

2019年10月7日 東京協会実践セミナー

優秀な人材の 「採り方」と「育て方」

一般社団法人日本研修コーディネーター協会

代表理事 飯島 宗裕

1

「知っている」 ❌ 「できる」

2

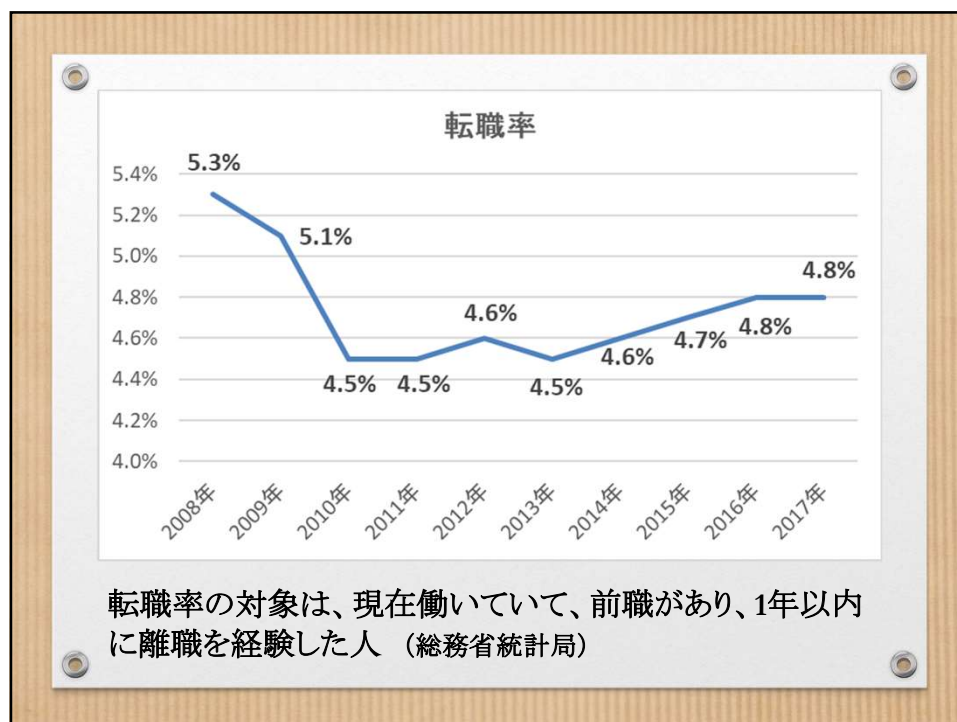
今回の内容

- 1、最近の転職事情
- 2、優秀な人材を採用する
- 3、優秀な人材に育成する

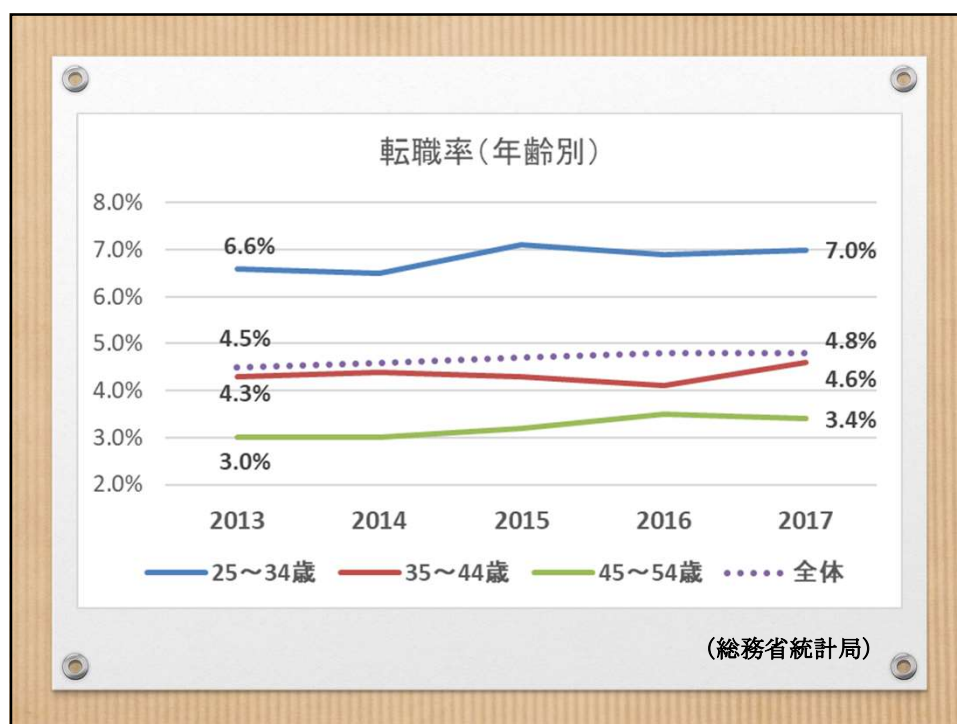
3

1、最近の転職事情

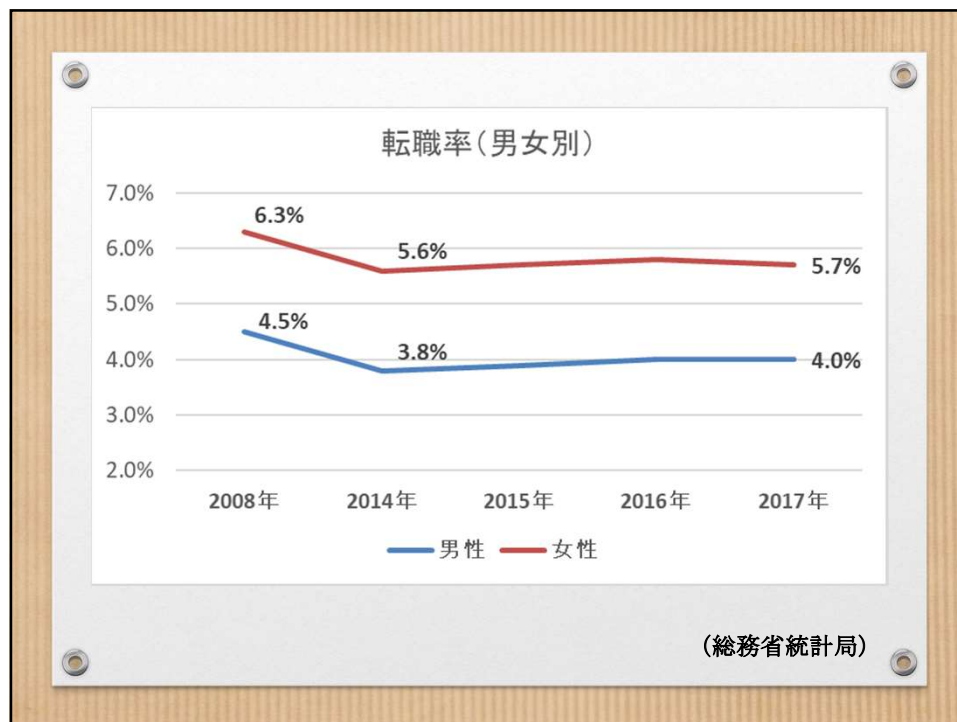
4



5



6



7

転職市場のリスクとチャンス

今や転職は市場は拡大していますが

これは「**リスク**」でもあり、「**チャンス**」でもあります。

- ・優秀な人材が流出する**リスク**が増えている
- ・優秀な人材を確保できる**チャンス**も増えている

8

面接用のタテマエ BEST 5

- 1位: キャリアアップしたかった (38%)
- 2位: 仕事内容が面白くなかった (17%)
- 3位: 労働時間・環境が不満だった (11%)
- 3位: 会社の経営方針・経営状況が変化した (11%)
- 5位: 給与が低かった (7%)

リクナビネクスト 転職理由と退職理由の本音ランキングより

9

本音

- 1位: 上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった (23%)
- 2位: 労働時間・環境が不満だった (14%)
- 3位: 同僚・先輩・後輩とうまういかなかった (13%)
- 4位: 給与が低かった (12%)
- 5位: 仕事内容が面白くなかった (9%)

リクナビネクスト 転職理由と退職理由の本音ランキングより

10

2、優秀な人材を採用する

11

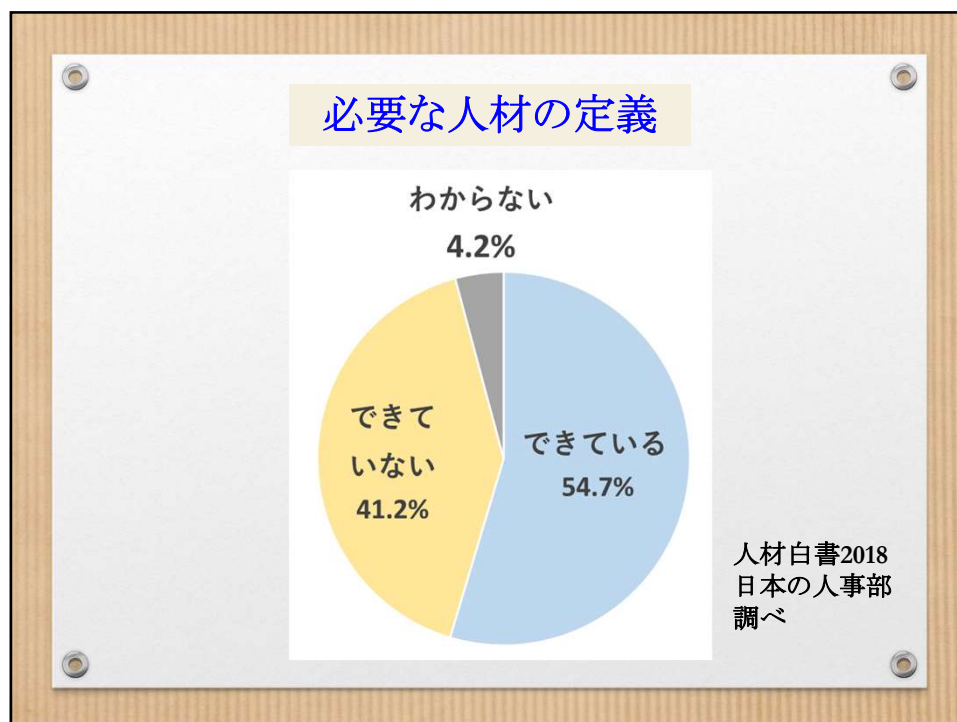
優秀な人材を確保する

優秀な人材がいなくて……

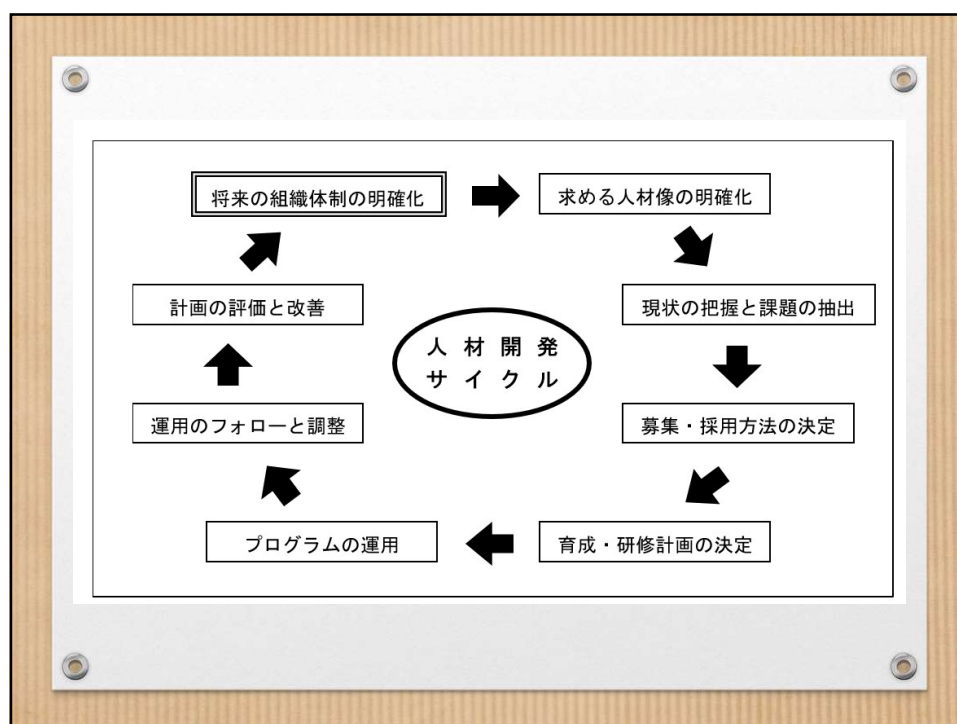
ちょっと待った！

皆さんの会社にとっての「**優秀な人材**」とは、
どんな人材ですか？

12



13



14

	不足しているもの	発生する問題	発生しうる損失
定義の問題	組織の目標設定 人材構成の把握	適正な育成計画が 実行できない	人材開発の失敗 事業計画の崩壊
募集の問題	明確なターゲット 募集ノウハウ	期待している人材を 確保できない	高コストの発生 人的資源の不足
採用の問題	採用の基準 判定者の教育	問題人材の採用や 有望人材の取りこぼし	職場環境の悪化 事業計画の遅延
育成の問題	育成計画 育成のしくみ・体制	低い研修効果や 成長の意欲低下	費用と時間のムダ 組織機能の低下
評価の問題	評価の基準 評価者の教育	評価に対する不満と モチベーションの低下	評価制度の崩壊 優秀な人材の流出

15



16

共通点さがし

お近くの席の方と 3分間会話をして
お互いの「共通点」を探してください。

ただし、

この会場にいる全員がそうであるという内容
〇〇ではない、という内容
はNGです。

17

コミュニケーションの3ステップ

	機 能	目 的	手 段
ステップ 1	親和機能	良好な人間関係を築く	挨拶・会話
ステップ 2	伝達機能	相手に情報を伝える	報告・説明
ステップ 3	行動喚起機能	協力を獲得する	説得・依頼

18

魅力を語れるか

誰かに「**自社の魅力**」や「**仕事の魅力**」を語れますか？

就活をしている相手に
どのように魅力を伝えますか？

19

魅力を作り出す

その魅力は、本当に魅力的ですか？

自分が「就職活動している」人物だとして
その魅力を聞いて、その会社に入りたいと
思いますか？

20

魅力を作り出す

採用が難しい居酒屋において
なぜ募集が多かったのか

時給が高い ✕

自由な時間に働ける △

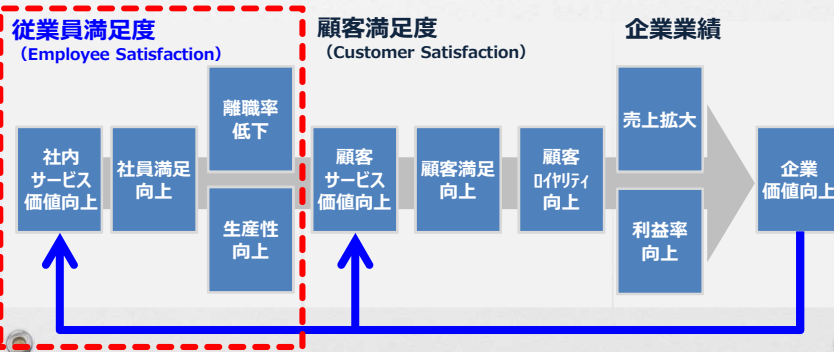
美味しい賄い料理が食べられる ◎
(日本酒の試飲会つき)

21

従業員満足の重要性

従業員満足度の向上は業績拡大のための経営施策である

【サービス・プロフィット・チェーン】



22

Google社

- 1日3食、社員食堂無料
- ビリヤード台や卓球台
- 防音の音楽ルーム
- 6万人の全社員ミーティング
(トップの経営者も)
- 全員のスケジュールを公開
- 上司からの命令が無い
- 20%ルール(自分の興味に時間を使うことが認められている)



23

未来工業

- 年間休日140日
- 定年70歳
- 年功序列、成果主義なし
- 残業禁止
 - ⇒利益が少なくなる
 - ⇒8時間を豊かにしてあげたい(勤務8時間・睡眠8時間)
- 上司は部下に命令する権限を持っていない。
上司は部下を説得して、納得させる責任がある。
- 会社が社員に求めることは「常に考える」のみ。
業務や職場の改善提案は500円の報奨金。



24

本音

1位:上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった
(23%)

2位:労働時間・環境が不満だった(14%)

3位:同僚・先輩・後輩とうまういかなかった(13%)

4位:給与が低かった(12%)

5位:仕事内容が面白くなかった(9%)

リクナビネクスト 転職理由と退職理由の本音ランキングより

25

採用は恋愛と同じ？

- ・良いことしか言わない
- ・一生付き合うという真剣さが低い
- ・採用したら、ほったらかし

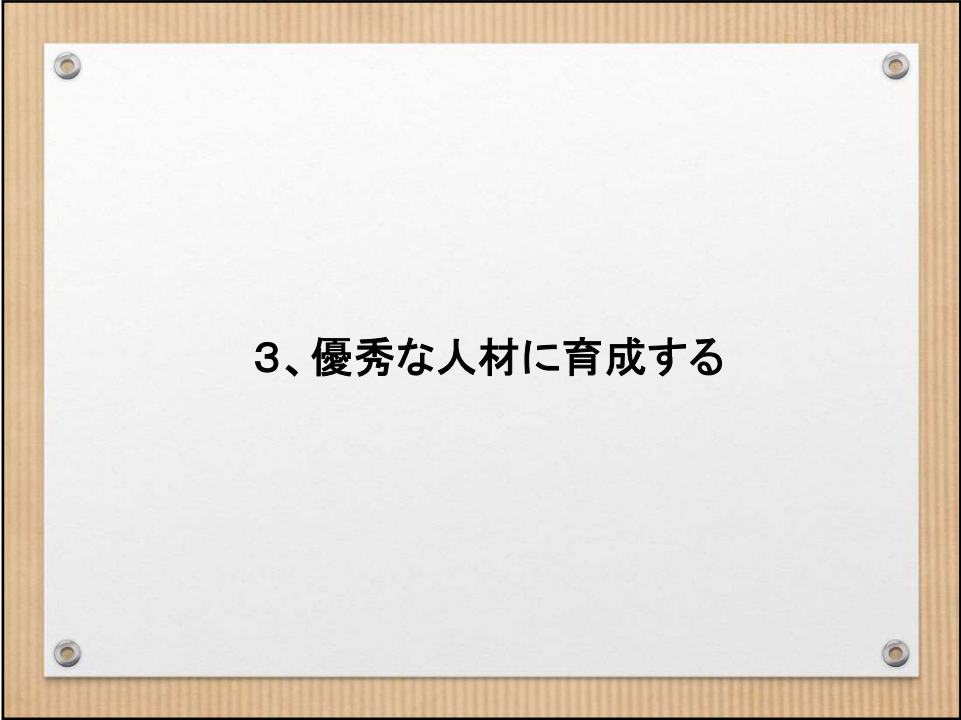
大切なのは

「自社の本当の姿を知ってもらうこと」

「一生仲間として働く姿勢を見せること」

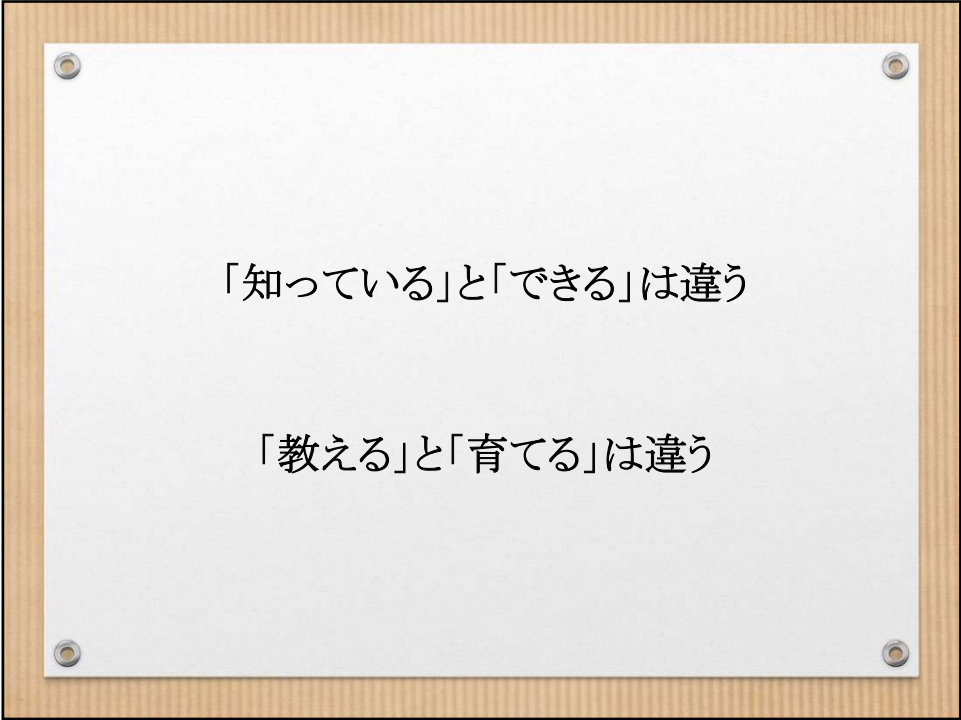
「採用した後も親身に接すること」

26



3、優秀な人材に育成する

27



「知っている」と「できる」は違う

「教える」と「育てる」は違う

28

「教える」から「育てる」へ

やってみせ 言って聞かせて
させてみて ほめてやらねば
人は動かじ

話し合い 耳を傾け承認し
任せてやらねば 人は育たず
やっている 姿を感謝で見守って
信頼せねば 人は実らず



29

逆上がりのできない女の子

あるところに逆上がりの出来ない女の子が居ました。
授業で必死に練習しましたが、残念ながらできるようには
なりませんでした。

落ち込む女の子を見た担任の先生
は「放課後、一緒に練習しよう」と
声をかけます。それからの放課後、
先生とのマンツーマン練習が
始まりました。



30

逆上がりのできない女の子

練習は毎日の放課後、担任の先生とマンツーマン。女の子は真面目に練習をして、先生も頑張ってアドバイスを掛けます。そんな練習も数週間経ったある日、ついにその時が来ました。ついに彼女は逆上がりを成功させました。初めての成功に女の子は大喜びです。先生も我が事のように一緒に喜びます。次の瞬間、女の子は喜びながらこうつぶやきました。



31

逆上がりのできない女の子

「もうこれで、逆上がりの練習しなくて良いんだね！！」



32

逆上がりのできない女の子

スポーツ指導に携わる人は「上達」「習得」は素晴らしいと信じています。できなかった技ができるようになる、教える側にも教わる側にも達成感が生まれる瞬間です。

先に上げた女の子は逆上がりという技を習得し鉄棒の技術も上達しました。

しかし最後に先生に投げかけたセリフは **逆上がり・鉄棒との断絶宣言**です。なぜ女の子の口からはこんなセリフが出たのでしょうか？

33

逆上がりのできない女の子

きっと、女の子の本心は「逆上がり出来るか？」なんてどうしても良かったのだと思います。しかし先生はこの気持ちに気付くことが出来ませんでした。授業中に出来なかった事が悔しかったに違いない、それじゃ一肌脱いで逆上がり出来るまで練習に付きあおう！と言った感じでしょうか。

女の子の思いとは裏腹に、出来なくて悔しがっている→達成できたら喜ぶに違いない、という方程式が見えてきます。

34

逆上がりのできない女の子

失敗の原因は順番を間違えたこと。技を教えるより、まず初めに運動そのものの楽しさを伝えなければいけなかったのです。

鉄棒って楽しいね！！と思ってもらうことが最優先でした。

まず「運動そのものに楽しさを感じられる」という素地を作ることが重要なのです。

そうすれば、自ずと学習し、成長していくのではないのでしょうか。

35

仕事のやり方だけを 教えていませんか？

自分たちの仕事の「やりがい」

自分たちの仕事の「役割(重要性)」

自分たちの仕事の「楽しさ」

- ・お客様の笑顔
- ・「ありがとう」という感謝の言葉をいただける
- ・一瞬ではなく、長い期間におけるお客様との関係

36

最後に

採用がうまくいくか
雇用が定着するか
人材を育てられるか

今、働いている「皆さん」次第
なのです。

37

ご清聴いただき
ありがとうございました。

一般社団法人日本研修コーディネーター協会

www.jtca.jp/

※本日使用した本資料は、
当協会ホームページにて公開します。

38