



企業を進化させるために必要なパーソナルスキル

■ パーソナルスキルとは

データやデジタル技術の進化による産業構造の変化に対応できる人材を育成する基準を経済産業省等が体系化しました。注目したいのが次表の

パーソナルスキル		
ヒューマンスキル		
リーダーシップ	スキルの概要	<ul style="list-style-type: none"> ゴール達成のイメージの伝達や Win-Win な関係づくりを通じて、社内外の様々な関係者が参画しやすいチーム作りを行うスキル 必要なタスクを具現化し、関係者それぞれの強み・関心を踏まえて、タスク遂行を働きかけるスキル
	必要な学習項目	<ul style="list-style-type: none"> チームビルディング、周囲を巻き込むコミュニケーション、D&I（多様性と包摂）、エンパワメント（権限移譲）、ステークホルダー（利害関係者）マネジメント
コラボレーション	スキルの概要	<ul style="list-style-type: none"> 意見の対立や矛盾を敢えて引き出し、論点を深めることによって、顧客・ユーザーを含めた多様な価値観を持つ人たちの間で合意をとりゴールに向けて協働するスキル
	必要な学習項目	<ul style="list-style-type: none"> ファシリテーション（傾聴・質問、論点の構造化）、心理的安全性、組織・チームの類型
コンセプチュアルスキル		
ゴール設定	スキルの概要	<ul style="list-style-type: none"> 様々な視点からの問題提起を通じて、未来を想像し、取組みの目的や目的の最終到達点であるゴールを設定するスキル 合理的判断だけでなく感情や無意識の心理的反応に訴えかけるストーリーを作り、ゴールの達成イメージをビジョンとして描くスキル
	必要な学習項目	<ul style="list-style-type: none"> 未来思考 ストーリーテリング（体験談やエピソードなどのストーリーで伝える手法）、ビジョナリーリーダーシップ（ビジョンの設計・実現がリーダーの最も重要な行動要件と考えるリーダーシップ）
創造的な問題解決	スキルの概要	<ul style="list-style-type: none"> 複数の専門性や社会・顧客の動向を踏まえ、これまでなかった実験的・斬新なアイデアやユーザー・関係者の意見を再構築することによって、創造的に問題を解決するスキル
	必要な学習項目	<ul style="list-style-type: none"> 各種思考法（デザイン思考、水平思考、仮説思考、フェイルファースト（早く失敗をすることで問題を特定して改善を導く手段））
批判的思考	スキルの概要	<ul style="list-style-type: none"> 得られた情報を鵜呑みにせずに評価し、信頼できる情報を基に合理的なプロセスを経て思考を行うスキル
	必要な学習項目	<ul style="list-style-type: none"> 各種思考法（批判的思考・論理的思考、システム思考）
適応力	スキルの概要	<ul style="list-style-type: none"> 変化に適応し、短いスパンでサイクルを回しながら、フィードバックを反映して持続的に改善していくスキル 生涯にわたって新たに必要となるスキルを把握し、学習するスキル
	必要な学習項目	<ul style="list-style-type: none"> アジリティ（ビジネス環境の変化に機敏に対応する能力）、OODA（Observe：観察、Orient：状況判断、方向づけ、Decide：意思決定、Act：行動）ループ、リーン思考（顧客目線の価値を定義し、価値の流れの無駄を取り除く考え方）

ヒューマンスキルとコンセプチュアルスキルによって構成されるパーソナルスキルです。

■ 専門知識だけでは進化できない

デジタル化で会社を経営革新して進化させることを期待していても、社員のパーソナルスキルが低かったことが原因で、不本意な結果に終わることがあります。

最近では中小企業でも他社の廃業で遠隔地の事業譲渡を受ける様な事例もあり、結果として事業毎にシステムや業務プロセスが異なる状況になることがあります。その際に社員の交流がないままにシステム開発をすると個々の事業所では問題がない開発でも全社的に見た場合に問題となる可能性があります。

例えば営業担当者が顧客との商談で商品情報を検索するシステムを開発する場合、本来は各事業の製品を一元化して検索できるようにすべきですが、ゴール設定が不十分であったために事業毎に個々に検索システムを開発した結果、営業担当者は客先で複数の検索画面を開いて何度も検索するような不便さが残ってしまったというような事態になりかねません。双方のシステム担当者が複数の開発業者を連携させて一元化する発想を持てなかったことが原因です。

パーソナルスキルを高めて所属する事業所以外にも関心を寄せればコラボレーションの必要性に気づき、論点を構造化して解決案を盛り込んだシステム開発を検討できるのではないのでしょうか。

【参考文献】

経済産業省：「デジタルスキル標準」

<https://www.meti.go.jp/press/2022/12/>

20221221002/20221221002.html

(林 大祐)