

第3回 企業経営アドバイザー懇親会開催、新たに11名が認定へ

(一社)日本金融人材育成協会は、2019年6月22日(土)にホテルメトロポリタンエドモントにて、企業経営アドバイザー認定者の懇親会を開催いたしました。当日はあいにくの雨模様にも関わらず、20名の企業経営アドバイザー認定者の方にご出席をいただき、活動状況の報告やアドバイザー同士の交流が図られました。

◆代表理事からの挨拶◆

まず開会にあたり、当協会の代表理事多田敏男より、新たに資格取得された企業経営アドバイザーの方々への祝辞とともに、「数値では計りきれない非財務の部分から中小企業、地域企業の活性化を促すために、経営者と伴走できる人材として、今後活躍していただきたい」と期待の言葉が贈られました。



続いて当日出席したアドバイザーの紹介が行われました。第4期認定者が新たに11名誕生し、これにより企業経営アドバイザーの認定者総数は88名となりました。

◆認定アドバイザーからの活動報告◆

その後、当日出席していただいたアドバイザーを代表して、第3期の認定アドバイザーであり、パナソニック株式会社ナレッジサービス推進室勤務の執行修司様しぎょうしゅうじより、活動状況のご報告をいただきました。

執行氏は自己紹介ののち、「ルビンの壺*」を例にあげ、本来ならば自社の強み・弱みは経営者の方が一番ご存じですが、主観的に見ることで逆に自社の抱える課題が見えなくなってしまうケースも多いのではないか、とお話しされました。

*1915年頃にデンマークの心理学者エドガー・ルビンが考案した多義図形。多くは白黒で描かれており、大型の壺にも、向き合った2人の横顔にも見えるという特徴を持つ。

その上で、執行様の私見と前置きされた上で、企業経営アドバイザーの価値について話してくださいました。

多くの経営課題は

- ・見えない（課題が見えない）
- ・見せない（課題を見せない）
- ・見たくない（課題がないと思いたい）

の3つに分類されるのではないかと思います。

そのような課題に対して、客観的な立場から知識と経験をフル活用し、次のように支援できることが、企業経営アドバイザーの価値ではないかと思います。

企業の経営課題について

- ・見えない（課題が見えない） → 客観的なアドバイスから経営者に気付いていただく
- ・見せない（課題を見せない） → 事業性評価による分析から見せないものを引き出す
- ・見たくない（課題がないと思いたい） → 支援を通じて課題を伸びしろに転換する

また、活動の具体例として、2つの事例をご紹介しました。

1つ目は「経営者が見たくない課題」に関する事例です。

メーカーの品質課題の対応においては、多くの場合「目を伏せたい」「考えたくない」などと後回しにしがちですが、この事例は、「市場クレームが多発し、品質ロスによるコストが大きく、市場クレームの『件数』を減らしたい」というものでした。当初は「件数」という相談でしたが、当社コンサル担当が、パレート図などの手法を用いて現状分析をした結果、「再発率」に着目し、「再発率」が高いところから重点的に対策を実施していきました。その結果、支援前の「再発率」95%だったものが、支援後は15%まで低下させることができた事例、とのご報告でした。

この事例では「品質」が切り口となりましたが、「なぜ、同様のクレームが再発するのか？」という原因を分析した結果、「品質ロス削減」が対処療法的で改善活動として定着していなかったことや、対策する社員に限られ、かつ、暗黙知となっていたことが経営者と共有されました。そして、新たな展開として、品質ロス削減活動の定着、業務の見える化、さらには、生産性向上、人材の育成へと展開され、顕在化した市場クレームから、潜在化した課題の共有や改善に展開されていることもご報告されました。



2つ目は「経営者が見えない課題」に関する事例です。

当初のご依頼は「幹部職育成（部下指導力の向上）をしたい」とのことで、従来であれば、そのままご依頼の研修を提案していたのですが、「対話力向上講習で学んだことを活かそう」と考え、まずは経営者の方と対話をさせて頂きました。その結果、同社の課題は、幹部職育成だけではなく、社員全体の人材育成が未着手、事業承継後の経営層と社員の関係性が構築できずに社員のマインド低下や反発につながっているなど、経営者も見えていなかった課題が共有されました。

そこで、対象を幹部職だけではなく全社員にひろげ、働く意義や社会人としての成長ステップを学ぶマインドセット研修をベースに、経営者がどんな思いで人材育成をしているのかといった、経営者の想いや悩みを伝える内容も加えた研修を提案し、当社講師による研修を実施しました。その結果、経営者からご評価をいただき、継続的な人材育成研修、人材育成制度策定、生産現場改善などの新たな展開へとつなげることができた事例です、とのご報告でした。

そして、最後に、「今後の目指す姿」として「省庁・自治体や金融機関など様々な機関が企業支援をされていますが、企業経営アドバイザーとして、扇の「かなめ」となり、各機関と連携しながら、得意なことはシナジー効果を発揮させ、不得意なことは相互補完した企業支援を実施することで、地域経済の活性化に貢献できる人材になりたい」、また、「そうした人材になるためには、まだまだ発展途上であり、今後も知識と経験を積み、また、このような企業経営アドバイザーの集いを通して皆様と情報交換させて頂きながら成長し続けたい」との言葉で締めくくられました。

報告終了後の盛大な拍手は、執行様の取組みの素晴らしさはもちろん、企業経営アドバイザーの役割とその将来性にも向けられたものだったのでしょう。

◆懇親会◆

その後、懇親会が行われ、当協会職員との活発な意見交換や、アドバイザーの方々同士での有意義な情報交換が行われました。



◆閉会の挨拶◆

最後に閉会の挨拶として当協会の理事干潟康夫より、アドバイザーの皆様には事業性評価に基づいて企業の本当の良さを引き出し、伴走者として改善を促すことができる「企業経営アドバイザー」としてご活躍いただきたい。また、協会としては、今年10月に初回試験を迎える「相続検定」と「年金検定」により、企業の経営者と共に伴走する人材の輩出を通じて、地域経済の活性化にさらに貢献していきたいとの言葉があり、約2時間の会は盛況のうちに閉会となりました。