

人材育成に新手法 「Vターンシップ」 ①

ボルテックスの人材育成手法「Vターンシップ」が注目されている。近年は転職ブームだが、転職に近い体験ができるという意味でも時代にマッチした制度と言えそうだ。人手不足の中、短期間とはいえ、あえて社員を出向させる企業は少ない。しかし、大きく成長して戻って来ることを期待しつつ、一時的に人を減らしてでも大きな果実を得る勇気も企業には求められている。出向して帰任したボルテックスの大山幸恵氏と、受け入れたリノベるの小島哲司氏、ボルテックスVターン事業推進課の五十嵐北斗課長の3氏に話を聞いた。

(聞き手・井川弘子)

——最近転職を希望する若い世代が多いですが、Vターンシップで出向を希望する人の中には「今とは違う環境や職場で働いてみたい」という気持ちがある人もいませんか。

五十嵐氏「あるでしょうね。当社でも出向してみたいと手を挙げる社員がいます。転職には大きな勇気がいるしリスクもありますが、Vターンシップならそうしたリスクなしに違う環境で自分の力を試すことができますから」

——確かにVターンシップは転職を踏みとどまらせる側面もありますね。

大山氏「転職サイトのいいところは専門家（エージェント）に相談でき、自分の長所も見つけて行き先を紹介して

くれるところですが、必ず成功する保証はありません。入社して数カ月したら「水が合わない」ということも起こり得ます。その点、Vターンシップは必ず戻る場所があるので、半年間でどこまで自分を伸ばせるかというチャレンジができるいい制度だと思います」

——大山さんは行く前にはリノベるでこういう仕事にチャレンジしてみたいという具体的目標がありましたか。

大山氏「そういう緻密な目



リノベるに出向中の大山氏

あえて人を減らす勇氣

標はなく、ただひたすら自社との違いは何だろう、戻ってからの気付きをどう生かせるかという点だけに集中していました」

——そういう大山さん受け入れた感想は。

小島氏「私たちとしてありがたかったのは、新しい事業を立ち上げていく過程でなかなか着手でなかった部分に大山さんに来てもらったことで、短期間で体制を整えるこ

ともありますし、逆に自分たちだったら決して社員としては雇わないだろうなというような人が行ったほうが成功するということもあります」

——人を動かして双方の会社にもメリットをもたらそうというビジネスですから奥が深いですね。ところで今はVターンシップ担当部署のメンバーは何人ですか。

五十嵐氏「約15人です。最初は2人くらいからのスタートでした」

——今後の課題は。

五十嵐氏「やはり、送り出す側の企業をどうすれば早く確保できるかということですね」

大山氏「送り出すだけではなく、半年間だけ社員を交換してみるというトレード方式もあります。今は人材育成のためのセミナーも多いですが、1回受講しただけで人は変わりませんが、Vターンシップの効果は絶大です」

——Vターンシップの場合

は戻るのが前提で将来を期待しているからこそ出すという意味合いがありますね。

五十嵐氏「その通りです。実績を重ねてきて、今はそういう認識は社員の間でも共有されています」

——最後に、大山さんはVターンシップの魅力をどう感じていますか。

大山氏「今は人手不足なので人を出すことをためらう会社が多いと言われますが、半年間辛抱すれば一回りも二回りも大きな人間になって戻って来る可能性ががあります。今は転職や子育て、介護離職など黙っていても人がいなくなる時代です。だからこそ半年間という期間を区切って、計画的に人を減らす」という新しい発想が必要だと思えます。残った人たちがその間はなんとか穴を埋めようと努力しますから、その人たちが成長する可能性があります」

——小島さんはいかがですか。

小島氏「大山さんのような経験豊かな方に来ていただく、当社社員にとって、とても多く学ぶことができました」