



期待を越えて、人を変える。

日々、新たな事業革新や仕事の改革が迫られる様々な業界において、今や欠かすことのできない役割を担っている人財コンサルティング。そうした企業教育の分野で注目を集めているのが株式会社J-Laboだ。人材育成に特化した密接な提案やアプローチは、業種を問わず、多くの企業の頼みの綱となっている。同社代表取締役を務める笠井玲子氏の画期的な人材育成手腕に、企業が永続的に生き抜くためのヒントが隠されている。

笠井 玲子

Reiko Kasai

——まずはじめに、株式会社J-Laboが実践している人材育成コンサルティングの特長についてお聞かせください。

一般的にコンサルティングと言えば、企業側の現状をしっかりと把握し、何が問題なのかという点を可視化できるようにしたりと、具体的な施策を提案していく必要があります。企業が他社との差別化を図るために行うコンサルティングの施策は様々ですが、私たちが勝負しているのは人に特化した、つまりソフト面におけるコンサルティングです。たとえばマネージャーやコミュニケーション講座、チームビルディング講座などは世間でも広く実施されていますが、人の心を変えていくソフト面のコンサルティングは、そう簡単に定着していかないのが現状です。その中で当社の特長と言えるのは、たとえば経営者の思いや働く社員の思い、お客様の期待、この三つの輪が重なった部分に注力し、密接に人に寄り添ったソフトの提案ができること。そして他社との差別化を体現し、明確な売上に結びつけ、プランニングしていくことです。いわゆる一般的なコンサルティングとは少し変わったアプローチかもしれません。

——ソフト面のコンサルティングというのは、もっとも難しい分野のコンサルティング案件と

言えますね。

そうですね。とくに昨今では、トップダウンで行っていくコンサルティング、つまり経営者やオーナーの思いを社内浸透させていくコンサルティングも大切なことではありますが、社員一人ひとりの思いに耳を傾け、それらの意見を集約させ、人材が成長していくための最善策を社内につかり浸透させていくボトムアップのアプローチも同時に行っていく必要があります。ソフト面の改善はたしかに容易なものではありませんが、こうしたコンサルティングを丹念に続けていくことが大切だと考えています。

——企業や人の思いを浸透・具現化していくためには、具体的にどういったアプローチが必要だと思いますか。

当社では、経営者の方針や思いを受け止め、それと同時に社員一人ひとりと行うマンツーマンでの面談も大事にしています。個別に社員と面談を行うことで、現状の仕事観や悩みを聞き出し、その人の強みや弱みは何かということを明確に見極める必要があるからです。そうすることで経営者・社員・お客様と、三者の思いを具現化していくための改善策が明確になります。それに合わせてコンサルティングのアプローチを変えていくのです。

——現代の若者が持つ、仕事に対する意識の傾向はありますか？

とくに若い社員の方々は、自分の弱みは理解していても、自分の強みがわかっていない方も多くいらっしゃると思います。だからこそ、あなたの強みはこういう所ですよ、と教えていくことも大切なことです。そうすることで自信が生まれ、よしやってみようというヤル気にも繋がっていくのです。短所は研修や面談でしっかり教え込み、克服していけばいい。それと同時に、自分の強みに気づき、自信を持って長所を伸ばしていく意識を持つていかなければいけないのだと思います。

——当社の役割は、社員一人ひとりを客観的に注視して、個々が組織の中で生きていくためにはどうしたらいいのかを考えていくこと。その企業に属する人すべて、みなさんが主役だと考えています。新入社員も管理職もリーダーも、全員が主役なのです。つまり、そうした思いで自信を持っていかなければ、良い仕事はできないということなんです。そして一人ひとりの仕事の幅を広げていくことで、今まで以上の成長ができるのだと思います。

——会社を成長させていくためには、新入社員も含めた若い人材の育成も重要度を増しますね。

「新入社員も管理職もリーダーも、全員が主役なのです」