

千話万来

2024年10月 323号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

人事教育コンサルタント・産業カウンセラー・生産性賃金管理士

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail kodama@linxcbc.co.jp

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— 部下育成のステップアッププランを考える —

10/29に群馬県生産性本部にて「部下育成のステップアッププランを考える」というセミナーを行いました。17名の参加者とともに9:30~17:00まで部下育成についていろいろな面から考える貴重な時間となりました。様々な企業の参加者が3つのグループに分かれ、それぞれの単元にて一緒に学び、自分の会社での状況や自分の意見などを話し合い、理解を深めて行きました。

企業が存続していくためには部下育成が不可欠です。部下育成は投資をしているのと同じことです。積み上げた分だけ今後の組織運営が潤っていきます。

「部下を育てるように」とか「もっと教育しろ」とか「指導しなきゃダメだよ」とは言われても、実際にどうすればいいのかわかるとか、教えてもらえていないことがほとんどです。考え方やポイントを押さえるだけで、やるべき事が見えてきます。

まずは、忙しくても部下育成を常に考えて業務を推進できるようになる事、一人ひとりの部下に合わせたステップを考え、計画的に実行していくこと、相対的な比較ではなく、その人が昨日より成長したか、日々成長できているかに焦点を当てる事、本人の能力や理解度に合わせた教え方をすることなどが大事なポイントです。

参加者の皆さんは、講義内容も含め、ワークシートやグループ討議を行うことで、自分の取り組むべき事が見えてきたようでした。

— 目標の立て方、目標値の目安 —

目標管理の研修を行っている、だんだん目標の立て方が上手になっていきます。

きちんと目標管理の研修などが行われていない職場では、まだまだ目標をきちんと立てられない人や目標管理に取り組めていない人も多く見受けられます。

目標というのは目的達成のために行う事柄ですが、目標は目指す地点をはっきりさせておく必要があります。それは目標達成したのかどうかを自分も含め、誰が見ても的確に判断できるようにしておくためです。目標作成のポイントは、達成期限と達成基準をはっきりさせておくこと。いつまでに、どれくらい(どんな状態)を目指すのかをはっきりさせておくことが必要です。

また、目標値のレベル設定も大事なポイントです。高すぎる目標や低すぎる目標では成果が出づらく、所属部署の方針や目的に繋がらないような目標では意味がありません。目標値の目安としては、少し頑張らないと届かない(普通に今まで通りやっていると達成できない)背伸びや少しジャンプをして届くようなイメージの目標値(ストレッチ目標)が望ましい、成果や成長が感じられやすいです。目標管理を取り入れているのに、成果や成長を感じられない。どんな目標設定にしたらいいのかわからない状態ならば、目標管理研修を取り入れることをお勧めします。

— 労働人口の減少化 —

みなさんをご存知のことと思われるかもしれませんが、人口の減少化に伴い、必然的に労働人口も減っていきます。現在でも以前に比べ、少子化の影響も受け、若手の労働力が減ってきていることを実感されているのではないのでしょうか。そのため、近年中小企業では人材の採用難に悩まされている企業が多く、若手が入らないだけでなく、若手の定着率も悪いので、企業内の年齢分布に大きく偏りが見られます。数年先のことを考えて、人事戦略を進めていく、組織体系を考えている企業と、何も考えていない、準備をしていない企業では、今後の事業に大きな影響の違いが出てくるでしょう。

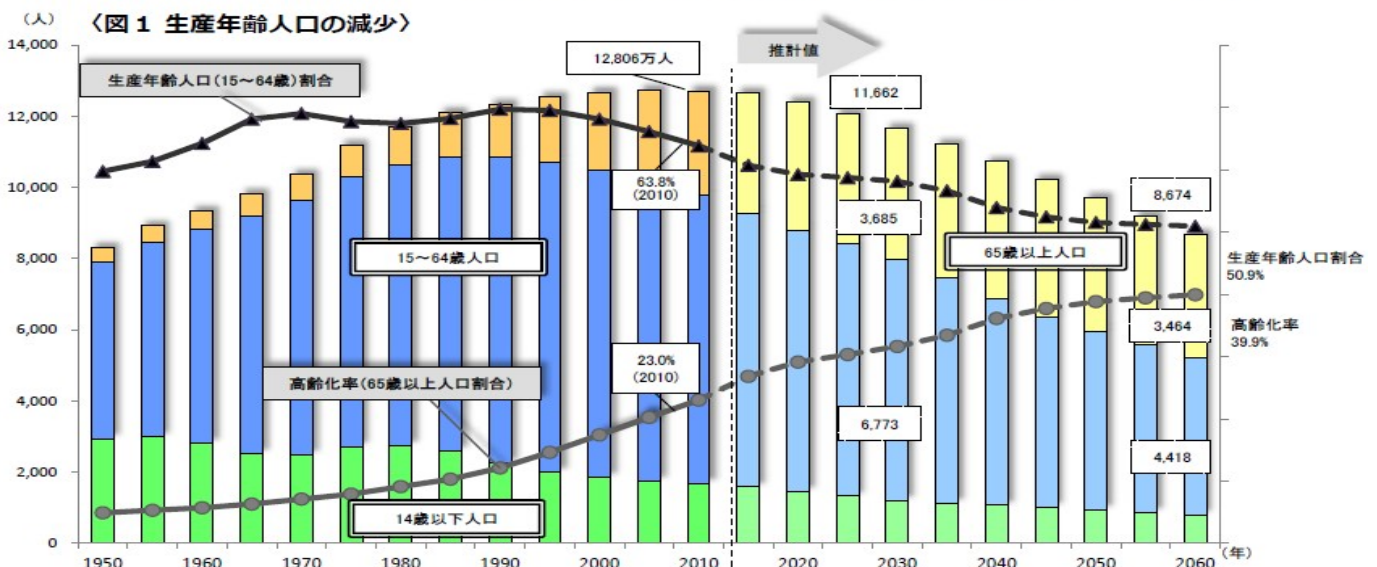
このまま若い人の入社が減り続けて行ったらどうすればいいのか、企業として考えたことはありますか？ 徐々に高齢化したり、人材不足になったりした時にどう対処していきますか？今までと同じように業務を進めていくことができますか？現在の仕事量を、QCDを落とさずに遂行できますか？

機械化、自動化、少人数で出来る工夫、高齢者や女性でも働きやすい作業環境や職場環境づくりなどが必要となってくるかもしれません。

今いる若手を定着させるためにどんな対応が必要なのか考え、若手のみにかかわらず、現従業員のワーク・エンゲイジメントにも着目する必要があると考えます。

ワーク・エンゲイジメントは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態として定義されます。つまり、ワーク・エンゲイジメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にあるといえます。さらに、ワーク・エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた「一時的な状態」ではなく、仕事に向けられた「持続的かつ全般的な感情と認知」によって特徴づけられます。つまり、ワーク・エンゲイジメントは、「個人」と「仕事全般」との関係性を示す概念であることに加えて、個人の中で日々の時間の経過とともに一時的な経験として変動していく面もあるものの、基本的には、持続的かつ安定的な状態を捉える概念となっています。

わが国の高齢化は世界に類をみない速度で進み、2030年には総人口の約3人に1人が65歳以上の高齢者となることを見込まれています。これにより、いわゆる生産年齢人口（15～64歳人口）は減少し、2060年には総人口の50.9%になる見込みです（図1）。



出典： 総務省「国勢調査」、「人口推計」、
国立社会保障・人口問題研究所 「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）
厚生労働省「人口動態統計」