

# 激動の時代に大活躍する 社員の育成と採用方法

---



講師 松本順市



# 1. モデルとなった優秀な社員像が変わる

## 1. 2019年までは、学校型の優等生

特徴…決まっていることを早く答える

## 2. 2020年からは、チャレンジ型のガキ大将

特徴…答えのないことに挑戦する  
失敗に対してストレスフリー



## 2. 時代が変わっても変わらないこと

1. 教えたことが成長基準の5点
2. 勤務態度の成長要素  
※ 1部の成長要素は変更になる可能性あり
3. 成果を上げたやり方を共有化する



# 3. チャレンジシートからチャレンジ制度へ バージョンアップ

## 1. チャレンジ制度の運用の必要性

- ① 理由…環境の変化が続いている（出口が見えない）  
（新型コロナ感染、ロシアのウクライナ侵攻、物価高、円安、スタグフレーションなど）
  
- ② 組織風土の変革…挑戦をあたり前にする



# 3. チャレンジシートからチャレンジ制度へ バージョンアップ

## 2. 今までのチャレンジシートの活用のポイント

- ① 経営環境の変化が短期（出口が見える） ex.新型コロナの収束
- ② チャレンジシートの活用前の成長点数でこれからの1年間の処遇（昇給・賞与）を決定
- ③ チャレンジシートの成長要素は常時変更（ときには日々変更）
- ④ 経営環境が落ち着いたらチャレンジシートは成長シートに戻る



# 3. チャレンジシートからチャレンジ制度へ バージョンアップ

## 3. チャレンジ制度導入の企業規模別経営環境の違い

### ① 大手企業

- 社員の評価はほぼ減点主義
  - 大学での評価の延長線上の優秀さ
  - 新しいことには将来の出世を考えて挑戦しない
  - 結果挑戦しない社員が幹部・経営者になる可能性

### ② 中小企業

- 企業そのものがベンチャー企業
- 常に挑戦することを求めている
- しかし、挑戦することの評価が仕組みになっていない



# 3. チャレンジシートからチャレンジ制度へ バージョンアップ

## 4. チャレンジ制度の採用の条件

- ① 成長シートがあることが前提となる
- ② 成長点数で100%処遇を決めることが約束されている
- ③ 失敗したことがマイナス評価にならないことを仕組みで説明する
- ④ チャレンジカードの作成



# 3. チャレンジシートからチャレンジ制度へ バージョンアップ

## 5. チャレンジ制度の内容

- ① チャレンジ制度の目的
- ② 表彰制度
  - チャレンジ件数（量） ex. 1件100円～200円（月間）
  - チャレンジ優秀賞（質） ex. チャレンジ大賞50,000円（年間）
- ③ チャレンジ委員会
  - 社長をトップとして幹部がメンバー
  - チャレンジ大賞の決定
- ④ チャレンジの流れ
  - チャレンジカード提出→上司→社内告知→結果発表





## 4. これからの新卒社員の採用方法

### 1. Z世代の新卒社員の特徴

- ① 社会問題・環境問題に関心がある
- ② 自分の価値観を大切にする
- ③ 大手企業志向が薄れている

### 2. 採用三種の神器の大活躍のとき

- ① 3階層の成長シート
- ② ステップアップ基準
- ③ モデル賃金



## 4. これからの新卒社員の採用方法

### 3. 採用の方法

- ① 新卒就活サイトの活用
  - キミスカ
  - Offer Box (オファーボックス)
- ② 意欲的な学生を早期採用
  - 6月1日前に内定 (2022年5月時点75%内定率)
- ③ 大手採用サイトでは大手企業に勝てない
- ④ 適性検査の実施
  - 内田クレッペリン
- ⑤ 社長面接で夢を熱く語る

