

迎えたい未来から考える 「向き合う」

「バブル世代」「就職氷河期世代」「ゆとり世代」など、人は生まれた時代によって分けられ、特徴や傾向を語られます。ちまたでは「Z世代とは」を解説するどころか、その次の世代の「α世代の働き方」まですでに予測されています。彼らを理解し、会社に迎え入れるために得るべき情報だとは思いますが、OKB総研はそれ以前に問いたいことがあります。どんな社員を求めていますか、どんな活躍をして欲しいですか。そのうえで、自分の会社はどんな未来を迎えたいですか。

CONTENTS

02 特集記事

このままではまずい人材難の深淵を考える

- 02 Q1. 「離職問題」よりも「採用難」に悩んでいる
- Q2. キャリア形成を支援することへの不安
- 04 Q3. “成長” に対する認識の世代間ギャップ
- Q4. キャリア形成への意識と学歴の関係性
- 06 Q5. 若手社員との向き合い方
- Q6. 育て方改革に立ちはだかる悩み
- Q7. 経営者さまへのメッセージ

08 INFORMATION

【SEMINAR】

OKBビジネスセミナーのご案内《2024年8月～10月》

【SERVICE】

オンライン壁打ちミーティングのご案内
メール会員募集中！

このままではまずい 人材難の深淵を考える

Q1

経営コンサルティング部
野口

各所でよく取り上げられる「若手社員の離職問題」ですが、大企業ほどの危機感はないように感じます。いま東海エリアの中小企業の皆さまが直面しているのは、主に「採用難」です。

質問の背景

年々深刻化している人手不足について多いお悩みは、「採用をしようにも応募が来ない」。ふさわしい未来をつかみ取るための挑戦をしようにも、これが妨げになって行動に移せないと嘆く経営者さまもいらっしゃいます。マスメディアなどで離職に伴う育成難のニュースをよく見かけるわりに、日ごろのコンサルティングでは「若手社員がすぐに辞めてしまう」という声はそれほど聞こえてきません。

A1 古屋さん

大企業の育成難も中小企業の採用難も、問題の根っこが「人材を確保していかに育てていくか」であるのは同じ。どこで顕在化しているかが違うだけです。

古屋さんの解説

中小企業における採用活動は、極めて難しい状況になっています。採用できない背景のひとつに、大企業の動きがあります。実はここ2~3年、新卒採用を毎年約20%ずつ拡大しています。キャリア採用も、この10年で求人数が10倍に増えました。大企業に転職しやすくなっているわけですから、そのしわ寄せが中小企業で起こるのは必然です。今後ますます厳しさが増すことも避けられません。大企業は「採用できる」から、育成の段階で問題が顕在化しているだけ。中小企業においては、そもそも採用の段階で現れている。つまり、「育成で問題が起こるまでに至っていないだけ」だと思います。

野口

若手社員の仕事に対する考え方や姿勢は、地域や業種によって異なるのでしょうか。

古屋さん

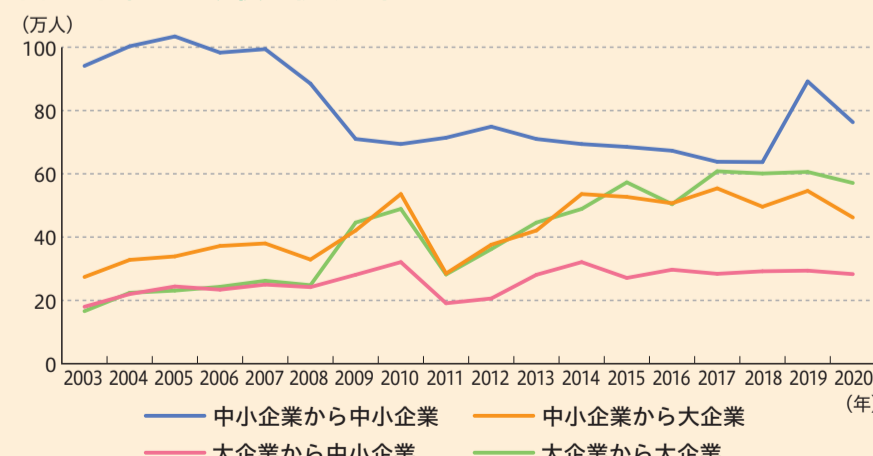
あると思います。地域別というより産業構造による違いです。例えばサービス業と比べると、製造業は離職率が低い傾向があります。その観点からいえば、観光資源に恵まれた地域と比べて、製造業が盛んな地域は離職問題を感じにくいかもしれません。しかし5年・10年というスパンで見ると、製造業も例外なく離職率は上がっています。産業によってタイミングやスピードが異なるだけ。「世界でも指折りのモノづくり産業の集積地」と言われる東海エリアでも、離職問題はいずれ顕在化すると思います。

OKB総研comment

古屋さんの解説にある「大企業に転職」について、「中小企業から大企業」への転職者数は20年前の2004年は32.8万人で、10年前の2014年は53.6万人に増加。コロナ禍突入の2020年でも46.2万人で、現在はそれを上回ることが予測されます(図1)。企業と求職者の動きにも目を向けると、コロナ禍でも求人超過の状況は変わりませんでした(図2)。これらの動きに対しOKB総研の人材サービス専任コンサルタントは、「市場動向だけを見て採用を諦めるのは時期尚早」^{※1}と呼びかけています。

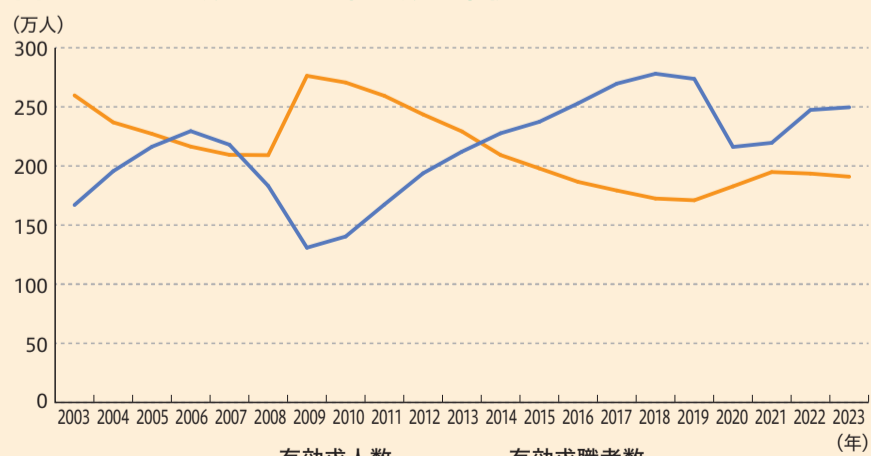
※1 KBC TIMES143号(2023.7発行)より抜粋「人材獲得」と題し、OKB総研の人材サービス専任コンサルタントが地域企業の皆さまにお伝えしている「人材採用にあたって経営者さまに知って欲しいこと」を特集した。(www.okb-kri.jp/pdf/kbc/KBC143.pdf)

図1 転職者の規模間移動の状況



出所: 中小企業庁『2021年版「小規模企業白書」』1-54ページよりOKB総研にて作成
※従業員数が5~299人の企業を中小企業、300人以上を大企業としている
※グラフの数字は、いずれの年も上半期(1月~6月)のもの

図2 有効求人数・有効求職者数の推移(パートタイムを含む一般)



出所: 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」(2024)よりOKB総研にて作成
※実数による年平均

去る7月2日、OKB総研は共立ビジネススクラブ講演会2024を開催しました。登壇いただいたリクルートワークス研究所の古屋星斗さんのお話から、「人材難に向けて“これから”持つべき視点や姿勢」を知り、ふり返りや見直しをはじめた参加者さまは多いようです。

ただ、伴走者として日ごろ活動している私たちからすると、「うちには当てはまらない」と受け止めた経営者さまもいらしたように感じました。今号は、「本当に当てはまらないのか」を考えるために、講師の古屋さんに再度ご登場いただきました。講演会に限らず、これまでに「それは〇〇の話だから」と片付けてしまった言葉があったなら、もう一度拾い上げてみてください。

(インタビュー: OKB総研 経営コンサルティング部 野口陽、調査部 梅木風香)

古屋 星斗さん
リクルートワークス研究所 主任研究員

2011年、一橋大学大学院社会学研究科修了。同年、経済産業省に入省。産業人材政策、投資ファンド創設、福島復興・避難者の生活支援、政府成長戦略策定に携わる。2017年より現職。次世代社会の労働・キャリア形成を研究する。著書に『ゆるい職場若者の不安の知られざる理由』(中央公論新社、2022)、『働き手不足1100万人の衝撃——2040年の日本が直面する危機と希望』(プレジデント社、2024)など。

Q2

経営コンサルティング部
野口

2016年に努力義務化された社員へのキャリア形成支援について、重要性は認識しつつも「離職につながるのではないかと」危惧されています。

質問の背景

問題意識が離職に直結するのは、「社員の成長が自社の未来につながるとは限らなくなったから」でしょう。他に、「売り上げや粗利にどんなインパクトがあるのかが分からない」といった声があります。腹落ち感がないために優先順位を低くしてしまうのは仕方がないものの、積極的に取り組む企業との意識差は明らかに広がっています。

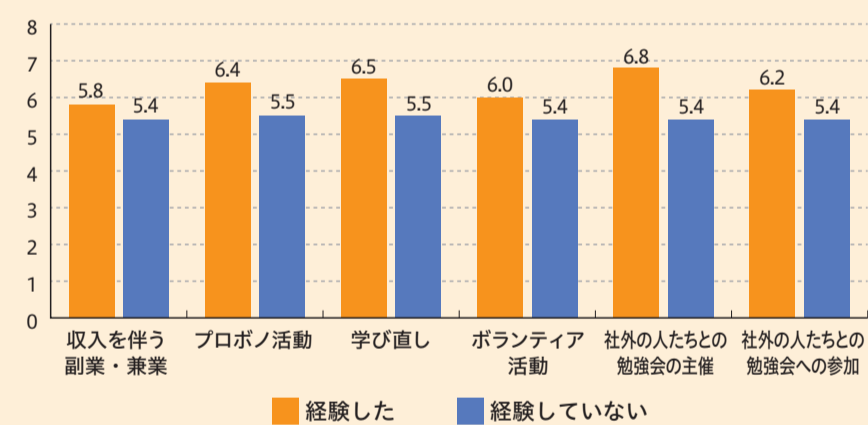
A2 古屋さん

いろんな出会い、学びを得ないと、社員は自分の会社を好きになることはありません。

古屋さんの解説

いわゆる「外的世界」を知ると辞めてしまうのではないかと不安ですね。結論から言えば、それで離職率は上がりません。私の調査結果ではむしろ、知った方が自分の会社を好きになる傾向が出ています(図3・4)。これに近い感覚は、多くの人が日常生活で経験しているはず。家電製品やスマートフォン、自家用車など、過去の失敗を含めたいろんな情報と照らし合わせて選んだモノは、購入後に多少のことがあっても「これでいい」とブレませんよね。社員も然り。自社しか知らないから、隣の芝が青く見えるだけ。いっそのこと発想を変えて、外的世界をじっくり見せてみましょう。いろいろな出会い、学びを得て、はじめて自社の強みや良いところを認識することもある。若手社員を囲い込むことは無意味です。

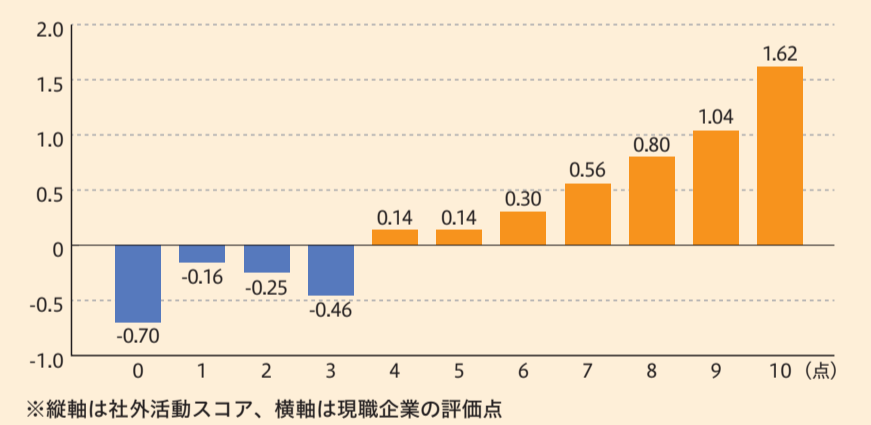
図3 「現職企業の評価点」と「社外での活動の経験」



※「プロボ活動」とは、職業上の技能・知見等を生かしたボランティア、無報酬の副業・兼業のこと

出所: 古屋星斗著『なぜ「若手を育てる」のは今、こんなに難しいのか “ゆるい職場”時代の人材育成の科学』(日本経済新聞出版、2023) 212-213ページよりOKB総研にて作成
※「現職企業の評価点」は、「自分の勤めている企業で働くことについて、家族や親しい友人・知人にどの程度すすめられるか」を10点満点で聴取したもの
※「社外活動スコア」は、社外の勉強会への参加、業務上の接点のない人々との交流、これまで参加したことのないコミュニティへの参加の実施頻度に関する回答を得点化したもの

図4 「現職企業の評価点」と「社外活動スコア」



※縦軸は社外活動スコア、横軸は現職企業の評価点

野口

「利益に直結しにくい」「直結していてもどこがどう直結しているのかわからない」とおっしゃる経営者さまもいらっしゃいます。

古屋さん

利益に直結しないから、ずっと後回しにされてきた分野ですよ。日々の業務を遂行することを何よりも重んじるがために、人材育成を将来への投資と捉える発想が生まれにくかったのかもしれませんが。じゃあ何のためにするのかと言うと、「持続可能な企業経営のため」なんです。決して社員のためだけではない。何よりも、ここ1年・2年の企業の動きからして、「すべきかどうか」を悩んでいられる段階ではなくなりました。だって、周りがもうはじめていますから。「間接的に利益を生む」ことに気づいた企業の間で、すでに投資競争が起こっているという構造を俯瞰して見ないと、人的資本投資への理解は深まらないと思います。

確かに利益には直結しません。育成に対する企業の姿勢に魅力を感じた人材がたくさん入社して、頑張ってくれて、生産性が10%上がるといった地道な話ではあります。でも、やっぱり「種まき」は必要です。種をまかなければ芽は出ず、花も咲かないのですから。

OKB総研comment

人材育成の見直しを図った経営者さまが増えたものの、「思うように育たない」というご相談はあまり減っていません。これについて当社のキャリアコンサルタント・人材育成コンサルタントは、「社員にどうなって欲しいかを示すことができていない」^{※2}と指摘しています。

※2 KBC TIMES145号(2023.11発行)より「モチベーション」と題し、経営者さまが抱く「何となく物足りない」が社員に与える影響などについての解説、人材育成にあたって起こして欲しいアクションを紹介した。(www.okb-kri.jp/pdf/kbc/KBC145.pdf)

Q3

調査部 梅木

若手社員にとっての“働きがい”と、企業が求める“社員に得て欲しい成長”は、そもそも一致しているのでしょうか。

質問の背景

調査部では、当社主催の新入社員研修会の受講者を対象に、アンケート調査「新入社員の意識調査」を毎年実施しています。2024年度の結果を見ると、将来就きたい地位の1位は「一般社員志向」。ここ10年、スペシャリスト志向は低下しています。経営者さまや管理職の皆さまからすると、「成長意欲がないのではないか」と思われるでしょう。しかし、働く目的の1位は「自分の成長のため」。どうやら“成長”への認識に、世代間ギャップがあるようです(図5・6)。

A3 古屋さん

「求める人材像を絞り切れていない」という企業の根底に潜む問題が、すれ違いを生んでいます。

古屋さんの解説

若者にとっての「成長の定義」が以前と変わっていますから、ズレは生じやすいですね。人材募集シーンで対象を広げ過ぎているのがありますし。先進的な取り組みをされている中小企業でも、「どのような人材を求めているのか」を言語化できていません。経営者さまの多くは、「明るくて元気なら誰でもいい。来てくれたらありがたい」とおっしゃいます。とても謙虚な気持ちからの言葉なのですが、「明るくて元気」で手を挙げてくれる若者はもういないのです。「対象を広げればたくさんの人に振り向いてもらえて、いろんな人が応募してくれる」というお考えは、大いなる誤解です。「自社で活躍できる・活躍して欲しい人材像」を、限界まで絞り込んでください。

梅木

限界まで絞り込むと、どのような募集ワードになるのでしょうか。

古屋さん

私自身の経験ですが、インターンシップの採用コンサルテーションを行ったある企業だと、「クラウドサービスを使って、中小企業の商品販売を手助けすることに生き甲斐を感じる文系大学生募集」です。結果、すごくたくさんの応募が寄せられました。絞り込めば絞り込むほど、「これはまさに自分のことだ」と思う若者と接点を持てるのです。

梅木

若者にとっての「成長の定義」とはどのようなものなのでしょうか。

古屋さん

企業規模に関係なく、全国で一般社員志向が高まっています。そこから考えると、会社で就く地位に重きを置いていない。つまり、「成長＝その会社での出世」ではなくなったのでしょう。この志向を私は「新しい安定志向」と呼んでいます。彼らが求めるのは、経験・スキル・ネットワーク。これらを積み重ね、会社がどんな状態であったとしても、社会の中で自身のキャリアや人生を安定させていきたい、そういう志向です。とはいえ、自社で一線線にどんどん地位を高めていきたい方もいます。やはり、いまの若者は多様化しているのだと思います。

梅木

「成長＝その会社での出世」ではなくなったことが、「一般社員のままだもいい」という回答を引き出しているんですね。

古屋さん

加えて、ライフイベントの問題もありますよね。特に中小企業では、新卒採用の6割を女性が占めています。アンケート調査の「将来就きたい地位」を見て、実は男女差がすごくあるなと感じました(図5)。女性の方がとても高くなっている。そういう意味では、出産や育児、介護の負担がまだまだ女性に偏りがちなのでしょう。「仕事は人生の一部に過ぎない」と考える若者からすれば、スペシャリストや管理職などを目指すことへの意義をそこまで見いだせない。一般社員としてしっかり勤め、自己実現は私生活ですればいいという生き方の表れなのかもしれません。

Q4

調査部 梅木

「自分のキャリアは自分で構築する」という考えを持つ持たないに、学歴は関係するのでしょうか。

A4 古屋さん

大学と高校で内容の違いはありますが、在学中にしている社会的経験^{※6}は10年前と比べて質・量ともに格段に上がっています。そういう意味では、学歴は関係しません。

※6 新卒採用での入社前に社会で活動した経験について、古屋さんは著書で「社会的経験」と表現しています。なお「社会人経験」は一般的に、雇用形態に関係なく、新卒採用以降に実社会で働いた経験を指します。

古屋さんの解説

いまの若者は、キャリア教育やプロジェクトベースドラーニング(課題解決型学習)、インターンシップなど、さまざまな社会的経験をしています。皆さまが思っているよりも早い年齢のうちからはじまり、自分のキャリアを考える機会を多く与えられています。そのコンテンツや領域が広まっていることを考えても、学歴が影響するとは思えません。社会的経験の機会を提供する企業は、将来の担い手確保につながる「種まき」と捉えて活動しています。地域の中学校に社員を派遣して、出前授業を行っている企業もありますよ。すぐに自社の採用状況が好転しなくとも、5年後、10年後を見据えて早期に若者と接点を持ち、就職先候補となるようPRしているのです。

質問の背景

厚生労働白書に、「学校教育は若者の社会的・職業的自立や、生涯にわたるキャリア形成を支援するための重要な役割を果たす」^{※5}とあります。本紙で述べている「若者」を「大学生」もしくは「大学卒」と捉えてはいませんか。 ※5 厚生労働省『令和5年版厚生労働白書』221ページより

梅木

そういう機会づくりに先駆けて取り組んでいる中小企業も増えているんですね。

古屋さん

増えていますよ。最近は、若者の社会的経験を業界団体が後押ししています。各都道府県単位で活動している建設業協会さんと、重機とオペレーター、解説者、キャリア教育の専門家をセットで中学校に派遣して、AI(人工知能)を搭載した重機操作の体験学習を提供しています。これも将来の担い手確保につながる「種まき」ですよ。

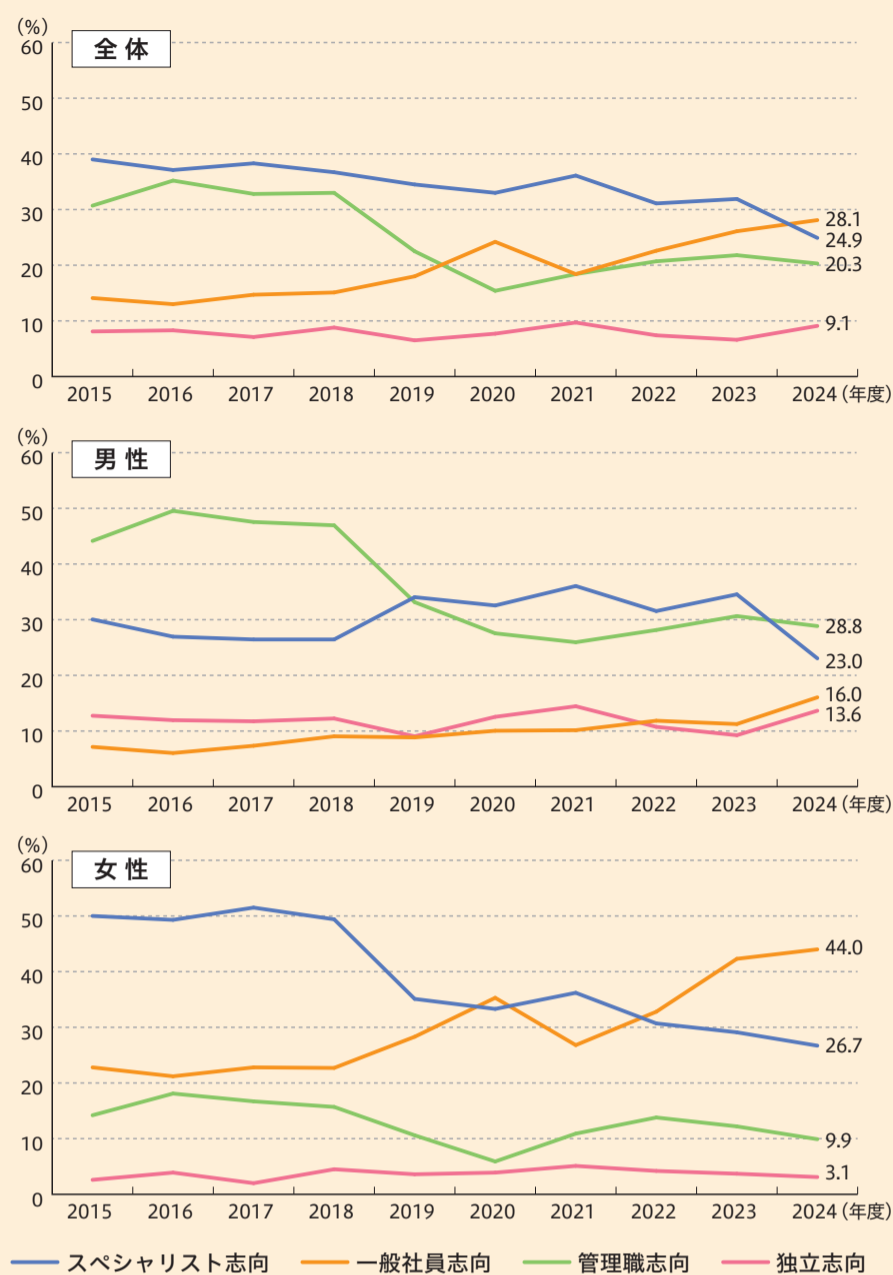
梅木

現在の若者に対する認識をアップデートしていく必要が企業側にはありそうです。

古屋さん

大切なのは、いまの若者が入社前に何を経験してきたかを知り、尊重することです。「高校生でこういう経験をしたのはすごい」「できればこういう経験を大学生のうちにしてほしい」といった視点を持って、採用や育成に取り組んでいただきたいと思いますよね。

図5 将来就きたい地位(1つだけ選択)



※2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で例年に比し回答数が少ない ※回答項目のうち「わからない」を除く

出所：OKB総研定期調査「新入社員の意識調査『2024年度新入社員の意識調査・理想の上司』」より

OKB総研comment

古屋さんの「出産や育児、介護の負担がまだまだ女性に偏りがち」というコメントについて、当社が公表した新入社員の結婚観へのアンケート結果^{※3}に興味深いデータがあります。「結婚について不安に思うこと(複数回答)」では、男性が女性を上回ったのは金銭面への不安のみとなっています。だからといって家庭を顧みる気がないわけではありません。「理想の家事分担割合」について男性で最も多かったのは、「自分5：パートナー5(57.3%)」でした。しかし現実の家事・育児分担割合は、既婚女性を対象に実施した2021年のアンケート結果^{※4}によると「夫2：妻8(27.2%)」がトップ。あくまでも妻側の意見ではありますが、家庭と仕事の両立に対する認識について、男性と女性ではまだまだ大きな差がありそうです。

※3 OKB総研定期調査「新入社員の意識調査『2023年度新入社員の意識調査(結婚観)』」より

※4 OKB総研定期調査「主婦の消費行動に関するアンケート『夫の家事・育児負担および在宅勤務』アンケート結果について(2022)より

OKB総研定期調査一覧 (www.okb-krijp/research/)



Q5

経営コンサルティング部
野口

経営者や管理職は、意識が多様化した若手社員とどのように向き合うべきでしょうか。

質問の背景

「育成が難しい」「何を考えているのかわからない」。経営者さまや管理職の皆さまと話していて、こうした意見を聞かないことはありません。残業を減らしたり、有給休暇を取りやすくしたりと労働環境の改善に努め、効果的な面談やミーティングをするために日々の努力も欠かさない。それなのに、若手社員とのコミュニケーションへの悩みは尽きず、マネジメントに四苦八苦しています。

A5 古屋さん

おすすめは「自己開示のキャッチボール」です。1投目は、経営者さまや管理職さまから投げてください。

古屋さんの解説

人それぞれ学生時代に培った経験や大切にしたいライフスタイルがあり、仕事への考え方や理想の上司像も異なります。そういう若手社員の思いや気持ちを引き出そうと、日々努力をされている。でも、やっぱり彼らからは語ってこないわけです。理由は簡単、上司に言ってしまうと損をするかもしれないから。

日ごろから私がおすすめしている、すぐに効果が期待できるのは「自己開示のキャッチボール」です。コツは、先に自分から開示してしまうこと。「いまこういうことに悩んでいる」「こんな気持ちで仕事に取り組んでいる」「こんな不安を持っている」と話してみると、意外と返ってきますよ。彼らが何を考え、求めているのかは、自ら胸襟を開かないと話してくれません。

野口 若手社員としては「じゃあ会社は何をしてくれるの?」となりそうです。

古屋さん

期待や要望に応えられるリソースが社内にあるとは限りませんから、できないことがあっても仕方ありません。聞き手が全部受け止めようとしなければ、できることは意外にあると思いますよ。「こういう人がいるよ」「こういう人を紹介できるよ」とアドバイスして、“外の世界”につなげてみてはいかがでしょうか。

梅木 当社の「新入社員の意識調査」では、「理想の上司」についても伺っています(図7)。

古屋さん

回答の傾向は明治安田生命さんの全国調査とおおそそ似ています(図8)。でも、理想の上司像のアンケートって、人気投票なんですよ。「これが全員にとっての理想です」という、完璧にお手本にできるロールモデルなんて存在しないんです。それよりも経営者さまには、上司と部下の組み合わせに着目していただきたい。相性の良い人同士を組み合わせれば、もっと効果的な人材育成ができるかもしれません。



OKB総研comment

当社アンケート5位の「フリーザ」は、ご存知の通り人気漫画のキャラクターです。理由としては、「働きに見返りがあって会社としてしっかりしているから」「言葉遣いが丁寧だから」などが挙げられました。「いい上司なんじゃないか」とインターネット上でも話題になっています。

図7 OKB総研調査による理想の上司(自由回答)

順位	理想の上司(性別問わず)
1	内村光良
2	大谷翔平
3	水ト麻美
4	明石家さんま
5	櫻井翔、志村けん、フリーザ、ムロツヨシ

出所: OKB総研定期調査「新入社員の意識調査」2024年度新入社員の意識調査・理想の上司」より ※敬称略

図8 明治安田生命調査による理想の上司

順位	理想の男性上司	理想の女性上司
1	内村光良	水ト麻美
2	大谷翔平	天海祐希
3	ムロツヨシ	いとうあさこ
4	安住紳一郎	新垣結衣
5	栗山英樹	アンミカ

出所: 明治安田生命保険相互会社「新入社員が選ぶ『理想の上司』総合ランキング」(2024)より上位5位までを引用し、OKB総研にて作成 ※敬称略

Q7

経営コンサルティング部
野口

最後に、社員の幸せを考え、悩みながら試行錯誤されている経営者さまにメッセージをいただけますか。

A7 古屋さん

試行錯誤されていること自体がイノベーションだと思います。結果の良し悪しは関係ありません。本当に「リスペクト」の一言です。

Q6

経営コンサルティング部
野口

育て方改革をしようにも「余裕がない」「リソースがない」「手段が分からない」などの悩みが立ちはだかっている場合、何から取り組むべきでしょうか。

質問の背景

「直面しているのは採用難だから」と、必ずしも人材育成を後回しにしているわけではありません。ほとんどの経営者さまは、いろいろな手法を試し、探り続けています。しかし、苦勞に値する効果が得られず、行き詰まりを感じています。

A6 古屋さん

その悩み自体を周りの経営者に話し、仲間を作る。それが最初の一步だと思います。

古屋さんの解説

ほとんどの経営者さまは、「若手社員を育てないと10年後、この会社は本当にまずい状況になる」と思っています。そうした悩み、問題意識をぜひ、経済団体の青年部や商工会議所の会合、地域を横断的に結びつける勉強会などの場で開示することからはじめてみてください。誰にも相談せずにいると、暗中模索になってしまいます。

野口 経営者は孤独であっても孤立してはいけない、と。

古屋さん

若手社員の育成問題は、古くからあるようで実は新しい問題です。ここ10年くらいで、日本の経済社会と人々のライフスタイルが完全に変わってしまいました。かつての日本の職場って男性の正社員が中心でしたよね。深夜まで及ぶ長時間労働は当たり前。同じ釜の飯を食べて、厳しいOJTで鍛えられていく中、「石の上にも3年」で耐え続ける。こうしたやり方は、いまの法律の下ではもうできません。だから、「育て方」に「改革」を」となるのですが、そもそも何をもちって成功とするのか、どんなやり方が正解なのか誰も分からないのです。

野口 経営者の皆さまは、正解のない問いに挑んでいるんですね。

古屋さん

思い起こすと「自分の会社だけ成功すればいい」と考えている経営者さまって、いないんですね。それなら、孤立無援で取り組む必要はない。周りの経営者と、企業と、さまざまなカタチで手を取り合っていくことが大事なタイミングに来たのだと思います。「自社にはこういう課題がある」を自ら話していかないと、はじまらないですよ。

野口 「あその会社とは規模が違う」とか「あの会社だからできること」という声が聞こえてきそうです。

古屋さん

皆さん、そういうお気持ちになるようですね。でも、完璧に自社のロールモデルになる企業は世の中に絶対存在しません。業種も規模も、経営者の年齢も社員構成も違って当たり前ですから、「仲間の良いところを真似る」つもりで取り組んでください。

社員だって同じで、年齢も家族構成も違うし、育休の取得年数も、親の介護が必要かどうかも違う。「理想の上司」でも言いましたが、やはりロールモデルなんて存在しないわけです。それでもうまくやっている人は、周囲から良いところを真似て、人生のジグソーパズルを自ら組み立てています。経営も同じです。どのピースを選び、組み立てるのか。その判断をするのは、経営者さま自身です。

OKB総研comment

「悩み自体を周りの経営者に話す」について、地域や企業が開催する研修・セミナーへのご参加もおすすめです。ここ10年で起こった講師の役割の変化に伴い、グループワークの質が向上しています。カリキュラムを見ても、「知識を得る場」から「答えを導く方法を得られる場」となるコンテンツが増えていきます。^{※7} また、「仲間の良いところを真似る」について当社のコンサルタントによると、実践している中小企業は少なからずあるようです。真似る際にアドバイスを求められたとき、お答えしているのは2つ。まず、自社の現状とお手本企業の背景にも目を向けているか。もうひとつは、「なぜ行うのか」を社員と共有できているか。より良い結果を得るためにも、ぜひ心がけてください。

※7 KBC TIMES145号(2023.11発行)よりコンテンツ、二次元バーコードは本紙03ページ参照

古屋さんの解説

日本経済は過去30年間、ほとんど成長せず、ずっと停滞していました。物価も賃金も、株価も。何も変わらない社会の中で、中小企業は従来通りのやり方を繰り返していれば生き残ることができました。しかし、いきなり激しく大きな変化の波がやってきて、何が正解なのかが分からなくなりました。特に、人材育成の分野。急速に人手が足りなくなつたうえに、人口動態に起因しますから今後もこの状態は15年から20年は続く見込みです。

従来通りのやり方が通用せず、いまだ正解への糸口すらも見えてこない中で、前を向いて進んでいくこと自体がすごいですよ。何かをはじめよう、はじめている経営者さまに、私は最大限のリスペクトを贈りたいです。願わくは、皆さんの思いや取り組みがもっと地域の中で共有されるようになって欲しい。そうすれば、地域ひいては日本社会が真に豊かになっていくのではないのでしょうか。今後の日本、次の30年を作っていくのは経営者の皆さまのだと、私は心からお伝えしたいです。



OKB ビジネスセミナーのご案内 《 2024年8月 ▶ 10月 》

SEMINAR

8/22 (木) 10:00~17:00

中堅社員問題解決力向上セミナー

講師名 Kコンサルティング 代表
加藤 健氏

対象 中堅社員

会場 OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市市中村区名駅)

定員 30名

受講料 共立ビジネスクラブ会員：11,000円
一般：26,400円

10/11 (金) 10:00~17:00

新任経理担当者のための
経理の仕事入門講師名 御堂筋税理士法人
税理士
高岡 亜子氏

対象 中堅社員、若手・新入社員、新任経理担当の方

会場 OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市市中村区名駅)

定員 30名

受講料 共立ビジネスクラブ会員：11,000円
一般：26,400円

10/22 (火) 10:00~17:00

プレイングマネジャーである
課長の役割と実務

～次は、「管理職・課長としても優秀」を志向しましょう!～

講師名 ビジネス ディベロップ サポート 代表
パッションクリエイター
大軽 俊史氏

対象 管理職 (課長・マネジャーなど)、次期管理職、中堅社員

会場 OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市市中村区名駅)

定員 30名

受講料 共立ビジネスクラブ会員：11,000円
一般：26,400円9/3 (火)・5 (木)・12 (木)・19 (木)
13:00~17:00

新入社員フォローアップ研修

講師名 ウィル・マネジメント
研修インストラクター
志水 美和子氏

対象 新入社員

会場 9/3 (火)

OKB総研 セミナールーム (大垣市郭町)

9/5 (木)・19 (木)

OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市市中村区名駅)

9/12 (木)

ワークプラザ岐阜 大会議室 (岐阜市鶴舞町)

定員 各回30名

受講料 共立ビジネスクラブ会員：5,500円
一般：13,200円

お申込方法

- WEB申込 OKB総研Webサイト内のお申し込みフォームをご利用ください。
- FAX申込 OKB総研Webサイト内より「お申込書」を印刷していただき、必要事項をご記入のうえ、送信してください。

セミナー詳細・お申し込み
(www.okb-kri.jp/seminar/business/)

共立ビジネスクラブ会員さま限定

今号記事についてのご質問やご相談を、
「オンライン壁打ちミーティング」で承ります!現在直面している、これから予測される人材難についてのお悩みを、まずは言葉にしてみませんか。
OKB総研の担当者が、上手く表現できない思いを言語化していくお手伝いをいたします。

期間 8/5(月)~9/30(月)

9:00~17:00 最終16:30スタート ※土日祝を除く

方法 Zoomによるオンラインミーティング (1回あたり30分)

利用料 無料

お申込方法 事前予約制

専用のお申し込みフォームをご利用ください。

担当者より追ってご連絡させていただきます。

※ご相談内容によってはお受けできない可能性もあります

「壁打ち」とは?

一般的には「誰かに話を聞いてもらうこと」です。ビジネスシーンの場合、頭の中を整理するために行われます。コンサルティングのような“お悩み相談”とは違い、“意見交換”であることが特徴。OKB総研では、思いつきや気持ち、モヤモヤなどを思いっきり吐き出していただく時間としてご利用いただいています。

壁打ちミーティングお申し込み
(www.okb-kri.jp/first-meet/)登録
無料

メール会員 ✉ 募集中

OKB総研は、メール会員を随時募集しています。イベントやセミナーの開催情報、独自の視点でまとめた調査結果、マッチング情報 (希望者限定) などをいち早くお届けいたします。ぜひご登録ください!

メール配信サービスのお申し込み
(www.okb-kri.jp/contact/mailcontact/)