

刊行によせて

株式会社カルチャリア

奥山由実子

なぜ、若者は、頻繁に転職をするのか？

人をマネジメントすることの困難さは、日々の現場で痛感されていることでしょう。私自身、ニューヨークを拠点に15年以上にわたり、アメリカ企業で多くの人事課題に取り組み、解決してきました。「アメリカの話だから日本には関係ない」と思われるかもしれませんが、セクハラやパワハラ対策が日本企業で一般化する前に、アメリカでその問題がすでに顕在化し、先進的な対策が講じられていたことを忘れてはなりません。

特に、正解のない時代におけるチーム作りの難しさを、多くの日本企業はまだ十分に認識できていないように感じます。VUCA（変動性・不確実性・複雑性・曖昧性）が常態化した現代では、過去の成功体験や固定化された人事制度に固執することが、企業の俊敏性（アジリティ）を損ない、競争力を低下させる原因になっています。

日本企業の大きな課題は、人事制度の柔軟性の欠如です。変化に対する俊敏な対応、すなわちアジリティを持った人事制度こそが、競争力を持続的に維持・向上させるためには欠かせません。また、リーダーや組織における「謙虚さ」も非常に重要な要素です。謙虚さとは、自らの限界を知り、チームメンバーから学ぶ姿勢を持つことです。これこそが、チームの創造性を引き出し、新しい価値創造につながるのです。

本書の1章・2章で紹介する数々の課題を「これからの日本企業」、そして「若手社員や増加する外国人労働者」に置き換えることで、将来的に日本企業が直面するであろう具体的な問題とその対策をイメージしていただけます。また、企業内で頻発する「評価が難しいポジション」や「評価制度そのものの欠陥」といった問題についても深掘りし、具体的な解決策を提示しています。

本書は、変化への抵抗や古い枠組みに縛られ、改革に手が付けられない人事担当者の皆様に向けた、理想的かつ柔軟な人事制度の構築のヒントを数多く提供しています。「従業員のやる気を最大限に引き出す会社は、必ず伸びる」——この確信のもと、「月曜の朝がいちばん楽しい」と心から感じられる企業文化作りを、私たちは全力で支援いたします。