

定着しやすい体制を

人材確保支援



セミナーの打ち合わせを行う野手社長（右）と
小竹営業推進役＝野手組

コンサル業務に注力

正念場の地域金融

富山の現場から

<6>

富山第一銀行は3月から、取引先である総合建設業の野手組（小矢部市和沢、野手浩美社長）で、「社員が働きやすい環境をどう整えるか」をテーマとしたセミナーを開いている。

地域の顧客ニーズが大きいのが「人材確保」。これに際するため、人材獲得戦略の構築支援といったコンサルティング業務に力を入れている。取り組みの一つが野手組でのセミナーだ。

野手組は社員70人。全体の人手不足感は強くないが、国家資格を持つ現場管理者や重機オペレーターは多くない。今後は担い手確保がほとんど難しくなるとみて、人材が定着する社内体制の構築に向け、富山第一銀にサポートを依頼した。

■世代間の差解消

人材が離れる理由として、世代間ギャップによって人間関係が築けず、社内風土にな

じめないことが挙げられる。特に野手組では、バブル崩壊の影響を受けた「就職氷河期世代」である40代が少なく、50代以上と30代以下の社員に価値観のギャップがあった。セミナーは、富山第一銀の行員が講師を務め、野手組の「部長級」「課長級」「一般社員」の3階層向けでそれぞれ実施している。

50代以上が中心の部長級のセミナーでは、「価値観のアップデート」の重要性を説く。従来の「仕事は上司や先輩の背中を見て覚える」という考え方はなく、「若手には、しっかりと言葉で説明することが重要」と伝えている。

30代までが多い課長級や一般社員のセミナーは「世代間の相互理解」を重視。バブル氷河期、デフレ…。50代以上の社員が経験してきた世相も学べる内容としている。

「経営幹部をどう育てるか」とも、セミナーの大きなテーマとしている。一般的に、若手が会社を辞める理由には「キャリアパスの不透明さ」がある。明確で納得のいく基準で評価されていないと感じる若い世代は多いという。そこで、経営幹部層が育ち、この層が絶えず社員の昇進制度や評価制度を良くすることが必要に

なる。

講師を務めている富山第一銀の小竹裕貴法人コンサルティングチーム営業推進役は「目の前の仕事に精いっぱいな若い世代ほど、『会社をどうしていくべきか』を考える機会が少ない。そうした考えを若いころから持つようにして、スムーズに経営幹部となる環境を整備したい」と言う。こうした人材確保、人材育成の取り組みを中小企業が自ら賄うのは難しい。野手社長は、富山第一銀に任せるメリットについて「経営者が正しいやり方だと思っていなくても、第三者が『間違いだ』と気づかせてくれることもある」とも語る。野手組は今後1年間、複数回のセミナーを実施する。

■経営者の右腕

富山第一銀に対する「人材確保」に向けたコンサルティングの依頼は増えている。2025年度の契約件数は前年度比57％増えた。

今後は、金利上昇を受けた好決算で確保した利益をコンサルティング機能の増強に充てることとしている。高城和久営業推進役は「経営者が日々の業務に忙殺され、成長ビジョンを考える余裕がなくなる前に、経営幹部層を育成することが重要だ。銀行も経営者の右腕としてサポートしたい」と強調する。