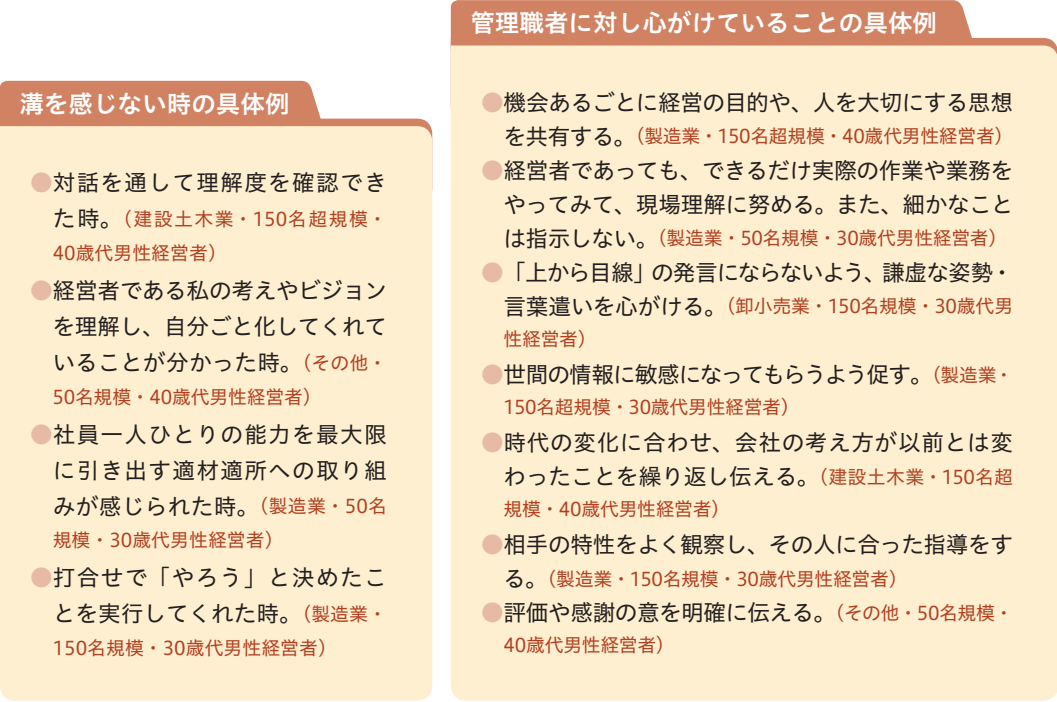
今回のアンケート結果から、多くの経営者は働き方改革や若手社員の育成を急務と考え、実際に取り組みを強化しようとしています。その実行スピードや達成度に満足していないことが分かりました。原因のひとつとしては、経営者と一般社員をつなぐ橋渡し役の管理職者の中に環境の変化を好まず、改革に消極的な人が一定数いることが推察されます。しかし同時に、経営者自身も管理職者に一歩踏み込んだ話ができていない、あるいは、してこなかった現状も浮かび上がりました。

もちろん、マネジメントは一筋縄ではいきません。ことに昨今は、指示命令や上意下達といった従来の

溝を感じている経営者との対象的な姿が浮き彫りに。

一方、管理職者との間に意識の溝を感じることは「ない」と答えた28%の経営者は、「どんな時に溝がないと感じますか」という問いに「（管理職者の）制度改革への理解度が高い」64.3%、「制度改革のスピードが早い」50%と答えました。以下、「制度の利用率が高い」35.7%、「時間外労働削減・有給取得への評価の一致」35.7%、「出産・介護・持病者の復職率の上昇」21.4%が続きます。

また、管理職者に対し心がけていることについての1位は「コミュニケーション機会の創出」71.4%、2位が「経営方針・計画等の明文化と言語化」57.1%となりました。このことから、管理職者との間の溝の有無に関わらず、経営者はコミュニケーションとビジョンの明示化を重要視していることが分かります。



6 経営者が管理職者に感謝していること

管理職者が「当たり前」と思っていそうな行動に感謝の声が。

アンケートでは最後に「経営者が管理職者に感謝していること」について聞きました。以下で主な声を紹介しします。

- 経営者と社員をつなぐ役割をしっかりと果たしてくれていること。（製造業・50名規模・50歳代女性経営者）
- 機会は多くないが、私とは異なる視点で進言や提言をしてくれること。（製造業・100名規模・40歳代男性経営者）
- 管理職者としての成長意欲を燃やしなが、次世代を育成しようとする姿勢。（製造業・150名超規模・40歳代男性経営者）
- 現在の管理職者は全員が私よりも社歴が長く、年齢も上だが、代がわりした今も変わらず力を発揮してくれていること。（製造業・50名規模・30歳代男性経営者）
- 目の前で起きている具体的な問題を解決するのは、経営者ではなく現場である。それらに日々立ち向かってきていること。（建設土木業・150名超規模・40歳代男性経営者）
- 若手社員を丁寧にフォローし、精神的な支えになってくれていること。（建設土木業・100名規模・40歳代男性経営者）
- 若手社員とのジェネレーションギャップに悩みながらも、彼らが活躍できる職場づくりに奮闘してくれていること。（医療福祉・150名超規模・40歳代男性経営者）
- 信頼を寄せてくれ、私にはない部分や不足している部分を日々補ってくれていること。（その他・50名規模・40歳代男性経営者）

イマドキ就活生のトリセツ

岐阜協立大学
キャリア支援課 上出千尋さん

あります。動画を活用したり、オンラインと対面を併用したりと、企業もさまざまな工夫を凝らしており、昨年と比べると内定・内々定が早く出ている傾向も見られます。

重視するのは「安定」と「成長支援」と「楽しく働けるか」

そんな「採用新時代」を迎え、学生は今、どんな企業に魅力を感じ、就職活動に臨んでいるのでしょうか。本学の学生に聞いた意見をまとめました。

◆学生が魅力を感じる企業の特徴

- ・明確な強みがあり、安定した経営基盤を持っている
- ・休日が多く、仕事と個人の生活を両立できる
- ・自己成長を促してくれる研修や資格支援制度が充実している
- ・風通しの良い社風が感じられる
- ・勤務地が限定され、転居を伴う異動がない

現在の大学生は、1990年代後半から2010年ごろにかけて生まれた「Z世代」と呼称される新たな世代で、それまでの若者とは全く違う価値観を持っています。特徴は、1.小中学生の頃からインターネットやスマートフォンを使いこなすデジタルネイティブである、2.不景気や災害の影響を受けた親による教育で堅実志向が強い、3.多様性を尊重するとともに自分の個性も大切にすることが挙げられます。彼らが働く上で重要視するのは安定や自己成長、ワークライフバランス。ストレスのない環境で成長実感を持ちながら働き、プライベートも豊かに過ごすというのがZ世代のスタイルと言えるかもしれません。そしてその傾向は、コロナ禍の影響でさらに強まりました。

一方で、Z世代は性格的に「繊細」な側面も持ち合わせています。自己肯定感

イマドキ若手社員のトリセツ

ミテモ株式会社
代表取締役 澤田哲也さん

型雇用はもはや現代の社会状況にフィットしなくなってきました。加えて、新たな価値観を持つZ世代の登場や新型コロナウイルスの影響により、今多くの企業にとって雇用のあり方、組織を抜本的に変えていくことが急務になっています。

組織は独特の感性を持つZ世代をいかに育成すべきか

ここ数年間に入社してきた、いわゆるZ世代の社員の姿を見て「最近の若者は…」というフレーズの使用頻度が高くなっている方も多いのではないのでしょうか。それまでの世代とは異なる環境に育ち、独特の感性を持つと言われるZ世代。彼らは現実的な性格で、会社に対して終身雇用などの過度な期待をしない代わりに、自分を曲げてまで無理に会社に尽くそうという帰属意識も抱いていません。そのようなものは初めから存在しないと捉えている向きさもあります。就職活動時に求める優先順位が高いのは、経営の安定性や手厚い教育支援。働きながら自身の成長機会を模索すると同時に、その間「経済的なリスクが少ないかどうか」を重要視しているのです。

また、ワークライフバランスという言葉はすでに浸透しましたが、その意識を発展させたより自分らしい働き方、より社会課題に貢献できる生き方を支持する人が多いのもZ世代の特徴です。たとえば、職業を1つに限定せず、複数の仕事・活動を掛け持ちながら、多方面での活躍を目指す働き方。当社のZ世代社員の中にも、副業として他社でのプロジェクトやNPO活動に参加し、自らをマイクロマネジメントしながら精力的に活躍している人がいます。

こうした特徴を持つZ世代が部下になった時、管理職者たちはどのように接するのが望ましいのでしょうか。私がおすすめるアプローチは、一人ひとりの傾向や可能性をしっかりと把握した上で、意見やアドバイスを言うメンター的な接し

や協調性は高いのですが、人と競い合うことをあまり好みません。また、自らの思考よりも、周囲と調和を取ることに主眼を置いた意思決定が多く見受けられます。Z世代の採用活動においては、こうした特徴に留意し、自社の強みや魅力をわかりやすく端的に発信するとともに、個人に寄り添った細やかなコミュニケーションが求められるでしょう。

本学のキャリア支援活動においても、学生に対する接し方や言葉遣いには注意を払っていて、たとえばES（エントリーシート）の添削時には、いいところを褒めた上で「この文章をこんな風にアレンジすると、もっと良くなるんじゃないかな」という声かけを行います。断定的・否定的な表現は彼らに響かず、むしろ逆効果なんですね。大切なのは共感です。

企業の対応として学生から好評なのは、面接のフィードバック。その名の通り、担当面接官が感じた応募者の長所や改善点を本人に直接伝えることで、フィードバックを受けた学生は企業に対して「しっかりと一人ひとりを評価している＝丁寧である」という印象を受けるようです。また「初動はオンラインでもいいが、選考がある程度進んだ段階で、実際の職場を見学できると安心」という声も学生たちからよく聞かれます。裏を返せば「どこで、どんな人と一緒に仕事をするのか」について納得感が得られないと、彼らは不安を覚えるのです。

学生と企業が将来をかけて真剣に向き合う場であるという就職活動の本質はこれからも変わらないでしょう。しかし、新しい価値観を持ったZ世代の登場やコロナ禍の影響で、そのスタイルは大きく様変わりしました。イマドキ就活生と向き合う企業の採用担当者様には、どうか今まで以上に一人ひとりの話にじっくりと耳を傾け、「あなたのことを理解したい」という姿勢を示していただけたらと思います。そして、各選考ステップで学生が求める情報を丁寧に提供するとともに、できればリアルな職場見学の機会も設けて、温かく、ポジティブに仕事内容や働く環境の魅力を伝えてください。そうすることで、互いのミスマッチは減らせるはずです。学生の就職活動やその先の未来を支援する私たちも、彼らが自らの選択に自信と希望をもって社会に羽ばたけるよう、全力で支えていきます。

岐阜協立大学

岐阜県大垣市北方町5-50 TEL.0584-77-3511
https://www.gku.ac.jp/

岐阜県下初の公設民営大学として1967年に開学し、現在は経済学部・経営学部・看護学部を展開。実学的なアカデミズムを掲げ、地域の自治体・企業・NPOなどと連携した実践型教育から、人間力や社会人基礎力を育むことを目指す。運動部の活動が盛んであることも特徴。

方です。先輩、上役だからという「上から」のコミュニケーションや、「見て覚える」「表情や態度から察する」といった阿吽の呼吸はZ世代に通用しません。まずは「1 on 1 ミーティング」で彼らが考えていること、たとえばどんなことに喜びを感じるのか、反対にどんなことが苦手だったり嫌いだったりするのかを直接聞き、受け止めてあげてください。その時、一番やってはいけないのが自分の話をしてしまうことです。大切なのは聞き役に徹すること。聞き役に徹すれば、相手の生かどころが自ずと見えてくるはずです。そしてZ世代に仕事を任せの際には、1.この仕事にはどんな意味があるのか、2.いつまでにどんなクオリティで仕上げてほしいのか、3.どのような手順で進めていけばいいのか、4.そのプロセスにはどのようなリスクが起こりうるのかを明確に示すこと。与えられた仕事に納得感を持つことができれば、Z世代は俄然やる気になります。さらに彼らの仕事ぶりについて、機会あるごとにフィードバックすることも欠かせないポイントです。Z世代は情報収集能力が高く、嘘や建前、付け焼き刃を鋭く見抜くセンスを持っているので、彼らが「自分のことを分かってくれている」と感じられるようなメッセージを伝え続けることが肝要。そうした細かいコミュニケーションの積み重ねによって互いの信頼関係が築けるかどうか、Z世代を伸ばすカギとなるのです。

会社はもともと、幅広い世代が一緒に働く場。世代によって考え方や価値観が異なるのは当然で、いつの時代もイマドキ若手社員は、理解不能に思われる存在です。そして、そのギャップを埋める得策が丁寧なコミュニケーションであることも、実は時代を超えた普遍の事実。かつては上から下の世代へ一方通行のコミュニケーションであってもしっかりと食らいついてくる部下がいましたが、今はそのような部下は存在せず、管理職者自身が変わらなければ、いよいよもって組織運営が成り立たない時代になっているのです。

Z世代の価値観に寄り添い、彼らが活躍できる組織へいかにアップデートしていくか。すべては「元・イマドキ若手社員」だった管理職者たちの手腕にかかっています。

ミテモ株式会社

東京都千代田区神田小川町3-8-5 駿河台ヤギビル3F TEL.03-4572-0407
https://www.mitemo.co.jp/

eラーニング・プラットフォーム事業、教材制作事業、地方創生事業などを展開。より楽しく、より身近に感じられる学びをテーマに、教育、デザイン、ITの力を掛け合わせ、人・組織・地域の課題解決を支援する。

2021 OKB ビジネスセミナーのご案内 《 10月▶12月 》

SEMINAR

10/15 (金)・11/9 (火) 各回13:00～17:00

【全2回コース】
いま必要なスキルを身に付ける！若手営業パーソンスキ強化セミナー
若手社員仕事力養成塾

講師名	株式会社ナレッジ・プラクティス・コンサルティング 代表取締役 宇井 克己 氏
対象	入社5年目までの営業職担当者
会場	OKB Harmony Plaza 名駅（名古屋市中村区名駅）
定員	各回20名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：11,000円 一般：26,400円

11/8 (月) 10:00～17:00

企業の底力を引き上げる総務に必要な“力”とは
総務部門強化セミナー

講師名	Edu.ANNEX 代表 池田 稔子 氏
対象	新入社員、若手社員、中堅・実務担当者
会場	OKB Harmony Plaza 名駅（名古屋市中村区名駅）
定員	20名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：11,000円 一般：26,400円

12/13 (月) 13:30～16:30

離職を防ぎ生産性を高める！今こそ考えたい計画的な社員教育
教育体系設計・運用のポイント

講師名	有限会社サンクスマインドコンサルティング 代表取締役 伊藤 弘一 氏
対象	中堅・実務担当者、管理職者、経営者・幹部
会場	オンライン（Zoom）
定員	30名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：4,950円 一般：11,880円

お申込方法

- WEB申込 OKB 総研ホームページ内の「お申し込み」フォームをご利用ください。
- FAX申込 OKB 総研ホームページ内より「お申込書」を印刷していただき、必要事項をご記入のうえ、送信してください。

OKB 総研
ホームページ
はコチラ ▶

10/26 (火) 10:00～17:00

平成生まれ社員を導くコミュニケーションスキルを習得！
管理職者の意識アップデートセミナー

講師名	株式会社ビジネスプラスサポート 人財育成プロデューサー 山田 容子 氏
対象	管理職者
会場	OKB Harmony Plaza 名駅（名古屋市中村区名駅）
定員	20名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：11,000円 一般：26,400円

11/11 (木) 10:00～17:00

社員の底力を引き出すコミュニケーション術習得！
コーチング技術入門講座

講師名	みなみトレーニングラボ コミュニケーションコンサルタント 倉智 紫津子 氏
対象	新入社員、若手社員、中堅社員、管理職者
会場	OKB Harmony Plaza 名駅（名古屋市中村区名駅）
定員	20名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：11,000円 一般：26,400円

12/15 (水) 10:30～16:30

アナウンサー直伝！集中特訓！
仕事で信頼される
「伝わる話し方＆敬語・言葉遣い」セミナー

講師名	元NHKキャスター・日本サービスマナー協会認定講師 宇野 悦加 氏
対象	全階層
会場	OKB Harmony Plaza 名駅（名古屋市中村区名駅）
定員	20名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：11,000円 一般：26,400円

COLUMN

企業経営の課題を一貫してサポートいたします！
「OKB 総研 経営コンサルティング部」

今号は、“管理職層の”と題しつつ、経営者の皆さまにもクリアすべき課題を提案させていただきました。コミュニケーション力を上げるポイントに「伝わるではなく伝える」とありますが、実際に経営方針・計画等を明文化・言語化しようとすると、なかなか難しいものです。

OKB 総研の経営理念の文面の中に“(地域) 企業の発展”があります。その役割を担う経営コンサルティング部は、東海エリアの経営者の皆さまを20年以上サポートし続けてきたプロフェッショナル集団です。これからも“選ばれ続ける企業”でいるために、ベクトルをどこに向けるべきか。経営者と一般社員をつなぐ管理職者と、どう合わせるべきか。OKB 大垣共立銀行のシンクタンクならではの目線を交えてアドバイスいたします。ぜひご相談ください。

TEL.0584-74-2576
(9:00～17:00 ※土日祝、年末年始を除く)
<https://www.okb-kri.jp/consulting/>

詳細に
ついては
コチラ ▶



お問い合わせ
フォームは
コチラ ▶



サポートコンテンツ

- 人材採用・定着の支援
採用に関する仕組みづくりのサポートや、専門コンサルタントの面談を経た人材のご紹介をいたします
- 研修・社員教育
それぞれの会社にふさわしい社員教育制度の企画・運営をいたします
- 組織活性化
経営理念の共有、自立型社員の育成をサポートいたします
- 人事制度の構築・体制サポート
人事・労務管理上の課題解決をサポートいたします