

関彰商事・関正樹社長 × 事業構想大学院大学・田中里沙学長 学び直し支援で、会社の土台を強く

明治41年の創業から今年で115年を迎える関彰商事。幅広い分野を手がける総合商社として、社内外での社員の学びの機会を重要視する。2月6日、つくば国際会議場で開催した創業115周年の記念式典では、リカレントなどをテーマに関正樹社長と事業構想大学院大学の田中里沙学長が対談した。



関正樹 関彰商事 代表取締役社長

学び続けることが 自身と企業の価値を高める

田中 VUCA（予想不可能）の時代、急激な変化が継続して先の見通せない時代には、未来は予見するのではなく、自分たちで作っていかねばなりません。未来を見据えて新しい事業を作っていく人を育成する。企業の中に新事業を生み出していく。事業構想大学院大学は、そうした人材の育成と研究に力を注いでいます。

0から新しいものを作ることだけが新規事業ではありません。自分たちの持っている資源を使って何ができるかが重要で、それがイノベーションの真

髓であると思います。115年もの歴史がある関彰商事には、埋もれている知財、組織の中の暗黙知、能力がたくさんあると思います。そこから1を生み出しみてはどうか。既にある経営資源を掘り起こし、関彰商事だからこその事業を生み出す。新規事業ではあるけれども、そこに関彰商事ならではのコアコンピタンスがあることが、周囲からも理解されることが重要かと思えます。

新しいことを考え出すには、知識、経験、情報が必要です。その土台となるのがリカレント、リスクリングです。学び続けることで、自分自身の価値が高まって企業の価値も高まる。Society5.0の時代には、総合知による社会変革と人への投資。これが好循環していくような仕組み、環境が必要かと思えます。

関 関彰商事では、リカレント教育や学ぶ機会を増やしていきたいと考えています。私自身、学ぶことに関して真剣に取り組みなかつたので、社員には学ぶチャンスをたくさん作ろうと考えました。学ぶことで自分の足りないところが分かる。足りないところに気づくと自分がやるべきことを発見できて向上心に繋がり、また自分より優れた

人と組むといった発想や周りを巻き込む行動力も出てくるのではないかと思います。

田中 今でこそ、ウェルビーイングやリカレントなどが注目されていますが、関彰商事では数年前から、これらをキーワードに掲げて既に取り組みされていて、素晴らしいと感じます。

関 これまでは会社と家庭、仕事とプライベートといった形で対比的な捉え方がされてきました。しかし、会社の環境、家庭での環境は、互いに大きく影響し合います。その循環を良くしていくことが、人としての質の高まりにも繋がっていくと感じています。



田中里沙 事業構想大学院大学 学長



2月6日、つくば国際会議場で開催された関彰商事創業115周年記念式典の様相



田中 スパイラルアップと言われるように、知識やスキルを身に付ける、学び続けることで自身が成長し続けることが大事です。仕事、生活、教育と、さまざまな領域を往還することで、得られることは大きいと思います。

共創と知性の共有を

関 不確実で先のことは分からない時代です。過去の経験値からだけでは通用なくなってきましたが、我々は自分の過去の経験値からしか発信できない。だから、自分の経験していないことを、経験している人から学ぶ。社内だけでなく、社外で多種多様な学びをすることも重要になっていくかと思えます。

田中 リスクリング、学びを続けながら、これまで関心や関与の薄かった分野に視野を広げて話を聞くことも有効です。自身のスキルを棚卸することも必要ですし、外の目を通して自社の経営資源を掘り起こすことも大事でしょう。

関 1人ひとりがチャレンジしたり個性を出すことはもちろん大切ですが、それと同じくらい、それらを受け止めるマネジメント層の懐の深さが必要かと思えます。自分とは違う発想、意見を受入れ、活かしていく。1人ひとりの可能性を活かす、そういうことがで

きる会社の雰囲気醸成したいと思えます。

田中 進化、成長は難しいですが、会社の仲間、地域の仲間、お客さまと共に学び続けることができれば、自身の存在感やモチベーションも高まります。自分の学んだことを、組織、会社、地域へ還元し、自分の周りでも循環させていくことが大事です。共創と知性の共有が成長のエンジンになります。

いま、世の中で問われているのは持続的な経営です。経営資源を活かしてみんなで成長していく。各部門で進化を止めない、進化し続けていくための工夫を日々していく。これがイノベーションかと思えます。

関 情報のデータ化、共有は大事です。これまでは、部門の中のセールス1人ひとりがライバルで、自分の得た知識は自分の中に閉じていました。これからは、そうしたデータを集約、見える化し、グループ全体で知識やスキル、ノウハウを共有していくことを重要視していきます。

人への投資で会社の土台を強く

関 私自身、リカレント教育を導入したことで満足してしまっている部分があると言えます。事業構想大学院大学をはじめ、茨城大学や筑波大学などに

人材を送り出していますが、そこで学んだことをどの様に会社の業績に繋げていくか、さらなる社員の成長に繋げていくかについて、学んだ人たちがブラッシュアップして欲しいと思えますね。

田中 暗黙知を形式知に変えることが重要ですので、学びに行った人はその知見をレポートや報告書にまとめて他者に伝えることが大切です。また、学んだことが生きるかどうかには、上司の力も重要です。1人の学びが部署や組織内で拡大、拡張していく仕掛けを作ってほしい。事業構想大学院大学では、研究を自分の部署に持ち帰った後、ミニ事業構想研究会のようなカタチで再現することを推奨しています。

関 リカレントやリスクリングによって業績がただちに良くなることはないでしょう。しかし、今こそ人に投資し、学ぶ機会を会社として提供して、1人でも多くの社員に享受してもらうことで、会社の礎、土台を強くしていきたいと考えています。

また、こうした取り組みは単発で終わるのではなく、継続が重要です。自ら“学びたい”という社員の背中を押して、社内外ともに、さまざまなカタチで学ぶチャンスを作っていきたいと思えます。