

また、中小企業では、独自に研修を行うことは困難な場合があります。その際は、「社外で行われている研修の活用」、「方針に合った資格を取った時は処遇に反映させる」など、本人のやる気を引き出す工夫をしていくことが効果的です。

● 人材育成方針と支援ルールを策定する際の手順 ●

手順① 経営者として必要と考える教育プログラムを書き出す。その際の手順としては次のようなものがあります。

- ・今いる従業員の技術や能力を明らかにする。
- ・今後の経営戦略に基づき、これからの会社運営に求められる技術や能力を明らかにする。

手順② 従業員がどのような教育プログラムを望んでいるのか、聞き取りなどによって明らかにする。

手順③ 従業員間の不公平がなく有効活用させるよう工夫をしながら実際の運用方法を定める。工夫としては、プログラム利用者が講師役として他の従業員に学んだことを教えるなどがあります。

事例4 「求める人材像を明確にし、育成するためのプレゼンスキル向上の取組」

ブライトライト株式会社 電気機械器具卸売業 <<http://www.bright.co.jp/>>

現状とニーズ

従業員の多くは業界知識の豊富な営業部員ですが、取り扱う商品の多様化・複雑化から**営業スキルの更なる向上が課題**でした。

経営者としてはセミナー等への参加を従業員に勧めてはいましたが、**積極的に紹介していなかったこともあり、従業員が自発的に取り組む雰囲気がありませんでした**。一方、従業員側は、**会社の求める人材像がよく分からず、自己啓発を行う意欲がわからない**という状態にありました。

企業データ(2009年3月時点)

所在地: 東京都豊島区
 資本金: 2,000万円
 従業員数: 11名
 平均年齢: 40歳
 女性比率: 36%

企業の特徴

- 営業部員を多く抱える
- 海外とのやり取りもある
- 性別に関係なく活躍できる仕事

解決方法と取組の流れ

課題の背景

- ・会社として求める人材が不明確であった。
- ・そのため、従業員としては**人材育成の意義が見えず、自発的に自己啓発に取り組んでいなかった**。

取組の考え方

- ・会社の求める人材を明確にし、従業員が興味を持つプログラムを取り入れることが必要。
- ・研修を受けた従業員は**自分が学んだ成果を会社に還元することが必要**。
- ・特に、営業に求められる**プレゼンスキルの向上**が求められた。

実際の取組

- ・経営理念に基づく**教育プログラムを「従業員の声」も反映して選定し、従業員に周知した**。
- ・プレゼンスキル向上を目的として、外部の研修に参加した者は、**朝礼時に全従業員に向けて簡潔に発表する仕組み**を構築した。

取組のポイント

- ・全社的に人材育成の方針を検討することで、従業員が自己啓発の意義を理解することが可能に。
- ・全従業員に発表することで、社内では知識の共有が図られ、発表者本人としては**プレゼン能力を高めることが可能に**。
- ・今後は、教育プログラムを活用し、語学力の向上などにも取り組むことが課題。

● ブライトライト株式会社 経営者・従業員の声 ●

代表取締役社長 安藤 聡亮さん

当社にとって重要な営業スキル向上の重要性を従業員全員で共有でき、人材の戦略的な育成が可能となりました。今後は語学力も含め、中・長期的な視点での育成にチャレンジしたいと考えています。



従業員

これまで自己啓発と言われても、何をしたらいいかわからないし、ほとんど必要性を感じていませんでした。同僚の前で学んだことを話すのは恥ずかしい気もしますが、お互いを知る良い機会にもなりますし、仕事にも役立つようなので頑張りたいと思います。

ブライトライト人材育成プログラムの運用

自己啓発が定着するよう、今後は次の取組を行うことを課題としている。

- ・自己啓発の取組を人事考課の項目に含め、昇給やボーナス算定の参考データとする
- ・年2回の面談時に各従業員の能力開発について話し合う