

2020年
第5回



令和元年度
『かぬましんきんビジネススクール』実施報告

若手経営者ならびに後継者等のみなさまにご参加いただき「令和元年度 かぬましんきんビジネススクール」第5回目の勉強会が、令和2年2月14日(金)に開催されました。

開講挨拶

開講に先立ち、早山常務理事より今回のスクールテーマである「生産性」「変化する価値観」に触れ、生産年齢人口の減少に伴い労働力確保が難しくなりつつあることを踏まえ、企業が生み出す付加価値をどう捉えていくかが大切との話がありました。

また、近年の経営、経済環境の変化を踏まえ、来年度はビジネススクールを一旦休会とし、新たな学びの場を検討していく旨、説明がありました。



勉強会

第5回勉強会は、株式会社タナベ経営 経営コンサルティング 本部長 小山田真哉 様を講師に招き、前半は「**新たな時代の新しい育成へ ～人を活かし、人を育てる～**」と題して講義があり、後半は「人づくり・組織づくり」を題材として、受講生同士による「グループワーク」を行いました。講義内容の要点は以下のとおりです。



1. 「人」に関する課題

「人」は決算書には反映されない、企業にとって最も大切な財産です。

社内ポジション（経営幹部、中堅幹部、中堅社員、若手社員）ごとの課題を明確に把握することが重要です。企業の社風を「土壌」に例えれば、良い土壌には良い「作物」である、良い社員が育つものです。人は環境、人間関係、経験・体験によって変わります。人材育成を図るうえで重要なものに「性格」があり、変えられない性格（本能・感情、潜在意識）と変えられる性格（態度能力、理性）があります。性格を強化するには、理性（常識、信念、役割意識、知識）と態度能力（対応力、やる気）への取組みが必要です。

2. 戦力化のポイントとスキルアップ

人材戦力の強化を図るうえで、身につけるべき必要なポイントとスキルがあります。

「ポイント」にはモラル（姿勢と意欲）、アビリティ（能力）、プランニング（計画）、アクション（実践力）があり、「スキル」には経営技術、社会技術（ヒューマンスキル）管理技術（コントロールスキル）、固有技術（テクニカルスキル）があります。教育研修は、階層別に身につけるポイントを明確にして行うことが大切です。

3. 育つ力+育てる力+育む力の協育制度

「育つ力」とは、社員個人の自己啓発・相互啓発による能力向上を意味します。

「育てる力」とは企業が行う「人の発見（人事考課・自己申告）、教育（会議・研修・セミナー）、訓練（OJT）」を指し、自己啓発の支援体制でもあります。「育む力」とは「環境（社風）、条件（労務制度）、整備（方針・計画）」を指します。経営理念・スローガンは1日で造ることができますが、社風は長い年月を要して積み上げて造られるものです。

社員個人のものの見方・考え方は毎日の活動に影響します。それに影響するのは経営理念に基づいた、社風・ビジョン・方針・価値判断基準・チームワークとリーダーシップであり、ともに働く人でもあります。



4. 人づくり・組織づくりの現状認識と基本対策

3～4人に分かれ、受講生が自社で認識している組織・人材育成の現状と課題についてグループディスカッションを行いました。オブザーバーとして営業部店長および事務局も同席し活発な意見交換が行われました。



5. まとめ

人材育成には、経営方針を明確に示し、浸透させ各階層の人材がその方針に沿った行動考え方を身に着けられる環境整備が大切です。特に若手経営者である受講生はこの点を認識して自社の課題、人材育成に臨んでほしいとの内容でした。

第2部 閉校式

閉校にあたり、当金庫の橋本理事長から第5期生へ修了証が授与されました。

受講生に向けて受講の労いや日頃のお取引への感謝に加えて、近年の激しい経営環境の変化、実感なき景気後退局面の可能性について触れ、若手経営者の皆様には厳しい環境に柔軟性をもって臨み、チャレンジして欲しいとの激励がありました。

対象者：若手経営者・後継経営者・経営幹部向け
期 間：令和元年5月～令和2年2月
受講生：36名



第3部 交流会

交流会には受講生と講師に加えて、当金庫の役職員も参加して有意義な情報交換を通じて、お互いの絆を深めることができました。



令和2年度はビジネススクールOB生を対象とした、講演会・セミナー・企業訪問を開催するとともに、皆様からのご意見もいただきながら、新しい学びの場を検討して参ります。その際はぜひご参加くださいますよう、お願い申し上げます。