

人事の実務的・実践的な課題解決にフォーカスした

人事実践セミナーのご案内

9月に引き続き、11月の人事実践セミナーも「若手社員」をテーマに取り上げます。

一人前に育つ前に、苦勞して採用した貴重な若手社員が辞めてしまうことは何としても防ぎたいが、果たして受け入れる企業側に何か根本的に間違っていることはないのか。人材の争奪戦は、大企業から中小企業、また全産業に及び、若手に限らず多様な社員の採用・定着・育成は、人事部門最大の課題になって来ました。今回のセミナーでは少し視点を変え、参加者同士の情報交換を織り交ぜながら、若手人材の定着に向けて必要なことは何かを考えてみたいと思います。採用担当・教育担当をはじめ、若手社員と接点を持つ人事・教育部門の皆様のご参加を心よりお待ちしております。

参加を希望される方は、裏面の申込書に必要事項を記載の上、お申込み下さい(入会金・年会費・イベント参加費無料)。

2017年11月次プログラムのご紹介



貴重な若手人材を失う前に ～若手社員の受入体制は、このままで良いのか～

株式会社ドラゴン・ラボラトリーズ 代表取締役社長 堀口卓志氏

日時：2017年11月14日(火) 14:00～18:00

場所：パソナグループ本部ビルJOB HUB SQUARE(日本ビルディング)12FホールA
〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2

メッセージ

昨今、人材争奪戦が激化し、2017年7月の有効求人倍率は1.52と、バブル期を抜き43年ぶりの高水準となりました。また、正社員の有効求人倍率も1.01と、調査開始以来初の倍超えを記録しました。

新卒にも異変が起きつつあります。これまでも若手人材のメンタリティは、就活時が売り手市場か、買い手市場かに影響されると言われ、その最大の失敗が「バブル社員(88年～92年入社)」とされてきました。「ゆとり社員」の場合は教育が原因ですが、「バブル社員」の時代はその前後と教育は何ら変わっていませんので、受入側企業の対応の問題かと推測できます。

さて2017年度の新入社員の各種意識調査を見ると、四半世紀前のバブル社員と酷似した傾向を示しており、受入側が同じ失敗を繰り返す可能性が危惧されています。しかしながら、バブル当時と決定的に違う条件が二つあります。一つは転職の容易性です。スマホで検索すれば適職から平均年収まですぐに調べられる時代にあって、全業種平均での大卒新入社員の3年以内退職率は32%と、1/3に迫っています。

二つ目がインターネットの影響です。新入社員はLINE、SNS、twitter等を使い分け、企業以外に様々な情報ソースや相談相手を持ち、同時に疑問や不満を世界に発信できます。スマホネイティブである彼らは、それ以前の世代とコミュニケーションスタイルやスキルが全く違うため、多くの問題が発生していますが、これは人事・採用部門だけで解決できる問題ではなく、受入側企業全体を巻き込んだ抜本的対策が急務です。

こうした現実を踏まえ、今回のセミナーが、他社の皆様との情報交換も含め、若手人材の受入体制の現実的対策を再考する機会となれば幸いです。

プロフィール

1980年コンサルタント会社入社。組織開発と経営幹部養成コースの開発・運営に取り組み、1990年代初頭まで管理者の能力開発に取り組み、その後10年ほどは、世の中に管理職が経営職になるための教育がほとんどないことに着目し、経営者養成コースの開発・実施に取り組み。

2006年に前職を辞し、翌年、株式会社ドラゴン・ラボラトリーズを設立。
「世代交代期の組織開発」に焦点を当て活動中、文科省の「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)」を始め、青少年の職業教育に関わったことを契機に、大学でも教鞭をとるようになり、さらに2011年よりボランティアで大卒無職の若者達のキャリア支援を始める。

企業内では内定者から入社1年目の育成定着化に焦点を当て、大学ではビジネススキルを教え、また就職できなかった若者のキャリア支援を行うことで、三方向から若年世代と関わり、彼らの潜在能力の高さや、育成・活用の難しさ、そして可能性の高さを日々実感。

2008年より千葉商科大学客員講師としてベンチャービジネス論を担当。2014年より一般社団法人キャリアメンターネットワーク専務理事(現職)。

