

企業の人材育成を体系的に支援します！

人材育成の重要性と新事業「ひとづくり未来塾」

新人・中堅、経営幹部の人材育成

「企業は人」とはよく聞く言葉です。人ががんばるからこそ、企業活動が成立します。どんなに多くの顧客を持っても、どれほど素晴らしい生産技術を持っても、人がしっかりしていなければ企業は長持ちすることはできません。創業から今日までの企業をつくってきたのは「人」、現在の企業を支えているのも「人」、そして企業の未来を開くのも「人」なのです。それほど大切な「人」を育成するために、多くの企業がさまざまな形で力を注いでいます。

新人研修は、ほとんどの企業が何らかの形で実施しているでしょう。当所でも新人研修事業「新入社員講習会」を毎年行っており、多くの未来ある若者を育てるお手伝いをしてきました。

また、新人・中堅を問わず、職場内の指導（OJTも含む）にも、さまざまな形で取り組んでいるでしょう。仕事に必要な資格に挑戦してもらおうのも、有効な人材育成です。

また、社外での研修やセミナー、実習などへの参加も、人材育成の手段として広く行われています。

さらに、経営幹部クラスに対する研修も、経営者が自ら開く「経営塾」や外部セミナーへの参加など、さまざまな「育成」があります。後継者育成講座もあちこちで行われ、主に意識づけやネットワークづくりの場として活用されているようです。

ただ、ふだんの仕事を通じての指導では「最近ばかりニケーションがやりづらくて」「セクハラ、パワハラと言われそうで指導も難しい」など、昔と比べてやりづらくなるといふ声も、しばしば耳にするようになりました。

ですから、ふだんの指導だけではなく、研修やセミナーへの参加が、以前より重要になってきました。日常の指導と社外（または講師を呼んでの社内）研修、セミナーを組み合わせることで、より高度な人材育成が可能になります。

OJTと社外研修の組み合わせ方が重要

さて、人材育成について駆け足で説明してきましたが、実際にあなたの企業ではどのようなことに取り組んでいますか？

企業の規模にもよりますが、比較的小規模の事業者の場合、新人研修はやるけれどもフォローアップ研修は無し、中堅社員は個人が資格取得挑戦や外部セミナーへの自主的参加をするのを支援している程度で、特に制度としては整備していない企

人材育成支援と「中堅社員ブラッシュアップ塾」

当所が今年度からスタートさせた人材育成事業「ひとづくり未来塾」は「国の経済の基礎は地域経済、それを支えるのは中小企業。中小企業を支えるのは、人」という観点から行うものです。現在、当所では3月に次年度新入社員予定者を対象とした「新入社員講習会」を行っています。また10月にはこの受講者を対象としたフォローアップも実施しています。6月から10月にかけて、ビジネス経理の基礎が身につく「初級簿記講座」を開催しています。

また、人材育成ではありませんが、9月10月には創業希望者を対象とした「創業スクール」も開講しています。

このように人材育成に力を入れている当所ですが、人づくり委員会や企業活性化委員会などから「より体系的な「人づく

業が多いのではないのでしょうか？ また経営幹部についても、幹部自身の意欲に任せているところが多いようです。

もちろん、多くの企業が人材育成に積極的に取り組んでいます。同時に日々の業務が多忙であるために、人材育成に割くことのできる時間がどうしても少なくなりがちであることは、否めません。

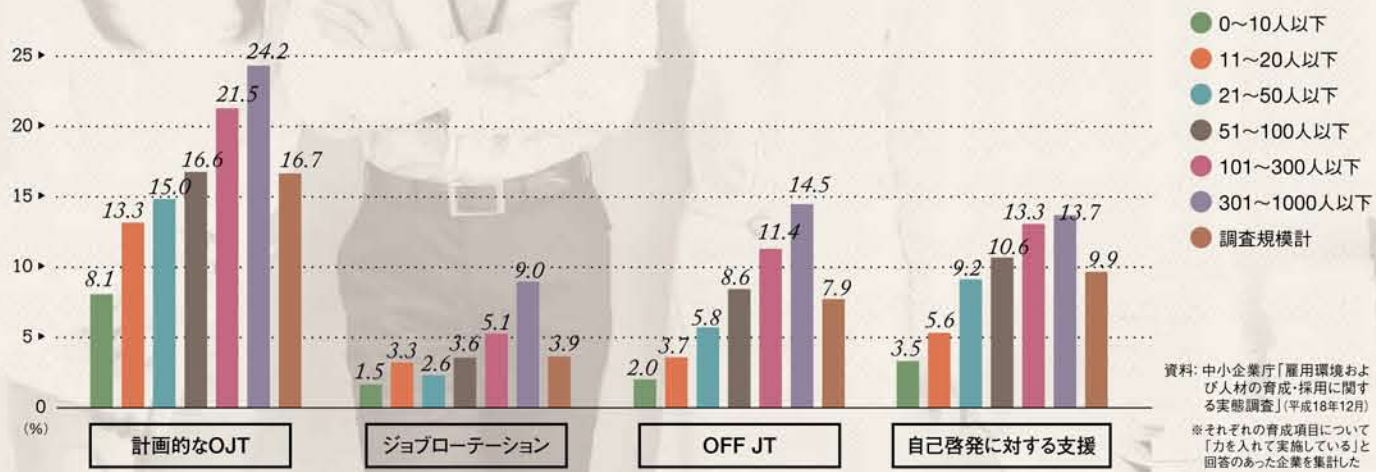
中小企業庁が発行している「中小企業白書」の平成19年版には、中小企業の人材育成事業について次のように書かれています。

中小企業における人材育成の実施状況について見ていくと、正規雇用者の育成のために、力を入れて実施している取り組みとしては「計画的なOJT」が16.7%で最も多い。次いで「自己啓発に対する支援」が9.9%、「OFFJT」が7.9%、「ジョブローテーション」が3.9%となっている。（一部略）多くの中小企業で、OJTに重

り支援はできないか」という提案を受け、今年度から「中堅」「経営幹部」「後継者」を対象とした講座を、順次開催することになりました。これで、新人から経営者まで、企業組織全般を網羅する支援事業を行うことになりました。

本年度は中堅社員、主任・係長クラスを対象に「中堅社員ブラッシュアップ塾」を開催します。次年度以降は「後継者育成」「経営者（経営幹部）意識改革」などをテーマに、順次開催して行く予定です。

「中堅社員ブラッシュアップ塾」の詳しい内容は、本特集の「中堅社員ブラッシュアップ塾」記事や、本号折り込みチラシをご参照ください。ここには概要を掲載しますが、他社とのネットワークを構築する機会でもあります。ぜひ時間をとって参加してください。



正規雇用者に対する人材育成の実施状況(中小企業庁「平成19年中小企業白書」より)

きを置いている状況がはつきりと分かります。このメリットは「業務を行いながら人材育成ができる」ことが大きいのですが、その一方で個々の業務内容に偏りがちになってしまい、全体を見る目を育成するのは難しいという弱点があります。

逆に、外部での研修やセミナーでは、講師に対する信頼感が高いほど、効果を上げることができるといわれています。場合講師はプロですから、参加者の心をうまくつかみ、上手に学ばせる、気づかせることができます。その一方で、会社内部のことや取り巻く環境、業界の動向などについての知識はどうしても限界があります。

ですから「自社内」+「外部」を組み合わせることで、互いに足りない部分を補完し合つて、一歩進んだ人材育成をすることが、今後の企業に求められる一つの方法論となるでしょう。日々の業務から得た疑問を研修で解決する、研修で得た知識を企業内のコミュニケーションで自社にフィットした「知恵」に変える。そういった「1+1=3」にするやり方が求められる時代になってい



中堅社員ブラッシュアップ塾

【日時】
11月26日(水) 午前9時30分
~ 27日(木) 午後5時20分

【会場】
道の駅うつのみや「ろまんちっく村」

【講師】
㈱エファ代表取締役 菊地理恵氏
同社認定トレーナー 小林三穂子氏
同社認定コンサルタント 牛道茂氏

【主な内容】

講義
「管理者とは何か」
「プロセス展開方法」
「管理者は数字に強くなれ」など

【対象】
主任・係長・課長クラス
または同等クラス、および候補者

【受講料】
会員企業 1人.....1万5千円
非会員企業 1人.....3万円
(宿泊費・飲食費・保険料込み)

【定員】
30人(先着順)

せっかくの機会ですので、思い立ったらぜひ、チャンスを逃さずお申し込みください。

問合せ

経営支援部

☎028-637-3131

「中堅社員ブラッシュアップ塾」に参加して、コミュニケーション力、チームワーク力を！

講師・菊地理恵さん(有エファ代表取締役)に聞く

当所では、中堅社員を対象とした人材育成支援事業「中堅社員ブラッシュアップ塾」を、11月26日・27日に「泊研修の形式で実施します(場所「道の駅うつのみやろまんちつく村」)。そこで講師を務める(有)エファの菊地理恵社長に、研修の意義や狙いなどについてうかがいました。

中堅社員向けセミナーの重要性

「中堅社員ブラッシュアップ塾」の講師をされるわけですが、菊地社長はこうしたセミナーについてどのようにお考えですか？

菊地 いま、幹部社員や中堅社員向けのセミナーのニーズは、どんどん高くなっています。私も(有)エファでも、多くの企業からご依頼をいただき、それぞれの企業に合ったスタイルや内容の研修を行っています。これはどういうことかと言うと、企業が社内だけで人材育成をする難しさがあるのだと思います。

場の人と出会い、切磋琢磨することが、大きな糧となるんです。

研修に参加して得るものは何でしょうか？

菊地 直接仕事に役立つ知識や技術はもちろんありますが、これらは全体の3割程度でしょう。6割程度は、次世代を担う人のブレインづくりです。

社外ネットワークですね。

会社の要になる社員のコミュニケーション能力

グループワークは、会社でも応用できますね。

菊地 そうですね。会社で直面しているテーマを解決するために、さまざまな形で応用していただきたいですね。問題を抽出し、解決方法を探し、納得したうえで仕事をするための手法として、グループワークの

今の20代、30代の方たちの特徴は、まずじめで、仕事を一生懸命にやる人が多いと思います。その意味では以前より「大人」の人が多いのですが、一方でコミュニケーションはあまり得意ではなく、1人で殻に閉じこもり仕事以外のプライベートの付き合いはあまりない傾向があります。

社内旅行に行きたがらなかったり、行っても団体行動がとれなかったりする人も、いますね。でも仕事は一生懸命やっています。

仕事とプライベートをはっきりと分けている人が多いですね。それ自体は悪いことではないのですが、一方で先輩社員や経営者からすれば、どう扱っていいのか困って

導入は効果的ですよ。

コミュニケーション能力は、中堅社員には不可欠ですね。

菊地 仲間同士でもそうですが、もう一つ重要なことがあります。中間管理者は、経営者や上司から投げかけられたものを、部下に上手に伝えなくてははいけません。そのため、例えば「Aである」と言われてそのまま伝えたのでは、落第。自分なりに噛み砕き、部下が理解しやすいように上手に伝える技術が不可欠です。そういうコミュニケーション能力も求められるのです。

本当に、会社の要ですね。その自覚も大切ですね。

部下の取りまとめのハウツーを身につけていただければ、大きく伸びることもできます。

私は、他者とのコミュニケーションは「他流試合」だとよく言っています。自分の流派内だけならば通用することも、他流試合では通用しない。そこを乗り越えることができれば、大きな実力が身につきます。

コミュニケーション力は、どうしたらつくのでしょうか。

菊地 基本は「聴く力」と「観る力」を身につけることだと思います。自分から話すよりも、相手の話を聴く。状況や相手をよく観る。それが基本ですね。会社でも、上司や部下が何を話しているか、まずはよく知ること。相手の考えを理解することです。

しまうようです。

セクハラ、パワハラなど、古い世代にはなかなか順応できない問題も少なくありません。

菊地 こちらは好意のつもりでも、相手にとっては侮辱になることも増えています。ですから指導する側の人は、今の時代に合わせたスタイルを身につけてはいけないのですが、それも一朝一夕にはいきません。それで困ってしまい、教えあぐねている方も少なくないと思います。こういう状況ですから、経営幹部と一般社員の間に立つ中堅社員の存在が重要なんです。そうした人たちが育てる研修、セミナーの重要性は、どんどん増していると思います。

チームワーク体験 社外ネットワークづくり

自分自身への気づきのきっかけにしてほしい

今回の「ブラッシュアップ塾」では「カレーコンテスト」が日程に入っていますね。おもしろいですね。

菊地 カレーは簡単な料理ですが、チーム内で味付けや特徴についてちゃんと決めないと、おいしいものはできません。だから、ここでも学んだことを生かすことが必要なんです。それに、みんなで力を合わせるものを作ることは、大きな達成感も味わえます。この喜びを知ることが重要なんです。

座学では管理やマネジメントについて学び、実践的にチームビルディングを体験して学びます。盛りだくさんですが、中心はチームワークですか？

今回の「ブラッシュアップ塾」は、一泊研修ですね。

菊地 研修では、中堅社員に不可欠なチームワーク、チームづくりについて学んでいただきます。

これは、頭で理解して終わるものではありません。実際に体験してみても、体で覚えることが重要です。そのためには、一泊して、昔風に言うならば「同じ釜の飯を食べる」ことが効果的なのです。

参加するのは同じ中堅社員ですから、皆さん同じような悩みを持っています。上司や部下との付き合い方、顧客との付き合い方など、突き当たっている壁は高低ありますが、同じ種類の悩みである事が多いのです。中小企業では社員数も多くありませんから、社内で相談するにも、同じ立場の人が少ないですね。

逆にライバルだったりしますね。

菊地 ですから、研修で他の企業と同じ立

菊地 参加者同士の交流によるネットワークづくりも大きなテーマです。人間力の広がりを、ぜひ身につけて欲しいと思っています。参加者には「自分の一生を時計に例えると、今の自分は何時ごろだろう」と自問していただきたいと思っています。人生の中の自分のポジションを見直すことで、その自分に必要なコミュニケーション能力、リーダーシップ能力などを自覚し考えるきっかけになればいいですね。また自分の強み、弱みをきちんと見つめ直し、今後半年から1年にかけて自分がどう成長したいかというイメージストーリーを想定、それに基づいてアクションプランを策定していただくことも、織り込んでいきます。

自分を再確認し、自分自身に気づくきっかけにしたいだければ、ありがたいですね。

11月26日(水)	
9:30	開講式
10:00	第1講「管理者とは何か」
13:00	第2講「プロセスマネジメントとは」
15:00	第3講「プロセス展開方法」
17:00	カレーコンテスト(調理実習)
19:00	カレーコンテスト審査結果発表
21:00	本日の学びの振り返り、交流会

11月27日(木)	
6:00	起床
8:00	第4講「チームビルディングゲーム」
10:30	第5講「討議実習」
13:00	第6講「管理者は数字に強くなれ」
15:00	第7講I「マネジメント一覧と自己評価」
16:00	第7講II「アクションプラン作成・宣言」
17:00	閉講式、記念撮影

中堅社員ブラッシュアップ塾の主なカリキュラム



有限会社エファ 代表取締役 菊地理恵氏

平成9年独立、平成11年エファを開業。教育=共栄の理念のもと互いの向上を目標に掲げ、日々研修を重ねながら追求し続けて現在に至る。栃木県医師会認定医業経営ライフコンサルタント、東京科学機器協会講師、宇都宮商工会議所経営サポート講師。