

# 若手そして未来の経営者様 今が「勝ち残る」最後の機会



新 将命監修

## 「エンゲージメント」組織力・業績パワーアップセミナー 企画開催のご案内

(注)参考資料あり

★慢性的な人手不足解消には、旧態依然の教育を「エンゲージメント」主体の教育に変えることが絶対条件!

コロナ禍の人手不足は、  
バブル期からのパラダイムシフトに合わない教育と投資不足が要因でバブル期以上に深刻  
**従業員を“コスト”とみる会社に未来はない**

### 【教育の質の差】

参考資料:経済産業省外郭団体(公財)日本生産性本部 労働生産性レポート等

★パラダイムに合わない教育

#### <日本>

従業員を「コスト」「資産」とみなし  
単発の知識・スキル教育

※ROEの最大化をめざした経営

#### <米国>

人財への「投資」と位置づけ、会社と従業員との関係性を捉え直し、従業員から、より高い  
コミットメントを引き出すことを狙った教育(組織のミッション、理念の浸透を基本した教育)

※社員満足(社員品質)の最大化をめざした経営

※直接的な生産性向上を狙った知識・スキル中心の教育と経営者の想いに賛同しやる気を誘発する教育の差

+

### 【教育の量の差】

★GDPから見ても極端に少ない人財投資

米国対比

■能力開発費 日本 約5000億円  
(GDP 日本 約500兆3500億円)

VS 米国 約32兆4100億円  
VS 米国 約1620兆6300億円

1.5%  
30.7%

※GDPの差に比較して、膨大な差(米国の1/20しかない)

この差(結果)が

人手不足の  
最大要因

米国と比較して『生産性』が低く差が大きくなる

就業者1人当たり労働生産性 日本 824万円(26位) VS 米国 1381万円(3位) 米国の60%しかない  
※日本は1991年の15位を最高位に毎年下がる一方 (韓国835万 24位で逆転された)

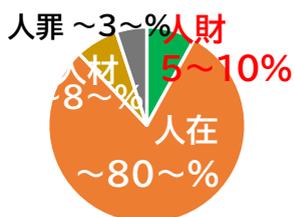
★経年で20年の大差! 今教育の質と量を変えなければ間に合わない

知識・スキル主体教育 から「理念ビジョン」を仕事の道具とするエンゲージメント主体教育へ

★ITでは差別化は出来ない! 「ヒト」の成長が人手不足を解消し「勝ち組」に残る唯一の手立て、  
そして、そのベースは経営者の気づきとイノベーション

質の差の結果として5000億円/年の教育費を掛けているのに「ヒト」は人財化していない

■会社の成長に必要な「人財」は5~10% ■社員満足に必要な理念を仕事の道具として活用している会社は5%



過去どこにもないエンゲージメント経営ツール  
が完成しました

### 「仕事のやり方レベル一覧」

(新 将命監修 MAINS独占企画販売)

このレベル一覧を活用することで  
生産性は向上し人手不足は解消します!!

★この結果が「生産性」が上がらない最大要因

## ■代表的な米国企業の考え方

GEのジャック・ウェルチ:

「従業員のエンゲージメントを何よりも優先しろ。企業規模の大小にかかわらず、どんな企業も、組織のミッションを理解し、それをどうやって達成するかわかっている、やる気のある従業員なくしては、**中長期的に勝ち続けることは不可能だからだ**」

(注)「エンゲージメント(engagement)」とは、従業員の会社に対する愛着心や思い入れといった意味です。「個人と組織が対等の関係で、互いの成長に貢献し合う関係」のことを指すとされています。

## ■今後の人財マネジメントの考え方

参考資料:公財)日本生産性本部 労働レポート

超少子高齢化の時代の今、労働人口が減り、国内の市場規模が小さくなっていく中で、各企業が今後の事業成長を支えるために、**その時々の変化に対応する対応型ではなく、中長期を見据えた能力開発計画をつくり、策を講じることが、「勝ち残る企業」になるためには必要且つ不可欠です。**

(注)多くの国内の人事部が行っている、採用・教育・配属・異動・評価・給与計算・労務管理などの“管理”の色合いが強い業務だけでは不十分。

**これからの時代を勝ち続けるためには以下のふたつの機能が求められているし、急務な課題である・**

- ・今後を見据えて、企業の成長を支える人事部が、戦略的な役割を取れるようにしていくこと
- ・**能力開発施策を旧態依然の考え方から、大きくイノベーションしていくこと**

(参考)すでに欧米では、企業トップであるCEO、財務部門トップのCFO、そして第3の役割であるCHRO(Chief Human Resource Officer)が重要視されている。

※CHRO:「最高人財責任者」であり、経営陣として経営に参画する権限を持ち、経営戦略に基づいた人財戦略を立案・実行するなど、成長に向けた役割責務を担う

★前提として、経営理念・ビジョンに基づいた戦略及び戦術が明確であることが挙げられる

**今日日本の人財育成及び教育の考え方が変わらなければ、  
人手不足は恒久化するだけでなく、ますます欧米との差は開くばかり!**

## <お客様(経営者様)からの声>

- ◆「経営理念」を柱とした経営をめざしてステップアップしたい
  - ◆財務指標(投資・キャッシュ等)を踏まえた事業判断及び、業務課題への展開の議論が出来る会社にしていきたい
  - ◆IT化で生産性を高めることは考えているが、「ヒト」の成長も必要と思う。しかし、今までの教育で、本当に良いのかわからない。真の自律人財を育てる施策を行いたい。 人材・人在を人財化
  - ◆在宅勤務を検討定着させるには、今のままでは不安。どんな準備をしたら良いのか
  - ◆業務改善は勿論、イノベーションが出来る社員、会社にしていきたい
  - ◆人事評価制度や人事要件が曖昧だ。これらと実務目標を合わせることで、対象者のやる気を引き出したい
  - ◆幹部から第一線社員までの教育体系をつくり、人事制度と連動させたい
  - ◆幹部から第一線社員の知識・スキルレベルを他社と比較して見劣りしないレベルにしたい
  - ◆会議の質を上げる為に、効果的な議論が出来るようにしたい
  - ◆ISOを取得しているが、成果への反映が不十分。効果的にするためにはどうしたら良いのか
  - ◆PDCAは散々研修したつもりだが、一向に業務レベルや人の成長に役に立ったように思えない。効果的なPDCAを学び活用したい
- 等々沢山の問題を頂きましたが、全て「仕事のやり方レベル一覧」に基づいた活動で解決できます**

**等々組織力をパワーアップする他の教育機関やコンサルにない  
カリスマ経営者 新 将命の秘訣を伝承致します**