

Imadoki アイテム ▶ 腕時計から DX(デジタル・トランスフォーメーション) を考える

最近ではスマートフォンがあれば腕時計は要らないという若い人も増えていますが、私の世代 (団塊 Jr) では「腕時計を見ればその人がわかる」なんて言われてきて、年齢、役職に応じた腕時計を買うように上司から指導受けたものです。私も指導通り、20 代の海外旅行で「Ω(オメガ)」を購入し、30 代でデキル大人の「グランドセイコー」、40 代で憧れの ROLEX と着々と進化させてきました (笑)

しかし最近、値段で言えば数万円と腕時計の世界では「G-SHOCK」並みに安価な「AppleWatch」に代表されるスマートウォッチがどうも気になるようになりました。

40 代も半ばを過ぎるとどうしても物事億劫になりますが、エイッと「スマートウォッチ」購入してみました .. と言っても、超話題の中国メーカー Huawei 製「Huawei Band 3 Pro」9,800 円でございます (笑)

が！これは便利！... 腕時計界の DX(デジタル・トランスフォーメーション)!! 機械式の腕時計では実現不可能な「正確な時間」が常にわかる (笑)、他にもランニングや水泳時の距離や心拍計測機能等機能満載、スマートフォン連動機能で着信も常に把握できる秀逸さ、購入から半年経ちましたが、もう普通の腕時計に戻れない暮らしが待っていました。

	時間	価格	充電	電話着信	LINE 等のチャット着信	血圧計	目覚まし	スポーツ
腕時計 (機械式)	不正確	高額	勝手に消える	—	—	—		外す
スマートウォッチ	正確	安価	約 1 週間	連動	連動	連動	連動	測定可能

ややチープ感漂いますが、性能は折り紙付き！



流石 Apple カッコイイですね。でも腕時計としては安価ですね。



機能面だけ表にして見てみると、何故機械式の腕時計を身に付けるのか理解できない程に差があります。

機械式腕時計の世界は、原価数万円の時計に 100 万円を超える価格が付けられるブランド感、ストーリー性が重要視される世界。

腕には腕時計という固定概念がいまでも機械式腕時計の市場を守っていますが、DX の観点から考えると、そろそろ終わりが近いという気がしてきました。

腕時計が軍用から一般的に使われるようになって約 100 年程度、腕に腕時計って誰が決めた？ そんな当たり前の見直しから、スマートウォッチとスマートフォンが連動する生活を一度体験してみませんか？

新連載 ▶ 元銀行員幾美の DX チャレンジ 第 2 回 『Girl meets LINE WORKS ①』



二度目まして！元銀行員の「I」です。どうやら初回打ち切りは免れたようで、ほっと胸をなでおろしております。

突然ですが、物語は何かに出会わなくては始まりません。それは惹かれあう運命にある少年少女であったり、倒すべき強大な敵であったり、はたまた未確認生命体であったりします。話の数だけ出会いがあるのなら、クラウドサービスに出会って始まるお話がひとつくらいあっていいと思いませんか？ 第 2 回となる DX チャレンジは、私が弊社で最初に会ったクラウドサービス「LINE WORKS」についてご紹介いたします。

LINEWORKS がどのようなサービスであるのかは、今更弊社のお客様にはご説明するまでもないかと思えます。皆様お馴染み LINE のビジネス版。チャット機能だけではなく、アンケート機能やスケジュール機能も備えた優れたものです。

私の元職場：地方銀行にこのような社内のコミュニケーションツールがあるかという、答えはもちろんノー。電話の伝言を書き留めたメモはそっと不在の支店長の机に置き去りにし、上司の決裁が必要な案件は上司の手が空かなければ相談することも、ましてや報告することもできません。出張に行かれた日にはもうお手上げ、上司の確認待ちのタスクが積みあがっていきます。そこで人はどうするか。

「自分だけで判断する」ようになるんですね。それもまた成長といえれば聞こえはいいですし、最終的な結果が同じであれば問題もないのかもしれませんが、ただし、自分だけで判断した結果、上司が求めるものと乖離した結果となった場合は...？ 目も当てられないことは想像に難くありませんし、そんな悲しいすれ違いを何度見たかわかりません。

ではそんな私がコムデックで LINEWORKS という神のごときツールに出会ってしまったら...？ おや、残念ながら文字数制限のようです、LINEWORKS に出会ったことで「変わったこと」については次回、お伝えしましょう。

To Be Continued...



電話対応で必死にメモを取る銀行員時代の筆者

COMDEC Imadoki 2019 July 07 vol. 51



IT活用戦略セミナー2019にご参加いただきありがとうございます！

第 4 回となりました IT 活用戦略セミナー「働き方改革に DX(デジタル・トランスフォーメーション) で立ち向かえ！」にご来場の皆様ありがとうございます。

今年は初めての試みとして二日間に渡り、DAY・1 は経営者、経営幹部の方々を中心に、DAY・2 は IT 活用し、業務を実際に行われている全ての方向けとして弊社と取引関係の無い方まで幅広い方にご参加いただきました。



まだクラウドが伊勢では一般的な用語ですら無く、怪しげな新興宗教の話の聞かせるように怪訝な顔で聞かれていた参加者の方が多かった 2016 年の第一回 IT 活用戦略セミナーの時代からたった 3 年、「働き方改革」は一般化し当たり前となりました。

毎回どのブースが人気があるのかはデータ集計しているのですが、今年は、ダントツ二強が業務改善アプリ「Kintone」と勤怠管理「King of Time」だったのは働き方改革真ただ中である現在の世相を表していました。他は脱サーバー、NAS を目指した Dropbox の指名が多かったです。

地元伊勢市を中心とした地域が、「DX(デジタル・トランスフォーメーション)」の波に置いて行かれないよう、今後も「IT 活用戦略セミナー」だけでなく、様々なセミナーや「Imadoki」を通じて社員一同、コムデックはお客様をご支援してまいりますので、今後ともよろしくお願いいたします。

最後に、「来年も 2 日間あるのか？」と参加企業様に聞かれたときに、開催に至るまでの苦労と、スタッフへの負担、そして費用面 (笑) での心配が頭の中をぐるぐる回りましたが、期待されればやるしかないのがコムデック !!

来年も 2 日間できるよう、これから準備してまいりますので、2020 年 6 月 16 (火)、17 日 (水) の予定の確保をお願い致します。

代表取締役社長 樋口 雅寿

皆様、採用困ってませんか？

はい弊社も皆様と同じく常に困っております(笑)... というか笑って誤魔化しなくなる状況です。
現在では、ハローワーク(職業安定所)、Indeed に無料掲載、採用情報掲載のホームページ、そして Instagram で楽しい社内イベント風景掲載は必須と言われており、ここまでやって採用最前線に漸く立てるといった状況です。
★何度もお伝えしていますが「折込広告」「求人情報誌」掲載は、45歳以上の求人しか効果ありません。若い人はスマホの画面しか見てません。

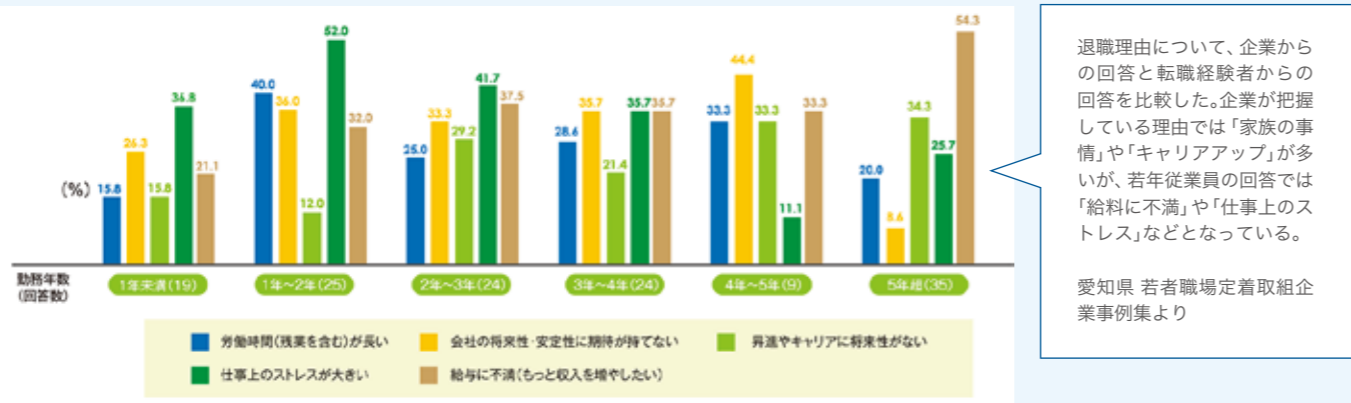
IT活用戦略セミナー DAY・2 第一講座では、全国屈指の求人困難地域(有効求人倍率が4倍!!)にて自社の新卒採用、人材派遣、採用コンサルティングを行われている株式会社シナジー 杉原様が採用～働く環境のIT化まで幅広い知識を大量のスライドで説明してくださいました。
今回、IT活用戦略セミナーには参加できなかった方々、特に経営者様に中小企業における採用の現実と問題点、そしてIT化が必要な理由を知っていただきたいと、杉原様から寄稿頂きましたので、有難く掲載させていただきます。
自社の会社成長だけでなく、お客様の会社成長を支援しているだけに、耳の痛い話も含まれますが、是非ご一読いただきますようお願い致します。

採用のプロである採用エージェントが中小企業を敬遠する理由

SYNERGY 取締役 経営本部長 杉原 里志

これからは高齢化社会が到来する。
若者に選ばれる企業でなければ生き残れない時代が来る。
本当によく聞く話ですがせっかく頑張って採用しても採用した社員がやめてしまうケースも少なくはありません。
そして、なぜやめたのかという理由を聞いてみても 企業の人事担当者ややめた本人の理由はアンケート調査によって大きく開きがあることがわかります。
昨年愛知県が行った若者の退職理由を調査した結果を見たのですがこれはとても興味深い内容です。

転職経験のある若年従業員の前職での勤務年数別の離職理由 ※複数回答



よくみると、退職の主な理由は1年目～3年目くらいまでは仕事がよくわからないことから発生するストレスです。
3年目までの若手社員の退職を防ぐ対策をするならば、以下の方法が有効となります。

1. 仕事の業務手順をしっかりと明確にしてあげる

2. 休みを取りやすくしてストレスを緩和しやすくする

3. 専属のメンターをつける

しかし入社3年が経過するとそろそろ周囲が見えてきだしてノウハウや技量も多少一人前になってきます。
調査結果で見えてくるのは、会社としてもようやく一人前になってきた社員がそろそろ活躍していきたくて期待するころには社員は「この会社で本当にいいのだろうか」と、不安になってくるということ。
4年目以降には会社のキャリアパスやビジョンと納得性のある評価制度や運営が求められるようになるということ。
そして5年目以降の主な退職理由は給与条件がダントツになります。
よく退職については人間関係があげられますがそれも間違っているわけではありません。ただ一括りにするものでもないでこういった年齢別などの調査を比べてみるとリアルな傾向がみえてきます。



新 卒者だった若者も5年目となる27歳以降になると徐々に結婚したり、結婚を意識したりする時期。
将来を見越して転職という選択をするというのは比較的自然的な流れでしょう。

転職していった若者たちの給与が確実に上がるかどうかは全くの別問題ですが、独り立ちした若者の心配事項に給与という条件面は随分と占める割合が大きいです。

では、一体どれくらいが妥当なのでしょう。職種、業態、業界によって給与の妥当性や納得性は大きく変わってくるもの。
そこに地域性も絡んでくるためさらに複雑になります。
それらをひっくるめてひとつの指標として意識するならば、男性の平均年収がおすすめです。単純に「平均給与よりはもらっている」「平均給与よりも少ない」というのは一つの指標になります。国税庁の平成24年度の民間給与実態統計調査によると1人当たりの平均給与は408万円。男女別でみると、男性502万円、女性268万円、男性だけをみれば年収500万円と考えて良いでしょう。

会社負担額は、社会保険料、貸与PC、Microsoft OfficeやDropboxの等ライセンス費用、社用車、退職金積立、未消化有給休暇負担、通信費、担当者のオフィスを換算していくと698万円程度必要になります。
働き方ラボが2017年に発表した日本人男性の労働時間の平均は2018時間。

698万円÷2018時間=3458円/時間 原価0で粗利25%のビジネスをしようと思うと1時間あたり4,610円の売上が必要になります。中小企業の採用問題に向き合うとき経営者が社員1時間あたりにどれだけの成果を上げていく必要があるのかが抜けているケースは少なくありません。

経営者様向け情報 新入社員齋藤君、eスポーツ世界大会出場!!

入社前から聞いていたことですが、「僕、世界大会出場して良いですか?」という質問に気軽に「良いよ～」と答えていたらなんと会場はラスベガス!そして賞金は1億円!!!!!!と聞いて、もし優勝したらコイツ即会社退職するのではないかと私を不安がらせた新入社員の齋藤君。
無事、見事?早々に敗退して帰ってきました。22才のeスポーツ世界挑戦記録をご一読ください。



eスポーツ世界大会出場してきました!! 新入社員 齋藤のラスベガス挑戦記!!

皆さまこんにちは。今年4月からの新入社員 齋藤と申します。
この度、eスポーツの主要タイトルのひとつであるハーストーンの世界大会(賞金25万ドル)への参加資格を得て、ラスベガスに行っていました!

最近巷でよく耳にするeスポーツ、皆さまご存知でしょうか?
eスポーツとは、「エレクトロニックスポーツ」の略で、いわゆる対戦型のゲームを用いたコンピュータゲームの対戦を競技的に捉える際の名称のことです。2024年に開催されるパリオリンピック、パリオリンピックの新種目として採用が検討されているなど、世界的な盛り上がりを見せています。
今回私が参加した「ハーストーン」は、プリザードエンターテイメントが開発したオンラインカードゲームであり、スマートフォンやPCで手軽にどこでもプレイすることができます。DXの波がゲーム業界にも押し寄せていることが感じとれますね。

それと同時に社員一人ひとりも「1時間あたり、自分がどれだけの成果を上げるべきか」という指標もしっかり持っていないものです。1時間1500円くらいの売上しか期待できないビジネスモデルに優秀な人材を採用することも、ましてや定着させることも簡単ではありません。

こう言えば身も蓋もないのですが、優秀な人材を採用し、**定着させていこうと思うと正社員1人1時間4,000円の利益が出るビジネスモデルが必要になります。**

1時間4,000円の売上を上げることができる人材は実際にはそう多くないので、会社のビジネスモデルや商品力がとても重要です。よく1時間1500円くらいのビジネスモデルでやっている社長さんから「利益を上げる社員がいればしっかりと還元するのにな…」という話を聞きます。気持ちはわかりますけれども、優位性の低いビジネスモデルや商品サービス力を人材力で補うなんていう会社運営は時代錯誤でしょう。良い組織をつくるためには良いビジネスモデルを生み出すことがワンセットですが、経営資源が少ない中小企業はそう簡単には失敗できません。

中小企業の生産性向上は、まずはリスクをある程度抑えつつ、効果が期待できるITツールをしっかりと活用して仕組みを作る。その安定した土台に優秀な人材を採用して業績を伸ばしていく。ITを活用しない組織強化はありえないのですが、「ITが苦手」の出口を「優秀な人材でカバー」に望む採用相談が多く、そういった案件は失敗率も高く、採用費もムダが多くなっています。
採用エージェントからすると、IT化できていない中小企業の採用支援は手間がかかる割に成功率も低くなるため、どれほどオファーをいただいても敬遠してしまうものです。
いい組織を作り、維持するならば、IT化で生産性を高めるのは絶対に必要なわけです。



「ハーストーン」試合風景