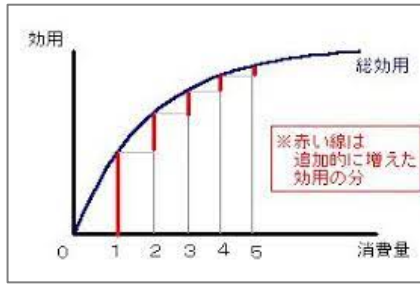


MMQCとは「もっと儲かる業務改善」で「業務改善は、人づくり、品質づくり」を実践する着実・前向き・具体的な活動です。

リスクリングの時代

右掲は効用曲線と呼ばれるものです。最初の効用は、初体験という事もあって大きいですが、回数を重ねる毎に新しい効用は小さくなって行く事を表しています。例えば、人材に目を向けると最初の内は「伸び代」が大きいですが、経験を重ねる度に「伸び代」が小さくなり、ついには「マンネリ」の状態になります。以前、大手企業やキャリア官僚のはローテーションで担当を変えたり、勤務地を変える事で経験の幅を広くし、多様な人脈を構築する仕掛けになっていました。この方法もビジネスのスピードが格段に速まって通用しなくなり、長期間、同じ仕事や職場という方が増えて来たのです。優秀な方でも長期化すると「マンネリ」になり、徐々に「柔軟性」がなくなり保守化するので。



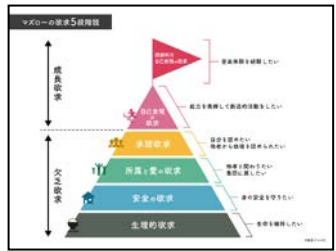
- しかし、ビジネスのスピードが速まっているので保守化は組織の生産性を脅かす事になり「3つのワーク」
- ・フットワーク: 加齢と共にお局化して、頑として動かなくなる
 - ・ハートワーク: お局化すると好き嫌いが強くなり、仕事やパートナーを選ぶようになる
 - ・ヘッドワーク: お局化すると人との交流も絞られてくるので保守する
- という風な弊害が出て来るのです。

最近、「リスクリング」という言葉を耳にしますが、『リスクリング(リスクル、学び直し)とは、「企業が従業員に対して新しいスキル、技術を身に付けさせることで、新たな価値、サービスの創出や生産性の向上、ひいては従業員の市場価値の向上につなげること』と一般的に定義づけられていますが、大手企業や官公庁では組織的に

経験を棚卸して伸ばすスキルを選択

展開、例えば、留学や転籍などの方策をとれますが、末端の中小企業では難しい事です。現実的には、中小企業の多くは中途採用で人材を確保しますが、多くは「補充」という採用で、新分野にチャレンジする人材を求めるとは少ないのです。

「人材育成」と言いますが、同じ仕事・同じ職場という閉塞した状況では「教育」の面でも限られて来るのです。



左掲はマズローの欲求五段階説ですが、当初、抱いていたフレッシュな「成長の欲求」が薄れて行き、所属と愛の欲求(居場所)が強くなります。そして、前述の「3つのワーク」で弊害が顕著化するのです。本当に「自己実現」をしたいと思わなくなり、毎日を平凡に送れたら良いとばかりに凡人化するので。

最近、中途採用と呼ばず経験者採用という時代になっていますが、多くの中小企業が人材を求めずに経験者を求めるのは即戦力化を期待して、補充採用のケースではすぐに担当を持たせる傾向にあります。これでは、採用された方の成長欲求は小さく萎みます。「リスクリング」は過去の経験を棚卸して、その経験をブラッシュアップして新たな成長機会をつくる一つの方法です。実際に、過去の経験を聞いて、本人が得意と思うことを顕在化して「経験」を磨きかける支援で企業として新分野にチャレンジする事になります。企業としても閉塞感を打破する「キッカケ」になり、その方のチャレンジに共鳴する方も出てくる可能性もあるので、企業側も可能な限りの支援が必要になります。このように多くの方は外部からのプッシュがないと変化し難い状態なので、後押しをする覚悟で「リスクリング」にチャレンジされたら良いと思います。

ワンポイント・アドバイス

個人的な話ですが、リスクリングの経験があります。30年前ですが、自費で船井流の客員経営コンサルタント養成学校に通って「船井流」の資格を取りました。当初は社員でコンサルティングをする心算でしたが、支援する役員の転勤で、仕事の完了をもって退職して、今の会社を起業しました。資格もリスクリングの要素の一つと思っています。

