



いつもお世話になっており、ありがとうございます。人材紹介を行っている山形市のキャリアクリエイトです。「人材紹介サービス（他社を含む）を使って採用した人材の早期離職防止や活躍不安解消」をテーマに、できること、やれそうなこと、やって効果があったことなどをお伝えします。今後の人材紹介利用にお役立てください。掲載内容にご不明な点があれば、弊社メンバーまでお問合せください。

Z世代 私たちのキャリア観 自分らしさと不安のはざままで



田中 麻衣子

リクルートワークス研究所から定期発行されている機関誌『Works』。

今回のテーマは「Z世代」がテーマ。弊社でも社内で勉強会を開催し、読みました。

ワークライフバランスを求めつつ、成長を求めて「ゆるい職場」を見切る若者たち...

育成に苦心される山形の企業の皆さんの顔が浮かびます。

私が個人的に共感したのはここです。

会社のメンバーシップも多様化していきます。副業や兼業、インターンシップ経験者、アルムナイなど、フルタイムでコミットはしていないが、会社の魅力を感じて、なんらかの関わりを持つ関係人口ならぬ「関係社員」がいるはず。マーケティングにおけるファンコミュニティの考え方を人材領域に適用して、「関係社員」を増やすことが競争力に直結する。ジョブ型でもメンバーシップ型でもない、いわばハイパーメンバーシップ型組織です。複層化するコミュニティで育成する設計が重要になっていくでしょう。

ンヤルで

万改革」進行中！



NPO
ファザリング・ジャパン 理事

川島高之氏

慶應義塾大学卒業。三井物産入社後、系列上場会社の社長に就任「イクボス式経営」で利益8割増、時価総額2倍、残業4分の1に。“元祖イクボス”として多方面で活躍中。

生産労働人口が減少していく中では、正社員だけでない、会社に関わりを持つ人を増やすことが『競争力に直結する』そうです。

弊社でも『ヤマガタ未来ラボ』というWEBサイトを運営していますが、「県外に就職して、いつかは山形に帰りたいと思っていないがきっかけがつかめない社会人」や「山形での暮らしには関心があるが、就職は地元か県外かで悩む学生」そんな方々がたくさんいます。

そんなモヤモヤしている人を自分たちの会社の仲間にしていくことで競争力につなげていくというのも、これからの人材戦略の1つの在り方ではないでしょうか。

（出典：Works183号・発行リクルートワークス研究所）

リクルートワークス研究所発行Works183号は
こちらのQRコードからご覧いただけます→



【お問い合わせ】人とヒトをつなぐ 山形を未来につなぐ



株式会社 キャリアクリエイト

990-2423 山形市東青田2-10-9 TEL：023-641-8807
E-mail：welcome@career-create.co.jp