

# V&B経営 虎の巻

会社の勢いがスローダウンしてきたら、異動や派遣を戦略的に活用したい。

そもそも、同じ仕事を長く続けてはいけない。無意識のうちにマンネリ化し、アウトプットの質もだんだん落ちてくる。専門職であっても例外ではなく、自分の仕事を客観的に見つめる機会が必要だ。こうした考え方から、「3年以上、同じ環境で同じ仕事を続けていく社員については例外なく動かす」ことを勧めてい

## 再加速へ組織に揺らぎを



インディゴブルー社長 柴田 励司氏

1985年上智大文卒。マニ2008年カルチュア・コンソーシアム・ヒューマン・リソース・ビジネスクラブ(CCC)・コンサルティング(現マーサ)の最高執行責任者(COO)・ジャパン社長などを経て、2011年に就任。10年6月から現職。

る。異動にあたっては、社員行動することを求めるが、ニエンス・クラブ(CCC)の最高執行責任者(COO)の会社の仕組みが邪魔をして

## 「じぶん辞令」や「他流試合」

に第3希望までを挙げてもらい、その中で動かすことを原則とした。社員は3年ごとに、仕事や上司、もしくは部下を自ら決める「こと」になる。いわば「じぶん辞令」だ。

どこの経営者もみんな、社員には「主体的に考えて

立ち上げから間もない、勢いのあるベンチャー企業なら話は別だろう。同じ環境で同じ仕事」は長く続かず、じぶん辞令のような制度へのニーズがない。しかし、安定期に入ったベンチャー企業なら、この手の荒療治で活力を取り戻したいところだ。実際、相談を受けることも多い。

人数が少ないベンチャー企業では異動にも限界がある。そこで他社とのネットワークに頼りたい。勉強会や交流会で接点を持ったメンバーに紹介してもらったりした企業と、人材を相互出向、もしくは相互派遣するのだ。正式なく。

「他流試合」では背筋が伸び、自主的に仕事と向き合うはずだ。社内外で組織に揺らぎを持たせる。そのような人事制度を整えることが、会社を再び奮い立たせる土壌づくりにつながっていく。