

インソースの「ジャパン・ソリューション」推進冊子
組織の成長への、渴望。

VOL.
08

ENERGY

[エナジー]

壁を 乗り越える

～様々な問題解決

吉澤 光子 「蜂房」

壁を乗り越える

～年齢ごとの「壁」と向き合うには



コロナ禍で多くの

ビジネスパーソンが感じた「不安」

コロナ禍は、多くの人に自分の仕事やキャリアについて考えるきっかけを与えました。今後はどうなるかわからない、果たしてこのままでよいのかという漠然とした不安が多く、ビジネスパーソンの中に生まれました。キャリアを考えることの重要性が改めて認識された今、当社内ではキャリアや仕事を考えるうえでの悩み・不安を「壁」ととらえ、2022年3月に

アンケートを取りました。(表参照) そこでの結果から見えてきたものは、キャリアと向き合う際の考え方のヒントとなるものです。

20代は「慣れ」と

どのように向き合うか

20代後半での「壁」は仕事の慣れに起因するものが多くなります。仕事を始めたばかりのときは目の前のことに必死で、先々のことを考える余裕がないという人も、社

会人歴が3年～5年目となる20代後半で仕事の慣れとともに最初のモチベーションの低下を経験します。すでに自分はこの会社でできることはやりつくしたような気持ちになる、今の仕事に満足してしまふという瞬間です。自分が働き始めるときに思い描いていた仕事とは違う、新しい仕事を始めるなら今しかないかと転職を考える人が増える年齢でもあります。

20代に訪れる「慣れ」と

「周囲との比較」

20代は慣れを慣れのままではなく、自分なりの新たな目標設定ができるかが、その先の成長に寄与します。自分自身で仕事を作り出す力が重要で、ジョブクラフティング¹仕事を自ら面白くする力が問われます。周りと自分を比べて落ち込んだり、嫉妬してしまったりするのも20代に多い特徴です。同期よりも評価されていない、学生時代の友人のほうが活躍して収入もよい、などつい人と比べてしまいがちです。

視野を広げて、変化させることが「自信」になる

30代以上の多くの人が乗り越える方法として「周り比べなくなつた」という点をあげていることから、そのフェーズを早く抜け出すことが重要です。

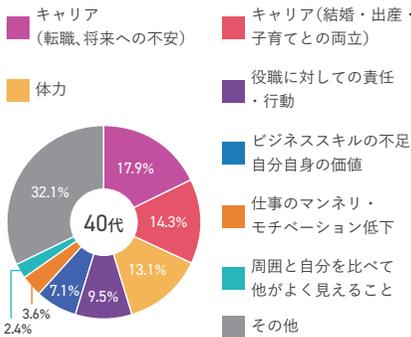
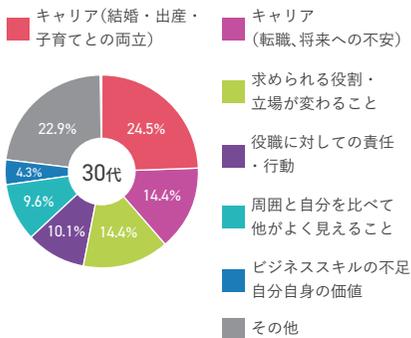
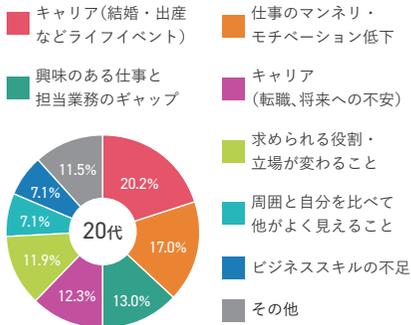
周囲と比較するのは自分の価値観、自分の見えている世界だけに終始していることが原因となることが多く、視野を広げるための視点や、上司だけでなく多くの人からの意見を取り入れることが重要です。組織内ではメンター制度の活用だけでなく、この時期にキャリア研修などを取り入れることで、視点を変えることができます。

30歳以上で現実味を増す

プライベートとの両立

キャリアを考えるうえで必ずといってよいほどあがる悩みはプライベートとの両立です。30歳を過ぎると出産や結婚などを現実的に考え始める年齢です。20代よりも悩みが具体

表 | 社内アンケート結果



※弊社社内アンケート結果より分析しています
(集計期間：2022年3月)



矢野 由香里

株式会社インソース グループコンテンツ開発部
部長代理。九州大学文学部卒。情報誌の編集職、市場調査会社の企画職等を経験し、2015年入社。コンテンツ開発職としてこれまでに1000件以上の研修テキスト作成に携わる。お客様の様々な要望に合わせたテキストや、新作コンテンツや新サービスの開発を多数行う。2021年10月より現職。

20代後半では教えられる立場から、自分が先輩へ教える立場にか

それぞれの年齢で 向き合う役割・立場の変化

的になる傾向にあります。多様な働き方が実現される現代のなかで、育児と両立して働くことは一般的になりつつあります。乗り越えるには時短勤務などいつ働き方がかわっても問題ないように備えておくことです。限られた時間を有効に使う術を知っておくことが重要になり、短時間で成果を上げるためのスキルを前もって身につけておく必要があります。

各年齢に応じたスキルを学ぶ機会
は重要で、リーダーや管理職などの
役職を持つ場合の昇格時の研修だけ

各年齢に万遍なく教育の機会を与える

ります。30代に入ると、リーダーの役割を任せられ、役職がつくことも増えます。40代は管理職としてマネジメントを担う方が増え、さらにスペシャリストとして仕事を続けるか、マネジメントの仕事をするかの岐路に立つ方もいます。役割の変化は自身のスキル不足から自信の喪失につながり、上手くいかないという不安が大きくなり、感じるストレスも増えていきます。

抱える「壁」として「体力」を挙げる
人が多くなります。無理ができなくな
る、思った通りに働けなくなるな

40代に向けて体力を充実させる

でなく、教育としては見落としがちな、入社5年目くらいの若手や中堅社員など緩やかな立場の変化に対応しきれない社員への教育も重要です。モチベーションの低下から離職につながりやすい層でもあり、モチベーション向上の施策の一環としてスキルアップやキャリアを考える機会を与えることも大切になります。

という点が大切になっていきます。

30代後半〜40代になると、仕事で

ど体力の衰えを具体的に感じ始めた時の働き方について、考える人が増えます。仕事での知識や経験も充実しているこの時期に自分の思い通りに働けるということはモチベーションの向上にもつながっていきます。
単純に体力づくりを頑張ろうという心がけだけではなかなか定着しません。まずは具体的に体に起こり得る変化を知識として知ること、そのうえで対策としての体力づくりを計画的に行うことが重要です。社員の健康づくりをサポートする組織も増えてきています。心がけで終わらず、いかに実行に移せるか

コア・ソリューションプラン

CORE SOLUTION PLAN



第五回 テーマ

「壁」を乗り越える

社会人の「壁」を乗り越え、モチベーション高く働くプラン

対象業界・業種

全業界

対象者

25歳、27歳、30歳、40歳の各年齢にあたる方

期間

1ヵ月

悩みや不安である「壁」を理解し、自身をステップアップさせる

仕事に対する悩みや不安といった壁にぶつかった経験がある方も多いためです。壁は年齢により、抱える内容も異なります。壁の要因を理解し、どう乗り越えていくのが重要で、そこで、今回は各年齢での壁の乗り越え方を学び、自身のスキルアップにつなげるための対策をご紹介します。

課題

【組織】社員の離職率が高く、組織に人材がなかなか定着しない

【スキル】役割、立場に対する心構えやスキルが備わっていない社員が少なくない

【意識】組織全体としても、個人としても、仕事に対するモチベーションが低下気味で活気がない

問題の要因

●適切なタイミングでキャリア研修を実施できておらず、従業員が

ライフプランをはじめとした環境変化や将来の見通しが立たないことへの不安を募らせている

●階層別教育の狭間にあたる中堅社員やベテラン社員への教育が不足している

●モチベーションの維持や向上を個人任せにしている、組織としての対策を今まで講じてこなかった

課題に対する解決策

●キャリアの見通しも立てながら、「壁」として訪れる悩みを先んじて解消する。個々人が必要なスキル強化を図ることで不安解消につなげ、組織での活躍をイメージさせる

●節目となる年齢別に教育機会を設定し、これまでカバーできていなかった階層が陥りやすい悩みにあつた対策を立て、モチベーション低下を抑制する

●組織の中で長く働くうえでは、モチベーションの維持も重要となる。研修自体を働く意欲向上や変化に前向きに対応するきっかけとしてとらえさせる

25歳の壁を乗り越える研修

～考え方を切り替え、ワンランク上の仕事をを目指す

大卒社会人3年目にあたる25歳は、「最初の壁」にぶつかってしまいやすい年齢です。このタイミングを迎える方には、これまでの社会人生活、学生生活を含めて人生を振り返ってもらい、自信をつける研修がおすすめです。壁をチャンスと捉えるためのポイントとして、考え方の切り替えに重点を置き、その方法をお伝えします。また、これからの組織を担う人材として一人の活動に留まらず組織で取り組むための視点についても言及します。

内容
1. 自分に求められている役割を考える
2. 今まで乗り越えた壁を振り返る
3. 壁を乗り越えるためのモチベーション管理
4. ワンランク上の仕事をするためのマインドセット
5. PDCA～成果を出すための仕事の進め方
6. まとめ

27歳の壁を乗り越える研修

～仕事の「慣れ」に打ち勝ち、成長を続ける

大卒社会人5年目にあたる27歳は、仕事の慣れがモチベーション低下の大きな要因の一つとなる時期です。この程度でよいと満足せず、そこからいかにステップアップしていくか、研修では自身の業務における新しいチャレンジや目標を考えます。教えられる立場から教える立場になるなど、変わる役割や立場に応じた仕事の進め方を身につけることも重要です。自身のキャリアの見通しをつける演習に取り組むことで、今後の成長をイメージいただけます。

内容
1. 自分にとっての「壁」とは何か
2. 仕事での停滞感を乗り越え、新たに挑戦する
3. 立場の変化をスキルアップに結びつける
4. 自身の将来の見通しをつける
5. 周囲と比べて焦る必要はない
6. まとめ

30歳の壁を乗り越える研修

～キャリアの不安にスキルアップで備える

30歳はライフイベントを経験したり将来を考えたりする機会が多く、仕事との両立に悩む年齢でもあります。働き方の変化への不安は自身のスキルを高めることで解消できます。本研修では、自身のキャリアとライフイベントを考え、将来の見通しを立てるうえで、効率よく業務を進めるための仕事術を学びます。リーダーや管理職となった場合を想定した部下指導や、得意分野に磨きをかけること、自分ならではの成長の工程を楽しむことといった内容も多く盛り込んでいます。

内容
1. 自分にとっての「壁」とは何か
2. ライフイベントでの環境変化に備える
3. 役割に対応できる心構えとスキルを身につける
4. スペシャリストとして得意分野に磨きをかける
5. 周囲と比べず自分の成長を楽しむ
6. まとめ

40歳の壁を乗り越える研修

～体と心の変化に向き合い、長く活躍し続ける

40歳になると、管理職として仕事をする人が増え、カバーする業務の範囲や責任の大きさに悩むことも多くなります。また体力低下を感じ始める年齢でもあり、自分の思うように働けないことにストレスを感じる場面も少なくありません。長く活躍するためには健康面への気づきも大切です。自身の日頃の運動量を把握し、今後の体力づくりを考え、無理がきかなくなるからこそ仕事の仕方を見直して後進に業務を任せていくマネジメントスキルの習得を目指すプログラムです。

内容
1. 自分にとっての「壁」とは何か
2. 比重が高まる管理業務に対応する ～マネジメントスキルの強化
3. 自身の体と心の変化に対応する～仕事の進め方
4. 思い通りに働き続けるために～体力づくりを考える
5. 将来のキャリア・ライフイベントを想定する
6. 自分を知り、学ぶ姿勢を持ち続ける
7. まとめ



パーパス経営の勧め

～活力が欲しい組織の処方箋

パーパスは「天命」、 超自然的な使命

昨今、パーパス（Purpose）やパーパス経営という言葉をよく目にする様になりました。一般的な解釈として、パーパスとは、「企業固有の存在意義、企業固有の使命」とされていますが、私はパーパスを「天命」、超自然的な絶対の存在である「天」からの使命であると解釈しています（この「天」は「社会」と読み替えていただいても構いません）。

ブレイクダウンすると、「この世の中をより良くするために、天（あるいは社会）が自社に期待していること」「自社が企業として天（あるいは社会）から生存を許されている理由」と考えています。

**ビジョンは自ら定義した
「ありたい姿」であり、ミッションはその実現のための「ロードマップ」**

ビジョンやミッションと似ている

など感じられるかもしれませんが、「ビジョン」とは、組織自らが考える「ありたい姿」、「見られたい姿」です。目指している姿を具体的に表現するために、自社がどうあるべきかを自ら定義したものと解しています。

また、「ミッション」とは、ビジョンを実現するためにやらなければならない仕事です。つまり「ビジョン」を行動に移す具体的なロードマップと考えています。

パーパスを組織マネジメントに 活用する

パーパス、ビジョン、ミッションは、人や組織によって使い方が多様ですが、その差異を議論するのは建設的ではありません。それより、経営者やリーダーの皆さんは組織運営の円滑化や企業成長に活用することをお勧めします。以降はパーパスの組織マネジメントにおける使い方を解説いたします。

組織において 責任や権限は常にあいまい

リーダー（もしくは経営者）の最も重要な仕事の一つは、適切に部下やメンバーに仕事を割り当て、自らの代行者として判断・実行するための権限を与え、円滑に事業の運営と成長を図ることです。しかし、これがなかなかうまくいきません。

新たに発生しうる業務を想定した上で、ジョブディスクリプションを書き、権限を与えるのは不可能です。よって、仕事の責任範囲や与える権限は常にあいまいにならざるを得ません。

あいまいな仕事を拾うことが 本来の仕事

想定外の事態が発生する中で、部下やメンバーが「自分の仕事はジョブディスクリプションで記載された仕事だけ」とし、行間に落ちるあいまいな仕事を自らの職務として拾っていく意識がなければ、

ビジネスチャンスの喪失、非効率の発生、大事故などが頻発しかねず、成長はおろか安定した事業継続もできません。

「あいまいさ」に打ち勝つために パーパスを活用する

問題は責任や権限が明確でないところで発生します。それをカバーするには、起こりうる事象を自らの職務と捉える、いわば「あいまいさ」に強い人材の集合体」に組織を変えていく必要があります。

そこでパーパスの出番となります。パーパスを明確にし、組織に浸透させれば、個々の社員があいまいな事に対し、自分事として適切な判断、対応ができる様になります。

パーパスは職務権限を越える 上位概念

仕事を金銭的な報酬を得る手段とだけ捉えると、明文化された仕事以外には果たす責任がなく、余計なことに手を出さないのは

至極当然だと思えます。

一方、パーパス実現のために自らの仕事があると捉えようと、責任を果たす必要があると考え、発生するどんな事も自分の職務とし、迷いなく関与することが当たり前になります。この様にパーパスは明文化された職務権限を埋め、上位概念として機能します。

自然発生的なパーパスがある

インソースのパーパスは「スピード感を持って社会課題を解決すること」です。これはメンバー全体の気持ちや欲求が事業の中で形づくられ、だんだんと具現化されてきました。当社に集まって来るのは、人に喜ばれることをするのが好きと考える人材ばかりですが、そうしたメンバーと一緒に働く中で、なんとなくできあがったものです。

当社では、社会課題の解決というパーパスを共有することが一体感の醸成、働く意欲向上につながっています。また、パーパスが

存在する事で、自分事で判断ができたり、困難な課題にチャレンジできるのだと感じます。

パーパス実現が仕事になると 組織活力は増す

明文化されているかに関わらず、パーパスはあらゆる組織に存在すると考えます。

リーダーの皆さんは、改めて自社のパーパスを感じ、それを言語化し、メンバーに伝え、パーパス実現こそが仕事であると宣言すべきだと思います。働く理由がシンプルに統一できれば、組織のベクトルが揃い、組織の活力は強化されます。活力が欲しい企業は今すぐでもパーパスを中核にした経営に移行すべきです。

ジョブ型雇用導入の前に パーパスの浸透を！

昨今、ジョブ型雇用の議論が盛んですが、導入前にパーパスの明文化、組織への浸透を急ぐべきだ

と考えます。パーパスが職務における判断基準の最上位概念であることが浸透すれば、あいまいな仕事を『私の職務の範囲外です』と言って、明示された好きな事だけやればいいと考える、間違った「ジョブ型大好き社員」が発生することが防止でき、本来の意味でのジョブ型雇用実現に近づきます。



舟橋 孝之

インソース 代表取締役執行役員社長。神戸大学経営学部商学科卒。三和銀行（現：三菱UFJ銀行）に入行。システム開発部門や個人向け商品開発を担当。写真関係のベンチャー企業を経て、2003年に社会人教育事業のインソースを創業、2016年東証マザーズ上場、2017年東証1部上場、2022年プライム市場移行。インソースは上場後5年間で売上2.5倍、営業利益5倍、株価15倍に成長。

ミドル・シニアの

IT人材化が

DX推進の

カギを握る

「まだら模様」のDX推進の現状

コロナ禍の影響もあって、わが国では空前のDXブームとなっています。しかし進捗状況はというと、企業規模や都市と地方の違いなどによって状況がかなり異なっており、また、世代間によってもその取り組み姿勢に差があ

るのが実態です。

一口にDXといってもそれが定義する領域は広範囲に及ぶため、どこにフォーカスを当てるのか、あるいはどのレベルで取り組もうとしているのか、といったところが当事者の中でも曖昧になっているケースが少なくありません。特にミドル・シニアにとって

は、今日までに自分流の仕事のやり方を確立してきていることもあって、やれIT化だDXだといわれても、どこか他人事として捉えてしまうことも多いのではないのでしょうか。

ミドル・シニアの

IT人材化が難しいのは能力の問題？

若い人は総じて記憶能力が高く、デジタルに対する抵抗感もほとんどないため、ITスキルの吸収が早いのは間違いないでしょう。それに対し、ミドルやシニアと呼ばれる年齢になると、頭も固くなり、業務の忙しさとも相まってなかなかITスキルが身につけられない、という話をよく耳にします。

確かに、プログラマーを育成するのに、若い人と中年を同じ条件下で競争させたならば、若い人の方に軍配が上がることは想像に難くはありません。

求める人材は、「ITに通じているビジネスパーソン」

しかし、多くの企業が育成の必要に迫られているIT人材とは、プログラマーのようなIT技術者ではなく、「ITに通じているビジネスパーソン」です。そうであるならば、同じ「IT人材化」といっても、ミドル・シニアに求められる姿とは、若い人とは違うものです。それはつまり、ITの何たるかを知った上で、業務を俯瞰的に眺め、適切に判断するという役割なのです。

「妥当解」を導き出せるのはミドル・シニアだけ

実際に業務のDX化を進める過程では、業務の標準化が欠かせませんが、この時、何を残して何を削るべきかを判断できるのは、テクニカルな技能に長けた若手でもなければ、一般論で物事を語るコンサルタントでもありません。自社の業務に精通し、何が

スクとなるのかを身をもって知っているミドル・シニアなのです。また、システム化の過程ではじかれたイレギュラーな業務を拾い上げ、補っていくことができるのもミドル・シニアです。このように、システム化における「妥当解」を導き出す上で、ミドル・シニアは欠かすことのできない存在なのです。

ミドル・シニア人材のDX推進には「アンラーニング」が必要

最近注目を浴びるようになってきたバズワードに「アンラーニング」という言葉があります。これは、「学習棄却」とも呼ばれる概念で、これまで学んできた知識を一旦棚上げして、新しい知識を取り入れ易くしようという考え方は、環境の変化に適応したり、一つ上のステージに進んだりする上で、このアンラーニングというプロセスは欠かせません。IT人材化においても重要な役割を担うのですが、ミドル・シニア

にとっては、これまでの自分のキャリアを否定されるかのよう捉えてしまい、強い抵抗感を覚えるのです。

ベテランほど

「アンラーニング」効果が上がる

しかし、アンラーニングによって棄却するのは、実は具体的な「やり方」だけであり、本質的な仕事の「考え方」は活かされます。

ミドル・シニアの強みは、経験を通じて身に付けた仕事の本質の理解にあり、新たに身に付けた「もつといいやり方」を使ってその仕事の本質を体現していくことができれば、引き続き組織に大きく貢献することができるとは必ずしも限りません。また、ここでの「もつといいやり方」に当たるのが、ITスキルの活用です。

インソースがIT部門で

シニア人材を積極採用する理由

当社は研修をはじめとする社

会人教育事業を行っている会社ですが、人事システムを開発・展開する事業部門があり、IT研修に特化した子会社もグループ内に持つなど、隠れたIT系企業としての側面を持っています。そして、意外に思われるかもしれませんが、これらの部門では多くのシニア人材が採用されており、中核人材として活躍いただいています。当社に来るまでITに携わることがほとんど無かつた方も少なくありませんが、マネジメントやビジネスの何たるかがすでに身に付いている方たちなので、業務に必要なITスキルだけ身に付けていただければ、すぐに即戦力化できるのです。

ミドル・シニアをIT人材化の エバンジェリストに

社内人材のIT教育には、外部講師を招聘して行われることが多いと思われます。また、ITに通じている情報システム部門の社員が社内講師役を担うことも

あるでしょう。しかし、この講師役には、これまでIT未経験者であったミドル・シニアこそ「うつつけ」です。IT人材教育の展開期に入ると、教育の対象者は、ミドル・シニアと同じく「ITに対する苦手意識の強い人たち」です。そんな人たちに對し、「自分もこれまでITを敬遠してきたが、いざ習得してみるといろんな活かし方が見えてきた」といったリアルな声を伝えることで、受け入れてもらいやすくなります。つまり、ミドル・シニアこそが最高の「エバンジェリスト（伝道者）」となり得るのです。



大畑 芳雄

インソース執行役員 グループコンテンツ開発部 部長。大阪大学経済学部経済学科卒。大手百貨店勤務後、大手芸能プロダクションの子会社にて商品企画に携わる。その後、ビジネスプロセスの改善支援を専門とするコンサルティング会社を経て、2010年インソース入社。2019年から現職。



ハイブリッドワークにおける マネジメントの秘訣

成功のヒントは小学校教育

ハイブリッドワーク下での
育成モデルは、小学校教育

コロナ禍によりリモートワークの必要性に迫られ、導入する企業が一気に増加しました。

リモートワークで働く中で、「家で行う方がよい仕事」「出社した方がやりやすい仕事」が見えてきた結果、出社とリモートワークのいいとこ取りをした働き方として、ハイブリッドワークにいきついた企業が多くあります。

ハイブリッドワークで問題となるのが、メンバーの育成です。ハイブリッドワークは「自律した働き手」でなければ、なかなか生産性を上げることができません。

しかし実際には、最初から自律している働き手は少数のため、ハイブリッドワークが機能するように、育成する必要があります。そこで役に立つのが、小学校教育をモデルにした、メンバーの育成です。

小学校教諭のような

きめ細かなマネジメントが必要

一見、小学校教育とハイブリッドワークにおけるマネジメントに接点はないように見えますが、両者には共通点があります。

それは、一人ひとりに目を配り続けるのが困難な環境の中で、対応しなければならぬ点です。小学校教諭は30、40人の生徒を一人で見なければなりません。

またリーダーは、ハイブリッドワーク下の部下と物理的な距離が生まれる中で、きめ細かで丁寧なマネジメントをすることが求められます。

リーダーが実践すべき、

小学校教諭の指導法

小学校教諭が大人数の生徒をまとめて指導できるのには、理由があります。それは、大人数の生徒に対して、指導を行う仕組みが整えられているからです。

①計画を立てる

小学校教諭は、指導要領に基づき、指導計画を作成します。これにより、計画的にどのクラスでも一定の質が担保された教育を行うことができます。ハイブリッドワーク下の部下を育成する際にも、育成計画を立てることで、育成の質を保つことができます。

②適切なタイミング・

量の情報を与える

小学校では、情報が豊富な教科書と教諭が作成した教材を使用して、生徒に情報を与えます。

ビジネスにおける教科書・教材とは、マニュアルです。ハイブリッドワーク下では、隣に座って口頭でナレッジを共有することが困難になるからこそ、情報のマニュアル化が不可欠です。情報を視覚化し、誰でも実践できる環境を作ります。

③メンバーの様子を観察する

小学校教諭は、生徒をしつかりと観察し、それを生徒の評価やメンタルケアに繋がっています。

ハイブリッドワークでは、部下をリアルタイムで観察することができないため、観察する機会を作るのが大切です。例えば、朝礼や昼礼、1対1面談、日報などが挙げられます。

④態度・行動を指導する

生徒指導とは、生徒の人間的な成長促進と問題行動の予防のために実施されます。あいさつの指導や服装指導などが該当します。教諭は手本を見せ、生徒と信頼関係を築き、よく観察し、適切なタイミングで働きかけを行います。

ビジネスで指導すべき態度・行動とは、マナー・文書の書き方・仕事の進め方・ハウレンソウの仕方などです。ハイブリッドワーク下の部下は上司の手本を直接

見ることができず、どのような行動をとればよいのかを学ぶ機会があまりありません。

しかし、遠隔であったとしても密にフィードバックをすることは可能です。メールやWEB会議ツールでコミュニケーションをとる際に、こまめに指導します。

⑤コミュニケーションがとりやすい仕組みを作る

小学校では集団登下校、部活動、運動会、修学旅行、係での活動を通じて、自然と同級生とコミュニケーションをとることができるようになります。

ハイブリッドワークでは、コミュニケーションの頻度が減るとの問題がよく聞かれますが、場を作るのが重要です。部下からコミュニケーションをとるとは考えずに、まずはコミュニケーションがとりやすい環境であることを考えます。

⑥役割・ミッションを与える

小学校では、当番活動や係活動を通じて、学級への貢献感と責任感を養います。ハイブリッドワークでは、メンバー同士に物理的な距離が生まれ、帰属意識が低下しがちです。小学校と同じように、その組織の中でメンバーに担ってもらいたい役割や実行してほしいミッションを与えてみてはいかがでしょうか。

目指すところは、「自律した働き手」

ハイブリッドワーク下でも、メンバーがある程度、自分で仕事を回せるようになってきたら、さらに「自律した働き手」として成長できるように促していきまします。上司が介入しすぎず、自律的に仕事をセルフマネジメントできるように仕向けていくこともまた、ハイブリッドワークを成功させるうえでは大切です。

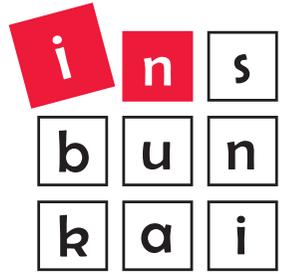
表 | ハイブリッドワークマネジメントと小学校教育の対比

ハイブリッドワーク	小学校教育	内容
育成計画	指導計画	育成の質担保
マニュアル	教科書	ナレッジ共有
朝礼・日報	日常の観察	部下の状況把握
マナー・仕事の進め方などの指導	生徒指導	態度・行動への指導
場作り	集団下校・部活動	コミュニケーション
役割・ミッション	当番活動・係活動	帰属意識・責任感



安西 菜穂

株式会社インソース グループコンテンツ開発部 上席チーフ。早稲田大学文化構想学部卒。2017年インソース入社。行動経済学に関連した研修をはじめこれまでに27研修の新作研修を開発。自身が開発した研修を中心に多数登壇。2022年から現職。



多様性を力にして
成長し続けるインソース。
個性あふれるメンバーを
様々な切り口でご紹介します。

第六回

人材育成の現場を走る
営業担当者にごく

アフターコロナを見据えた
ソリューション営業とは

激動の中を勝ち抜くために、

「アツと驚くようなご提案」がモットー

エンタープライズビジネスDiv.

マネージャー

安藤 透

エンタープライズビジネスDiv.では従業員1,000名以上の大企業さまを対象に営業活動を行っております。

お客さまの元には多種多様な商品・サービスの情報が集まっています。競合ひしめく環境下で、お客さまにパートナーとして選んでもらう為には、アツと驚くようなご提案が必要です。奇をてらうのではなく、「相手を大きく勝たせる」ご提案です。

「レベルの高い研修が安く受講できるなんて!」「コロナ禍において競合より優位に立てました!」といった、企業の業績向上やコストダウンにインパクトを与えるご提案をすること。お客さまの価値創造をご支援することが当社のパーパスです。

「良い提案」程度ではなく、また、「結局自社の商品を売る為のロジック」である自己中心的な提案も論外です。持てるリソースを総動員して相手を大きく勝たせる。お客さまの問題解

決の為に足りないサービスがあれば持つてくるか、作ってしまう。そのような気概が営業担当者には必要です。コロナ禍で自分たちに余裕の無い今だからこそ、当社ではなくお客さまのことをどれだけ考えられているかが当社インソースのプライドです。



安藤 透

株式会社インソース エンタープライズビジネス Div. マネージャー(次長職)。早稲田大学理工学部卒。大手外食企業にてマーケティングや店舗経営に携わった後、2014年にインソース入社。東海エリアで営業経験を積み、2018年からは九州支社長として九州エリアを統括。コロナ禍の2020年5月から25か月連続で目標達成中。2021年10月から現職。

株式会社インソースについて

研修やITを通じて、社会課題を解決する企業です。

「スピードと集中」「ダイバーシティ実践」「ESG経営」を柱に据え、研修をはじめ、システムやアセスメントサービス等、あらゆるサービスを提供しています。全国に24拠点あり、年間研修実施回数22,114回、年間研修受講者数575,403人*と国内最大級の研修実績を誇っています。

※2021年4月～2022年3月

ENERGY 2022年夏号 編集:網中 彩乃 デザイン:小島 すずな

お問合せはこちら ☎ 0120-800-225 ✉ info_tokyo@insource.co.jp

株式会社インソース(東京本部) 〒116-0013 東京都荒川区西日暮里4-19-12 インソース道灌山ビル

Copyright © Insource Co., Ltd. All rights reserved. 「Insource」「Leaf」「WEBInsource」「動画百貨店」の名称およびロゴは株式会社インソースの登録商標です。

AA031_220705G



メディア事業部 / ITサービス事業部