

2023-24年度 朝岡会長テーマ -みんな 楽しく 仲良く そして未来へ-
第 3135 回例会 令和 6 年 3 月 12 日(火) 天気:雨 No.27

2023-24年度
RIテーマ



世界に希望を生み出そう



会長 / 朝岡 正 幹事 / 松田茂治

クラブ会報委員 金原健志 / 本田正則 / 大内基浩 / 宍戸秀隆

例会日: 火曜日 12:30 例会場: 西尾コンベンションホール

事務局: 西尾市永楽町 3-45 西尾信用金庫中央支店内 204

TEL: 0563-54-7770 FAX: 0563-54-7050 URL: <https://www.nishio-rotary.org>

【本日のプログラム】

司 会 杉田武男例会運営委員長

斉 唱 「奉仕の理想」

食 事 マルセイ

スピーカー (株)ビジョナリー 代表取締役 CEO 丹羽 悠介 氏

「求職者が後を絶たないアイデア経営」



【副会長挨拶】



昨日、今日と株が売られています、これは一時的な調整だと思います。この後どうなるかが重要で、株価が上がったので次は金利が上がると言われています、それは全然違います。今はマイナス金利になっていて、金融機関が日銀に預金するとマイナス0.1%取られます。つまりマイナス金利とは、日銀がお金を市場に投資するよう促しているということです。株価が上がり、業績も良くなってきたので是正していくと思います。ただマイナスを0に戻すだけなので、ほとんど皆さんの生活には関係ありません。長期ものも今年中は金利が上がる可能性はほとんど無いと思います。問題は賃上げです。失われた35年の間、サラリーマンの給料が全く上がらなかったのは皆さんもご存知かと思います。近年になって政府が育休や子供手当などを始めましたが、昨年から大手企業に賃金を上げるように求めています。株価や金利と賃上げは非常に連動しています。賃上げが成功すれば、株価も上がるでしょう。なので、皆さんは先手を打って人材確保を考えてください。昔から、社長が給料を取りすぎて会社が破綻する放漫経営の例はたくさんありますが、従業員に払いすぎて破綻した会社はありません。安心して踏み込んでいただくと日本経済の改善につながると思います。

【委員会報告】

〈出席委員会〉本多 淳委員長

本日の出席数 54名

欠席数 13名

出席率 80.6%



〈スマイルボックス委員会〉谷崎直樹委員長

松田茂治君 丹羽悠介さん ようこそ西尾RCへ。
卓話宜しくお願い致します。

羽佐田芳和君 丹羽悠介様大変お忙しい中西尾RC卓話有難うございます。大変楽しみにしております。

結婚記念日にお花を有難うございます。お陰様で49年になります。

柴田高広君 三女に続き次女の結納式も無事出来ました。ホッと安心の一方で近い将来西尾を離れる時が来ると思うと寂しいですが、千葉に遊びに行けます。

三浦康彦君 先日田中先生に大変お世話になりました。感謝です。

鳥居祥雄君 結婚記念日のお花を頂きました。

【卓話】

㈱ビジョナリー 代表取締役 CEO 丹羽 悠介 氏 「求職者が後を絶たないアイデア経営」



人材を確保する秘訣は、会社の理念や福利厚生などの制度と採用基準です。この3つが整っていれば、必ず人材を確保でき、定着率も上がります。まず大事なのは母集団形成と離職を減らすことです。若い人は会社ではなく、直属の上司が原因となって辞めることが多いです。そのため適切な指導者を育てることも重要です。その素質がある人材を採用することも大切です。採用には3つのパターンがあります。離職は少ないが応募も少ない場合は、認知度が上がれば応募数は増えます。応募はあるけれど離職が多い場合は採用ミスの可能性が高いです。離職と応募のどちらにも問題がある場合は、第1に認知度を上げることが大切です。認知度を上げるには、関心を持ってもらう「きっかけ」が必要です。知るきっかけが無いと人は集まりません。SNSやYouTubeなどを使って、とにかく知ってもらう動きをする必要があります。また、そもそもどんな人が会社に来てほしいのか、社内の優秀な人はどんな人なのかを言語化することが大切です。そして、自分たちが欲しいと思っている人は、どこで募集すると応募の可能性が高いかを考え、どんなことを仕事先に求めているかを知っておく必要があります。20代の若者をターゲットに、給料・福利厚生・人間関係・勤務地等の条件のどれを1番重要視するか、街頭アンケートを実施しました。8割以上の方が人間関係を重要視すると選びました。楽しいところで働きたい、怖い先輩がいないところで働きたい、怒られるのは嫌だ、という考えがほとんどでした。最近の子たちは怒られることが怖いのです。当社では、この結果をもとに、とにかく楽しい職場であることをコツコツとSNSで投稿し続け、去年は応募数が600件、今年は800件程の応募がありました。採用のミスマッチを防ぐには、面接が重要です。人不足で面接が雑になり、とりあえず話してみて何となく良かったので採用すると採用のミスマッチに繋がります。面接では会社の求める人物像とマッチしているかをしっかりと見極めましょう。その人が優秀かどうかより、会社の文化に合っているかが重要です。そこには教育や研修では超えられない壁が必ずあります。参考例として、当社では1次面接にチェックシートを使用しています。各項目を確認し、60点以下の場合は2次面接には進めません。面接の質問は、どういう人物像であるかを判断したいかの意図をもつことが大切です。

組織が活性化するためには、働くスタッフが会社のファンであることが重要です。働くスタッフが会社のファンであれば、そのスタッフが新たな人材を連れてきます。人は、心身の健康・人間関係・自己実現・存在意義の4つが満たされて初めて、仕事や人生が充実していると感じられます。そのため、悩みがあるスタッフに対して、この4つに対する解決策を提供できるようにしようという考えが、当社の福利厚生に反映されています。福利厚生や会社の雰囲気がこの4つのポイントを充実させると、スタッフは会社のファンになり、働くことが楽しくなります。

母集団形成のための認知度向上の広報活動は、具体的なペルソナを設定して、その人に向けたピンポイントなメッセージを発信していきましょう。そして、そういう方たちが入社した後、会社のファンになり、喜んでもらえる制度を作っていくでしょう。これが採用に関して重要なポイントだと思います。

最後に、当社の人事が作成したレポートから、α世代・Z世代の特徴をお伝えします。今の子たちは夢ややりたいことが無い方が非常に多いです。これはマズルの欲求階層が低い人が多いだけです。これまで承認欲求や所属欲求が全く満たされずに育ってきた人が多いので、そもそも自己実現欲求に該当する夢を持つなんて発想は出てきません。今の子たちは良い子症候群と言われていますが、周囲と仲良くなる協調性はあります。そして、指示されたことはやりますが、それ以上のことはやりません。悪い報告はギリギリまで控えるし、質問も控えます。1番嫌いな役割はリーダーで、1番やりたくないことは自己紹介です。人前で自己紹介することを本当に嫌がります。言葉の意味も変わってきています。この世代が言う「なんで僕がやるのですか」はシンプルに選ばれた理由が知りたいという意味です。自己肯定感を上げるチャンスの言葉なのです。「面倒だ」と反発したいための言葉ではありません。自己肯定感が低い子が多いので、「なぜ自分が選んでもらえたのか」という自己肯定感を上げるチャンスを求めているのです。あとは、「目をつけられる」という言葉も我々の世代では悪い意味で使われていましたが、今は良いことをした時にも使うそうです。褒められただけでも「目をつけられた」と言います。叱る時は2人きりで、褒める時はみんなの前でというのも古いです。今の子とはとにかく集団と化したいので、みんなの前で褒められることを嫌がります。自ら決めることも苦手で、最近の子たちは親と仲がよく、親の意見を1番大事にしています。実際に「なんでうちに来たの？」と聞くと、「テレビで親が見て、受けてきたらと言われて」と回答する子も多いです。次の戦略として親向けに会社説明会を実施しようかと真剣に検討しています。