

人材育成に新手法 「Vターンシップ」 ①

ボルテックス(宮沢文彦社長)の在籍型出向制度「Vターンシップ」が好評だ。社員を一定期間(半年程度)他の企業に送り出し、そこで新たな職場や人間関係を体験させることで帰任後は人間的に大きく成長して戻ってくる。従来の研修などは異なる新たな人材育成手法に企業からの打診も増え始めた。では実際にどのような効果があるのか。24年12月から25年3月まで出向して帰任したボルテックス人事部人材開発課の大山幸恵課長代理と、受け入れたリノベる人材紹介サービス事業責任者の小島哲司氏、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)

ボルテックスの大山幸恵課長代理



——出向期間中に得られた成果は。

大山氏「自社

にいる限りは気付かなかったこと、こういう見方もあったのかという気付きがたくさんあり、ものを見る視点が広がりました。その気付きにも2種類あり、違う環境に身を置くことで見えてくるものとりノベる社だからこそ気付かせていただいたこともありま

広がる視点、気づく力

社との比較でいえば、私たちの場合は『やっている

——大山さんが出向者に選ばれた経緯は。

大山氏「当社では中途採用者は8年経過した者、新卒採用者は5年経過した者が対象となります。私は中途採用で8年経過していたので、いつ打診があってもおかしくない」と心構えをしていました」

——大山さんは人事部勤務ですが、リノベるではどのような仕事を。

大山氏「リノベる社の中に転職活動を支援されている新しい部署があり、そこで組織固めの手伝いをしました」

り、大山さんのプロフィールを拝見したときに、当社の新規事業部門に来て手伝ってもらえればと思いました」

いました」

——Vターン事業推進課では受け入れ側がどのような人材を求めているかという情報は常に収集を？

——実際に受け入れてみてどうでしたか。

小島氏「当社では24年から建築・住宅・不動産特化型の人材紹介サービス事業

——Vターンシップ事業は、本来は送り出す企業と受け入れる企業の仲介ですが、今のところはまだボルテックス

めの制度なので、その効果を知ってもらうことが大切だと考えています」

——大山さんは先ほど、いろいろな気付きを得たという話をされましたが具体的にはどんなことが。

大山氏「例えばですが、会社の理念の浸透のさせ方です。ボルテックスにも経営のパーパス(理念・目標)があり、それを社内徹底させようとしています。リノベる社との比較で

業を始めており、そのサポートを大山さんにしてもらったのですが、予想外の成果が上がり、その後もボルテックス社から2人目の方に来てもらい、その方がちょうど終了した段階です」

五十嵐氏「これまでに40人ほどが出向しています」

——今は人手不足なので送り出す企業を見つけたのは大変だと思いませんか。逆に受け入れたいという企業はますます増えるのでは。

五十嵐氏「送り出したい企業を探すのに苦労しているのは事実ですが、徐々にには増えてきました。そもそもVター

——リノベるが大山さんを受け入れた経緯は。

小島氏「同じ人材に関わる仕事で、採用部門に来てもら

うものがなかったとしても、その場合は逆にボルテックスの良さに気付くということがあると思います」

(次号に続く)