

「34th ミーティングに関する報告書」(2003.11.1)

「明るい！ 人材採用2 ～問題解決編～」

2003年11月1日(土) 13:30～17:00

東京・新宿

参加者(11名)

経営コンサルタント、大学生、税理士、会社員、フリーライター、コミュニティFM局パーソナリティ、IT関連、行政書士、司法書士、他

発言者 千原康裕さん((有)リスペクト プロデューサー)

概要

- 1) 会の説明
- 2) 発言者あいさつ
- 3) 参加者による近況報告
- 4) 発言「明るい！人材採用の問題解決」
- 5) ディスカッション
- 6) ケーススタディ

内容

- 1) 会の説明
 - ・ 会の立上げから現在までの沿革について、説明。
 - ・ 問題解決編を行うことから、社会に対する「アウトプット」を意識すること。
 - ・ ただし、アウトプットは本日の状況を踏まえてのものとなるでしょうと。
- 2) 発言者あいさつ
 - ・ 営業のための、電話にてのアポ取りがけっこううまく行っている。
 - ・ 聞く耳を持つことと、わかりやすく伝えることの重要性を最近しみじみ感じている。
- 3) 参加者による近況報告
 - ・ 仕事で入国管理局へ。申請のため150人待ち(2時間強)を体験。
 - ・ 入国管理局。申請作業の簡略化を求められる反面、不良外国人対策にて矛盾する突き上げも。
 - ・ ベンチャー。技術・商品は揃ったので、営業・販路の開拓へと、シフト。
 - ・ 地元にて、JC同士の選挙戦。一方の応援スタッフをしているが、マニフェスト配りなど楽しんでやっている。
 - ・ ネイチャーゲームのインストラクターをやっている。体験型でおもしろい。
 - ・ ダメ出しグルメ。雑誌に載っているラーメン屋でも、まずい店が多い。

- ・ あまりのまずさに、はじめて残して帰った。
- ・ 疲れているときは、新しい店の挑戦はすべきではないことを学ぶ。
- ・ 関西の若手地方議員による選挙キャンペーン「ジェネレボ」にお手伝いに。
- ・ 自分の居住地の選挙区から誰が出馬しているのか知らなかった。
- ・ 喫茶店でのネットワークビジネスの勧誘を見つけたので、トークの勉強のために、横で聴いていた。けっこう参考になった。
- ・ キャッシュフローゲーム。けっこうネットワークビジネス系の参加者多い。
- ・ ある先生との出会いから、中国・台湾に興味。
- ・ 海外の農業畜産事業に興味。EUには、「動物福祉」という観念がある。
- ・ 「みどり2号」運用停止、700億円。人工衛星のコストダウンと、マーケティングを行っていた。

4) 発言「明るい！人材採用の問題解決」

- ・ ・ ・ 週刊誌「AERA」の記事、配布。「就職市場を支配 リクルート商法」。
学生のおぼ100%が登録する、「リクナビ」について。
学生にも企業にも便利な反面、学生が自分で情報収集をせず、また社会人とのコミュニケーションがうまくはかれなくなっているという問題も。
企業は、リクナビで「欲しい人材」が採れるとは思っていないということも。
あくまで、単なる広報手段と割り切っている企業も。

千原さんより発言となる、「前回のおさらい」から・・・

- ・ 若年者の離職率が上昇している。企業にとっては、採用活動への投資の損失に。
- ・ 学生の就職動機。「なんとなく」が大多数。学生も、「自己判断」が必要。
- ・ 企業の持つ、「人材像」が不明確。
- ・ 人材採用や、組織において、「ミスマッチ」が生じている。あるいは、経営戦略と人事戦略がマッチしていない。

つまり・・・

- ・ 企業と個人（学生）の「ニーズ」にズレが生じている。
- ・ 企業は、「なんらかの目的」や「なんらかの利メリット」など明確な基準を表現する必要がある。
- ・ また、企業と個人とが互いの「考え方」に共鳴する部分があるかどうか確認できる「場」を作り上げる必要がある。

ここで、大学生にインタビュー・・・

- ？ 就職について、現在志望する業界はありますか？
 - ・ 人口学など統計に興味があるので、マーケティング分野に進みたい。
- ？ 企業に勤めるとして、定年までですか？
 - ・ スキルを高めることを重視。定年まで勤めることは考えていない。

- ・ 結果として没頭できるようなもの。たとえば、「アメリカに負けない」というような組織上の大義が喪失してしまっている。
- ・ 企業の変化と個人の変化とがあるが。短期的な企業の変化、つまり「財務的なインパクト」だけでなく、長期的な個人の変化、つまり「ライフスタイルの多様化」にも目を向けるべきではないか。
- ・ 少なくとも、企業による「適材適所」の工夫が必要。

配布資料「明るい！ 人材採用2 ～問題解決編～」に沿って。

- 「事業領域」の明確化を。企業だけでなく、個人においても。
 - ・ 「事業領域」。社会との接点における「思い」というような。
 - ・ しかし、この「思い」は、潜在しているものである。
 - ・ とすると、企業は、自己の「事業領域」を、個人にわかりやすく伝えなければならない。これは、企業の責任である。
 - ・ 現在、単に「スキル」（顕在）のみを追いかけるようになっていないか。
 - ・ 「事業領域」をわかりやすく伝えることが、個人のモチベーションへとつながる。
- 「事業領域」の一致が、組織への「帰属意識」につながる。
 - ・ たとえば、日清食品HPに掲載されている、「日清マン10訓」など。
 - ・ 日清食品は、「打倒！ カップヌードル」というように、わかりやすい言葉で個人を求めている。
 - ・ また、ある会社に「この会社の思いはなんですか？」と聴いても、答えは返ってこない。
 - ・ それよりも、「普段の業務でどんなことを考えていますか？」という質問から、その会社の「思い」を発見することができる。
 - ・ あるいは、「顧客第一主義」というフレーズがあっても、具体的に伝えることができなければ意味がない。
- ・ この「事業領域の一致」により、どういったマーケット（お客様）を対象としているかが明確となる。
- ・ また、これにより、個人にプライドと自信を付与する。
- ・ すなわち、それは反射的に、お客様の企業に対するモチベーションアップとなる。
- 企業の明確な「人材像」こそが、企業の統一的な「採用基準」となる。
 - ・ そして、このような人材採用面からのアプローチが、組織そのものを改革していくこととなる。
- 浸透の方法。
 - ・ 社内への浸透。一言一句を実践的に伝えるトレーニングなど。
 - ・ 採用活動への浸透。事業領域（経営理念）の明確で、わかりやすい表現を。
 - ・ たとえば、富士通は、「社会インフラを作る」。
 - ・ 社外への浸透。経営者の“顔”を伝える。

- まとめ。「人」を尊重し、この人を「組織」とすることが、「社会」に資する。

5) ディスカッション

- 発言への質疑的に。

? 個人の「事業領域」というのが、いまいち。

- ・ 個人の、社会的な意味における人生の立ち位置。
- ・ あるいは、自己がなすべきこと、自己が満足できること。

? 新卒者も、「事業領域」を定めなくてはならないのか。

- ・ 定めるべきとの「仮説」に基づいている。

? 企業で、「事業領域」を明確に表現しているものは少ないのでは。

- ・ 少ないです。つまりは、これが「ミスマッチ」の原因となっている。
- ・ スキルを重視する、中途採用の場合にもあてはまる。
- ・ 結局、スキルの切り売りとなっている。

- ブレスト的に。

お題「人材採用。企業と個人お互いにとり、より良いマッチのためには、

- 1) 企業が人材像を明確にすること。
- 2) この人材像をわかりやすく伝えること。
- 3) また、はたしてしっかりと伝わっているかをチェックすること。

が必要であろうことはわかったが、これについて、意見は？」

- ・ 好き嫌いの問題では。
 - ・ 恋愛と同じでは。
 - ・ 一目惚れか、ちょっと付き合ってから好きになるか。
 - ・ インターンシップが一つの具体的な方法と考えられる。しかし、現状は、採用の絞り込みに利用されている。
 - ・ 企業にあこがれて、追いかけるような。
 - ・ 大きい仕事がやってみたい。責任があるけど、やりがいがあるような。
 - ・ 自分を高めたい。しかも、早く。
 - ・ 就職活動後のマリッジブルーが起きている。企業の事業領域への理解不足から。
- では、いかに、企業の事業領域を伝えるか？
- ・ OB・OG訪問のような活動にて、企業の沿革や事業領域を理解するという方法。
 - ・ しかし、現在、学生たちは敬遠している。

6) ケーススタディ

- お題「あるIT関連のベンチャー企業。

社長と従業員が2人。

現状は、従業員は社長の指示を待つて業務を行っている。

しかし、社長は、従業員に「問題意識」を持って行動して欲しいと考えている。

そこで、この社長のジレンマを解決するには、どうしたらよいか？」

- ・ 「共同経営」というのは、幻想にすぎない。
 - ・ 組織には、序列が必要。
 - ・ 権限委譲は行っているのか。
 - ・ 育てていくしかない。
 - ・ では、育てる方法は。小さいところからコツコツと。起業家精神を育むような。
 - ・ 数値目標を与えてみる。
 - ・ 社長の「思い」を理解しているか、チェックしてみる。
 - ・ 社長が走りすぎでは。
 - ・ 逆に、ワンマン社長のほうが、まとまることもある。
 - ・ 高い目標を掲げてみる。
 - ・ しかし、限界が見えたり、落ちこぼれが生じるのでは。
 - ・ 達成過程を示してみてもは。
 - ・ これを具体的に示してみる。これにより、責任が生じることになる。
 - ・ トライ&エラーにて、再検討をしつつ。
 - ・ 個人目標ではなく、部門ごとの目標を立ててみる。
 - ・ 能力給を導入してみる。
- とにかく、やってみる。その後は、P D C Aにて。仮説と検証の繰り返し。
- 発言者より、まとめ（アウトプット＝「戦略的提言」）にて。
- ・ 企業は、「事業領域」のわかりやすい伝達に責任がある。
 - ・ 学生は、仮に20年の人生としても、その年数・経験から、自身が責任を持つ「自己判断」を行わなくてはならない。
 - ・ 発言者としても、この仮説を、具体的な業務として検証を行っている。また後日、この検証結果を発言したい。