



国際ロータリー第2800地区

鶴岡ロータリークラブ

第2493回(本年度第33回)例会 2010. 3. 23

● 例会日/毎週火曜日(12:30~13:30)

● 例会場/東京第一ホテル鶴岡

鶴岡市錦町 2-10 Tel. 0235-24-7611

クラブホームページアドレス <http://www.tsuruokarc.org/>

地区テーマ

地域にやさしさを
ロータリーに活力を

本クラブテーマ

平常心でロータリーを

会長報告

富樫松夫

● 3月16日 黒豚家族例会を会員29名、奥様3名、御家族1名、事務局の飛鳥さんの計34名の参加で開催しました。この会も10回目、鶴岡クラブの一大イベントになっており、斎藤昭さんには、いつも準備をお願いし、おいしい黒豚を頂ける事に感謝致します。黒豚例会終了後、東京第一ホテル鶴岡9Fエトワールで榎野さんの送別会が開催され23名の方から参加して頂きました。赴任先での榎野さんの活躍を祈念したいと思います。参加いただいた皆さん有難うございました。

今日のショートスピーチはサクセッション・プランとリテンションについて話をしたいと思います。

サクセッション・プランとは

重要なポジションの後継者を見極め、育成する「後継者育成計画」のこと。自社のミッション・ビジョン・経営戦略の確認から、該当ポストに必要な能力要件の設定、人材のアセスメント、登用や課題の付与による人材の育成・活性化、リテンション(定着)戦略までを含んだ一連の人材育成プロセスを指す。次代の経営を担う人材を作るという観点から、人事部よりむしろ経営層の関与度合いが高いことが特徴。最近では、目まぐるしく変わる経営環境に対応するため、自社の重要ポジションを担う人材をプールしておくための施策全体を指すように変化してきている。日本では、若手人材を早期に選抜して特別な育成プログラムを受けさせる「選抜型育成」と併用されることが多い。

リテンションについて

有能な社員や若手社員の離職を抑え、必要な人材

を企業にとどめておくための人事戦略のこと。報酬などの向上を主とする「金銭的報酬」と、給与以外の部分で社員を引き付けていく「非金銭的報酬」があり、特に「非金銭的報酬」、個人の意志を尊重して働くことの楽しさや帰属意識を高めることが重要とされる。能力開発や専門的スキルの強化など社員のキャリア形成へのバックアップ、育児休暇をはじめとした福利厚生面の充実、権限委譲を通じた社員のモチベーション向上など、その手段は多岐にわたる。以下、この2つを簡単に説明致します。

金銭的報酬: リテンションの中でも、比較的シンプルな形態。給料の引き上げ、業績連動給の導入、ストック・オプションの支給などの形があり、いずれも成果主義の色彩が比較的濃いのが特徴です。ただ、成果主義には評価制度の構築・運営が難しいなどの欠点もあり、体質的に馴染まない企業も日本には多くあります。

非金銭的報酬: 給与以外で社員を引き付けていく取り組みで、一般的にリテンションと言えこちらのほうが主となります。仕事内容をやりがいを感じやすいものに変えたり、専門的スキルの向上を図れるようにしたり、あるいは充実した福利厚生を用意したり、ワークライフバランスを考慮した勤怠制度を導入したりと、そのバリエーションは多岐にわたります。

幹事報告

阿部純次

○ガバナー事務所

・ロータリーレート 4月から 1ドル90円

・「RYLA シンポジウム」開催について

日時: 5月16日(日) 10時登録開始

4月は...

ロータリーの雑誌月間



出席報告	会員数	40名
	出席	22名
	出席率	59.46%
	前々回確定出席率	76.32%

RI 会長/ジョン・ケニー 地区ガバナー/佐藤豊彦 会長/富樫松夫

会長エレクト/佐藤孝子 副会長/青柳孝治 幹事/阿部純次 会報委員会/榎野隆博・石田 雄

事務局: 鶴岡市馬場町11-63 鶴岡産業会館3階 TEL (0235) 28-3375 FAX (0235) 28-3376

E-mail: tsuruoka08@rid2800.jp

塚原 初男 君 酒井さんスピーチありがとうございました。
余目 RC さん出席で返事を出させていた
だきました。