

管理者育成のヒントは、4ページからのコラムをご覧ください。

未来に自社を引き継ぐために！管理者教育は急務です！

平成 29 年 5 月開講 後継者育成塾 全 10 コース受講生募集

＜遠野職業訓練協会で提供する研修は、常に受講者自身に問いかけ、自己発展を促進させる研修です＞

人間の発達（成長）には段階があつて、「這う」という段階をクリアしなければ、次の「歩む」という課題をこなせません。

日本の組織では、新入社員時、その組織の持つ文化や規範を学習し、半端な仕事や雑用も引き受けていくという職業経験の中で、仕事を学ぶ者としての課題をこなし、組織人として成長していく。これらの職業経験を十分にこなさないままに先輩社員としての段階に入っても、先輩社員としての課題をこなす準備が備わっていないため、職場の集団の一員としてメンバーシップを獲得することができない。また、あるまとまった仕事を任されるようになれば、責任を負う経験をする必要があり、この経験を自分で学び、自分こととして引き受けずに次の段階に進んでも、次の段階で必要となる「まとまった仕事の責任者として他者の過ちをも引き受ける」という責任の拡大性に応えていくことはできないのです。（※新版事例「キャリア・カウンセリング」より）

全 10 コースには組織人成長につながる「意味」があります！
組織人として成長したリーダー・管理者に恵まれると
担当者は一層、力を発揮でき、企業発展につながります。
10 年後の自社の発展のために、今！取り組みをスタートさせましょう。

- ◇ 全研修受講で会員 97,200 円⇒75,000 円（税込）、一般 145,800 円⇒120,000 円（税込）
- ◇ 単コースでの受講も可能ですが、その場合、割引はございません。
- ◇ 講師手配の都合上、お申込み 1 週間～4 日前 50%、3 日前 80%、前日当日 100%のキャンセル料を頂戴します。
- ◇ 交流も研修と考えています。ぜひ、交流にもご参加いただけるよう、企業様のご理解を願いたします。



遠野高等職業訓練校
職業訓練法人遠野職業訓練協会

〒028-0502 岩手県遠野市青笹町中沢 8-1-8 TEL0198 (62) 6310 FAX0198 (62) 6366
URL/<http://www.tono-vts.ac.jp/> E-mail/info-tonovts@tono-vts.ac.jp

◎研修詳細 ※全日程 9:00～17:00 (計 16 時間) 全講習定員 20 名 会員 10,800 円 (税込) 会員外 16,200 円 (税込)
全研修受講で会員 97,200 円を⇒75,000 円 (税込)、一般 145,800 円⇒120,000 円 (税込)

ステップ1 5月9日(火)～5月10日(水) 開講 管理職に必要なマネジメント能力育成研修	ステップ2 6月6日(火)～6月7日(水) 開講 管理職に必要な企業会計、財務分析研修
有限会社キャリアスケープ 代表 小野田博之 氏 管理職に一番必要な力、それは人を動かす力、人を育てる力です。企業を存続させるためには、人をつなぎ、仕事をつなぐことが大切です。管理職になるためには、どんな能力が必要で、どんな取り組みが必要なのかを深め、管理職につながる行動、取り組みにつなげます。 <カリキュラム> ・管理職とは何をする人なのか 管理職の役割を理解する ・管理職の役割を果たすために必要な能力を理解する ・マネジメントの基本であるマネジメントサイクル(Plan-Do-See)と、それを実行するための「目標による管理」について検討する ・部門のメンバーが適切な目標を持ち、その達成に注力し、かつそのプロセスを通じて成長できるようにするために、管理職として何をするか理解する	税理士法人福永会計事務所 所長税理 佐藤清生氏 管理職はもちろん、あらゆる部門の社員が会社の数字の基本を押さえていることは、厳しい競争に打ち勝つための企業の大きな底力となります。会計・財務の理解を深め、決算書を読み解き①安全性②収益性③成長性④生産性⑤流動性を意識して仕事に活用するための研修です。 <カリキュラム> ・企業会計の基礎知識(財務(制度)会計、管理会計等) ・財務諸表について(貸借対照表、損益計算書、変動損益計算書、キャッシュフロー計算書、株主資本等変動計算書) ・財務分析を通して企業を理解する必要性の理解 ・企業防衛(人的リスク対策) ・マイナナンバー制度について ・企業会計の今後の発展性について
ステップ3 7月4日(火)～7月5日(水) 開講 管理職に必要な意識、考え方、自己プランニング能力育成研修	ステップ4 8月8日(火)～8月9日(水) 開講 管理職に必要なコミュニケーション研修
倉本モータース代表取締役社長 倉本栄志氏(4日) 遠野テレビ 報道総務統括マネージャー 佐々木浩章氏(5日) 岩手県在住の現役の経営者であり、経営コンサルタントの経歴を持つ講師が担当。働くということを自分がどう捉えるのかという意識・思考に働きかける講話や参加者のディスカッション、企画塾の人生企画のワークを通し、自分が望む職業人生をおくる上での課題の明確化、取り組みの明確化を図ります。 <カリキュラム> ・4日:働くとは何かの理解 ・5日:人生企画(株式会社企画塾) 7月4日(火)18:30～交流会(参加費4,000円) 学びを共に語り、研修の目的を共有します。 ※事業所様のご理解とご協力をお願いいたします。	有限会社キャリアコム代表取締役 黒田敬子氏 メンバーを動かし、成果を出さなければならない管理職にとって、一番大切な能力は「コミュニケーション能力」です。メンバーのコミュニケーションの癖を理解し、対応する具体的な方法や、日頃自分では気が付かないご自分のコミュニケーションのくせを理解することで、自己改善につなげます。良好な人間関係を作るコミュニケーションとは、こじれる人間関係を作り出すコミュニケーションとは等を分析することで、管理職として必要なスキルを身に付けます。 <カリキュラム> 交流分析をベースにした実践的で具体的な研修を計画中です。 詳細は、もう少々お待ちください。
ステップ5 9月5日(火)～9月6日(水) 開講 管理職に必要な問題解決コミュニケーション研修(アサーション)	ステップ6 参加無料! 10月10日(火) 開講 生きざまを知る座談会 テーマ:リーダーの視点「今の自分になるために、リーダーは何をしてきたのか、3人のリーダーに聴く」
遠野職業訓練協会 事務局長 川原恵美 自分の価値観と、相手の価値観が違う、目標に対する考え方が違うなど、職場の中で起こりうる場面を想定したコミュニケーション実践研修です。DESCというセリフ作りの手法を使って、言いにくいことを伝える、相手を動かすコミュニケーションを習得します。※アサーションをベースとした、専門研修です。 <カリキュラム> ・葛藤コミュニケーション体験 ・コミュニケーションタイプの理解 ・自己人権と他者人権の理解 ・捉え方によるコミュニケーションのズレの理解 ・DESCを使った歩み寄りコミュニケーションの実践	※座談会のみ13:00～17:00 ゲスト) 大野ゴム工業株式会社常務取締役 伊藤信一郎氏 有限会社オーパーツ代表取締役 及川元一氏 株式会社カクタ設計代表取締役社長 角田直樹氏 18:30～交流会(参加費4,000円) リーダーと共に語り、座談会の理解を深めます。 ※事業所様のご理解とご協力をお願いいたします。

◎研修詳細 ※全日程 9:00～17:00 (計 16 時間) 全講習 会員 10,800 円 (税込) 会員外 16,200 円 (税込)
全研修受講で会員 97,200 円を⇒75,000 円 (税込)、一般 145,800 円⇒120,000 円 (税込)

ステップ 7 11 月 7 日 (木) ～11 月 8 日 (金) 開講 管理職に必要なキャリア開発と人事考課研修	ステップ 8 12 月 5 日 (火) ～12 月 6 日 (水) 開講 今求められる支援型リーダーへ、 ファシリテーション能力向上研修
有限会社キャリアスケープ 代表 小野田博之 氏 管理職として働く前に、一人の人間として自分の働く価値、意味、意義の理解を深め、部下後輩のキャリア開発の必要性、キャリア開発の進め方、人事考課への反映までを理解し実践につなげる研修です。 <カリキュラム> ステップ 1 マネジメントの振り返り) メンバーの能力を高め、部門の目標を達成していくためには、各人が適切な目標を設定し、その達成に向けて取り組むことをサポートしていくことが、管理者には求められることを受け ・人事考課の目的の理解 ・人事考課に期待するもの、仕組みを検討するポイントの理解 ・目標による管理の必要性の理解 ・自身、メンバーがキャリア (仕事人生) を考える重要性の理解 ・組織人としての発達・成長に関する理論と運用の理解 ・働く一人一人の葛藤、心情を理解し、成長につなげ、マネジメントするとはどういったことかの理解	有限会社キャリアコム代表取締役 黒田敬子氏 メンバーに指示を与え、みんなを引っ張っていくリーダーを指示命令型リーダーといいます。しかし現在、この指示命令型リーダーでは組織が回らなくなってきました。そして今注目を集めているのが他者の力を引き出し大きな成果を上げる支援型リーダーです。最大の特徴はファシリテーションの技術を使い、メンバーが納得の上、成果へ向かうよう支援につなげることです。今研修ではファシリテーションの手法を理解し、支援型リーダーになるための基礎的なスキル、手法を習得します。 <カリキュラム>※体験学習による、気づき学習をメインに ・コミュニケーション体験、振り返りによる気づき促進 ・ファシリテーションが必要となる場の理解と必要なスキルの理解 ・創造的な成果につながる流れの理解 ・コンテンツ (題材) とプロセス (関係的過程／グループ内で起こっている人と人との関係的過程、どのように参加しているか、どのように意思決定しているか) の理解 ・リーダーとファシリテーターの違いの理解と自己およびメンバーのリーダーシップの活かし方 ・リーダーシップの阻害要因と解決法
ステップ 9 平成 30 年 1 月 9 日 (火) ～1 月 10 日 (水) 開講 プレゼンテーション、ネゴシエーション向上研修	ステップ 10 平成 30 年 2 月 6 日 (火) ～2 月 7 日 (水) 開講 事例ケースによる問題解決研修
遠野職業訓練協会 事務局長 川原恵美 プレゼンテーションとは情報伝達手段の一種で、他者の理解・納得を得るための手法です。上司は部下に対し、または上層部に対し、または取引先に対し適に情報を出し、理解・納得してもらい、動いてもらう必要があります。その手法として、説明、説得、交渉、対話、議論、討論などを使い分ける必要があります。最終的には合意つなげ、周囲の理解、納得につなげる必要があるため、今研修では実践的に技法をつかひながら、能力を高めるトレーニング研修です。※アサーションと傾聴をベースとした、専門研修です。 <カリキュラム> 自分のもっているリソース (資源) を最大限生かすことをテーマに「働きかける」コミュニケーションの理解 ・プレゼンテーションとは何か、ネゴシエーションとは何かの理解 ・プレゼンテーションスキルとして ①聞き手を引きつける表現力 ②内容の構成 ・ネゴシエーションスキルとして ①大切な傾聴スキル ②反論を受けた場合の受け方 ③DESC の活用 ④合意形成につなげる手だて	遠野職業訓練協会 事務局長 川原恵美 10 回までの学びをもとに、管理者の未成熟が自社にどのような影響を及ぼすか、自身の問題として考えます。身近にある事例を読み解き、ケースを実際に検討し、メンバーにどういった働きかけ、成長機会、教育機会等のアプローチが効果的か検討します。また、実際に自社のメンバーの成長計画を実際に立案し、自分の役割を明確化していきます。 <カリキュラム> ・マネジメントとキャリア開発の振り返り ・働きかけの振り返り ・内的動機付けの要素の確認 ・マネジメントサイクルによる担う役目の棚卸 ・語り合い「成し遂げたい事」 ・事例ケースを使ったメンバーの成長アプローチ検討 ・自社のメンバーに対する成長アプローチ検討 ・自分自身の理解 (管理者・リーダーとしての自覚の確認) ※2 月 16 日 (金) 修了祝賀会を予定しております。 学びを共有し、さらなる自己発展とメンターの獲得機会として 事業所様にはご理解とご協力いただければと存じます。

⇒管理者に必要な資格取得講習「第 1 種・第 2 種衛生管理者」「職長教育」の日程は、次ページに記載しています。

◎スペシャルな講師陣



有限会社キャリアスコープ

代表 小野田博之 氏

経営・人事組織コンサルタント
厚生労働省委託、中央職業能力開発協会キャリア・コンサルティング各種関係委員会委員
内的キャリア自覚の深い自律した個人と、社会的ミッションを自覚した組織が、共生関係の中でともに成長、発展することを目的とした経営コンサルティング、組織開発、キャリア開発を行っている。



税理士法人福永会計事務所

所長 佐藤清生 氏

平成 58 年福永会計事務所入所、平成 11 年に税理士資格を取得。ご自身の体験から「関わった中小企業を成長発展させる」をもっとうに中小企業の企業防衛活動に積極的に取り組んでいる熱き講師。



株式会社倉本モーターズ

代表取締役社長 倉本栄志 氏

大槌町出身。
大学卒業後、経営コンサルティング会社、(株) 船井総合研究所に入社。小売・サービス業を中心に様々な業種業態のコンサルティングを経験し、食肉卸売業へのコンサルティングでは社内随一の実績を残す。
2007 年 12 月に船井総研を退職し、現職。



株式会社遠野テレビ

企画総務グループ兼技術グループマネージャー 佐々木浩章氏

1999 年から日本の企画第一人者と称される高橋憲行氏との関わりを持ち(株) 企画塾に勤務、全国の中小企業に対してプランニング及びコンサルタント経験を持つ。



有限会社キャリアコム

代表取締役 黒田 敬子 氏

福祉大学グループ福祉心理研究所会長
経営コンサルティング、キャリア・コンサルティングが専門。
企業・団体において人の能力開発、仕組みづくりに積極的に関わっている。



職業訓練法人 遠野職業訓練協会

事務局長 川原恵美 氏

現在、遠野市や岩手県より委託を受け、新入社員研修、リーダー育成研修、介護人材育成研修、コミュニケーション能力開発研修等の企画・立案、運営、さらに講師を担当している。

◎学びを資格に！管理者必須資格です。※全日程 9：00～17：00（計 16 時間）

8 月 3 日（木）～5 日（土）開講 第一種衛生管理者・第二種衛生管理者 試験対策講習	平成 30 年 2 月 22 日（木）～23 日（金）開講 職長教育と管理者のリスクマネジメント研修 （建設職種以外）
定員 5 名 会員 27,000 円 会員外 32,400 円	定員 15 名 会員 11,124 円 会員外 14,904 円
合同会社渡部俊和事務所 代表 渡部俊和氏 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、衛生管理者免許を有する者のうちから労働者数に応じ一定数以上の衛生管理者を選任し、安全衛生業務のうち、衛生に係わる技術的な事項を管理させることが義務付けられています。 8 月に産業文化センターアピオで開催される試験に合わせ、1 週間前に対策講習を開催します。試験範囲が広いいため、ピンポイントの講座は受験に役立ちます。	合同会社渡部俊和事務所 代表 渡部俊和氏 労働安全衛生法第 60 条により、新たに職長の職務に就く予定の方、職長になった方および監督者は、職長教育を受けなければなりません。 今研修は、労働安全衛生法に基づいた「職長教育」に管理者のリスクマネジメント研修を加えた内容です。作業中の労働者を直接指導又は監督している方は、ぜひ受講ください。

遠野職業訓練協会は、入社5年～10年程度、将来企業の要となってもらふ管理者候補教育（オーナーシップ教育）を強化し、企業の発展につなげる支援に全力で取り組みます！

皆さんの会社では、こういった人を求めていますか？言われたことをやるだけの人材ですか？それとも、自分の意思と力で、自社を発展させるような仕事をする人財ですか？

企業が成長するためには、働く一人ひとりの成長が不可欠です。自社の働き手を人財（自社になくてはならない存在）に成長してもらうには、マインドスイッチ（意思・意志・自覚）に働きかける取り組みが必要です。

下記の表をご覧ください。働きかけには勤続年数や役割の変化が関わってきます。入社当初は専門能力のみの教育で十分です。しかし、リーダーや監督者、管理者へと役割が変化するにつれ、概念化能力が必要となり、それぞれのタイミングにおいて役割につながる能力開発の必要性が生じます。

<仕事に必要な3つの能力とは>

◎専門能力

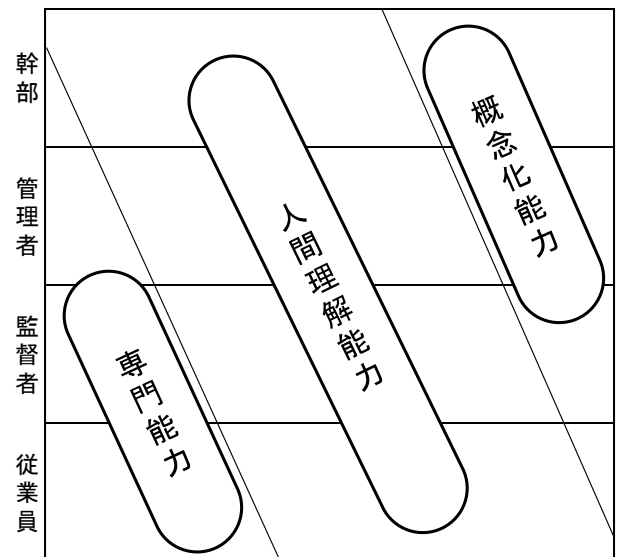
自分が担当する実務を進める知識や能力や力

◎人間理解能力

人と関わる場面で求められる様々な能力、力
人を理解する力(人間理解能力)、人を認める力(承認能力)、人と協力する力(強調能力)、コミュニケーション力(聴く力、伝える力)等

◎概念化能力

全体を見る力、本質を見る力、分析する力、まとめあげる力、課題・問題をなんとかする力、成果につなげる力等



(カツツ)

「キャリア開発24の扉」(生産性出版)より

つまり、将来自社の要となってもらふ人財育成とは、実務研修だけでなく、より広義な能力開発、後継者育成教育が必要です。かつては景気低迷、人余り、有効求人倍率が低い採用側にとって有利な買い手市場でした。人員が足りなければ新規に雇用することができました。しかし、少子高齢化が進み、働き手不足が加速している今、どの業種業態であっても人を確保できない現状は企業の業績に直結します。

だからこそ今、「この会社で働きたい」「この会社で働き続けたい」「この会社で働く事が自分の誇り」と思われる企業になり、企業発展を続けていくためにも、人育てを先延ばしにせず、企業の発展につながる取り組みを即スタートしませんか？御社が発展することは、地域雇用、地域経済発展につながる、とてもすばらしい取り組みです。

人や組織の問題は一朝一夕に解決できるものではありません。腰を据えて取り組み、必ずいい組織風土をつくろう！そんな決意がある、人育てを真剣に考える企業を、遠野職業訓練協会は全力で支援します。

事例参考資料

◎企業の発展に人財育成は不可欠！実践した企業事例

予期しても防げなかった「マネジメント不全症」

株式会社ネクスト 代表取締役社長 井上 高志 談（日経ビジネスより）



2000 年代半ば、急成長中のベンチャー企業、ネクストはある「病」に侵されていた。その病とは「マネジメント不全症候群」。まだ経験の浅い管理職の下で、モチベーションとパフォーマンスを落とす社員が目立ち始めていた。皮肉にも、井上高志社長が「“人財” が育ち、情熱を持って働ける仕組みをつくろう！」と、決意した矢先。理想と裏腹な状況に陥ったのはなぜか。そして、事態打開に向けて最初に起こしたアクションとは。

「業績が伸び盛りだった 2000 年代半ば、私が率いるベンチャー企業、ネクストは、一方で組織として深刻な病にむしばまれつつありました。」と井上社長。自ら立ち上げたベンチャーが社員数 100 人を超えるころ、現場の空気に“異変”を感じたという。

社員が増えるにつれて、成績がパッとしないばかりか、何だか元気がない、どう見ても暗い顔をした社員が現場でちらほら目につくようになりました。しかも、そういう社員が、いくつかの特定の部署に集中していました。おそらくは上司の問題。けれど、突き詰めれば結局のところ私の責任です。組織が大きくなるときに不可欠な、管理職教育を徹底できていなかったというわけです。皮肉にも、試行錯誤の末に「“人財” を最も重視する経営に舵を切ろう」と決意した矢先のことです。内心、忸怩たるものがありました。

経験の浅い管理職の下で、部下がやる気を失い、パフォーマンスが落ちる――。この症状は、実は伸び盛りの企業であれば、必ずと言っていいほど“罹患”する、ある病から生じるものです。

その病とは、「**マネジメント不全症**」です。

この病の存在を、私は、自分の会社が罹患するずっと前から知っていました。警告も受けていました。「マネジメント不全症」を“発見”し、命名したのは、リンクアンドモチベーションの創業者で会長の小笹芳央さんです。モチベーションにフォーカスした経営コンサルティングを手掛ける小笹さんは、私と同じリクルート OB の先輩で、親交がありました。

あれはまだ、社員数が数十人くらいのころ。リンクアンドモチベーション主催のセミナーに参加したときに、小笹さんが、こう助言してくれました。

「なあ井上、知っているか。急成長する会社がかかる典型的な病気があるんだよ」それはこういうことでした。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 社員数 100 人を超えると、多くの会社が「マネジメント不全症」を発症する2. 社員数 300 人を超えときには「既決感蔓延症」を発症する |
|---|

事例参考資料

当時のネクストのような、社員数数十人ほどの規模の会社なら、社長 1 人で、十分に統率できます。元気がない社員がいれば、「おまえ、どうした？ 最近、ちょっと調子が悪いみたいだな」と社長自身が声を掛け、一人ひとりに目配りできるからです。

ところが、社員数 100 人という規模になると、社長 1 人で社員全員を見ることが難しくなります。だから、社長と社員の間をつなぐ管理職が必要になります。そこで、社長が何人かの社員に目をつけ、管理職に抜擢したとします。しかし、マネジメント経験が浅い新米管理職には、部下を上手に育成できないという事態が起こりがちです。ある意味、仕方のないことです。しかし、そんな上司の下で不適切な指示や指導を受けた部下たちは、不満を抱いたり、モチベーションが下がったりして、良い結果が出せなくなりがちです。ゆくゆくは会社全体の業績に影響します。

これが社員数 100 人を超えたときに会社を襲う「**マネジメント不全症**」です。

社員数 300 人という規模になると、また新たな病に冒されます。今度の病は「**既決感蔓延症**」です。

この病の主な症状は、社内に無力感がはびこることです。「自分が何を言ってもムダ」「自分の意見で会社が変わることはない」というあきらめが社員に広がります。組織が大きくなり、業務の専門化・分業化が進んでいくことで、一人ひとりの社員が「自分は大きな組織の小さなピースに過ぎない」と感じるようになり、自発性を失ってしまうのです。

予想される病ならば、事前に手を打とう——。そこで、私は社員数が 30 人くらいの頃から、社員数 100 人になるときに備えて、管理職の育成に取り組みました。「これ」と目星をつけた社員数人に、意識的に上司としての心得を説き、研修も実施しました。そしてとうとう 100 人を突破したのが、2006 年を迎えたころ。このとき、私が率いるネクストは、どういう状況にあったか。

お恥ずかしいことに、冒頭に紹介した通りです。助言を聞いても、失敗はする

やはり、不慣れな上司の下で、部下がモチベーションとパフォーマンスを落としている部署が少なからずありました。

だからといって、予防策を講じた効果がまったくなかったわけではありません。きちんと育った管理職の下で、モチベーション高く、みんなで一致団結して頑張っている部署もありました。部下たちは意気軒昂、楽しそうに働いています。ただ、すべての部署がそうというわけにはいかなかったのです。

同じように教育しても、それぞれの社員に身につく管理職としてのスキルは一樣ではありません。ある社員はとても優秀な管理職に育つが、別の社員は今ひとつ管理職としては成長しきれない。どうしてもムラが生じてしまうのです。部下にしてみれば、誰が上司になるかで明暗が大きく分かれるわけですから、不公平に感じるかもしれません。

私は、助言を受けて、きちんと対策したはずでした。それでもやはり、予想通りの落とし穴にはまってしまう——。

事例参考資料

しかし、私はこれこそ実践の醍醐味だと感じました。経営とは、計画通りにいかないもの。だから面白い。理論を学んで実践した後、現場で必ずチューニングが必要になる。そこは職人技で、まさに個人の力量が問われるところ。経営に限ったことではありません。およそ仕事とは、そういうものではないでしょうか。

人や組織の問題は一朝一夕に解決できるものではありません。腰を据えて取り組み、必ずいい組織風土をつくろう。そんな決意を深めました。

だからこそ 2006 年、私はあらためて全社員に宣言しました。

「『日本一働きたい会社』をつくる！」

私が目指したのは「働きたい会社」であって、「働きやすい会社」ではありません。よく間違われるので、強調したいところです。

一般に「働きやすい会社」とは、「ワークライフバランスが取れている」とか「福利厚生制度が充実している」といった切り口で評価されることが多いと思います。けれど、そこには、社員が会社から何かを与えてもらうのを待つような、受動的なニュアンスが強く感じられます。

確かに社員のモチベーションを高めるには「働きやすさ」も必要です。けれど、私は社員に、働きやすさを甘んじて享受するだけに終わってほしくなかった。会社という舞台をフル活用して、自分から積極的に挑戦し、能動的に仕事を楽しみ、充実感、達成感を味わう。そんな「働きがい」にあふれる会社にしたかった。

働きがいのある「日本一働きたい会社」を目指した私が、基本ポリシーに据えたのは、「社員の内発的動機を最大化する」ことでした。

何かが与えられるから頑張るというのは「外発的動機」。それに対して、自分にとって興味があって面白いから頑張る、というのが「内発的動機」です。

つまり、私たちは、社員の中にある前向きな「やりたい」という情熱を妨げない。「やりたい」という意思の実現に向けた行動を全力で支援する。ここを最優先しようと考えました。

ご存知の方も多いと思いますが、米国の心理学者アブラハム・マズローは「欲求 5 段階説」を唱えています。経営に携わってきた者として説得力を感じる理論です。

マズローは、人間の欲求は 5 段階のピラミッドのように構成されていて、低次の欲求が満たされると、より高次の欲求が出現すると説明しています。具体的には以下の通りです。

- ・第 1 段階：生理的欲求……食欲に代表される生存に不可欠な欲求
- ・第 2 段階：安全の欲求……暴力などの危険を避けたいという欲求
- ・第 3 段階：所属と愛の欲求……家族や集団の一員となり、愛情を得たいという欲求
- ・第 4 段階：承認の欲求……他者からの評価や尊敬を得たいという欲求
- ・第 5 段階：自己実現の欲求……自分の持っている能力を十分に発揮したいという欲求

事例参考資料

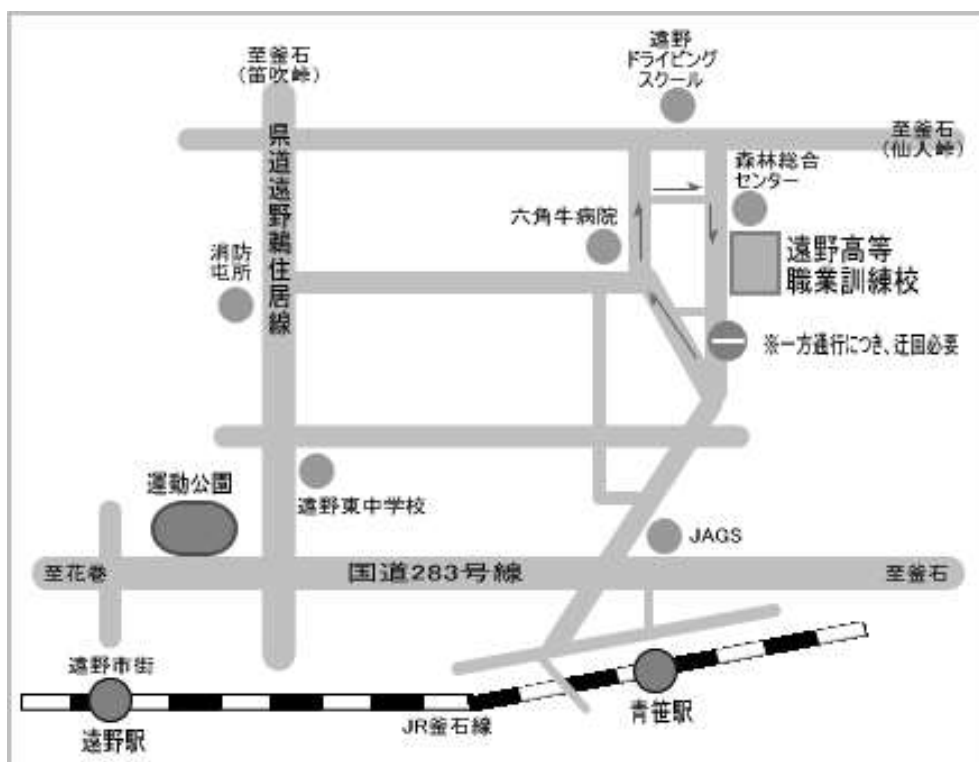
「人を大切にする経営」とは、マズローが人間の上位の欲求に位置付ける「自己実現欲求」を、社員が満たせるような経営だと思っています。自分の意思と力で、世の中を変えるような仕事をする。その醍醐味を味わってもらいたい。

さらにマズローは、これらの欲求を超越した 6 段階目の欲求、自分が属する世界をより良くしたいという利他の欲求にまで到達する人がいると指摘したと言います。そんな人財を自社から輩出していきたい。これが私の究極の理想です。

もちろん、福利厚生やワークライフバランスをないがしろにするわけではありません。社員に、働きがいを感じてもらうには、働きやすさは不可欠。考える順序の問題です。実際、今のネクストは各種制度も充実していますし、例えば、女性社員の産休、育休の取得率、復帰率は 100%、男性社員の育休取得率も 50% と高い水準になっています。

ただ、『日本一働きたい会社』をつくる」という私の決意を、全社的な取り組みに進化させるまでには、時間がかかりました。私が思い描いたような「働きたい会社」、「経営理念の実現と社員の自己実現を両立する会社」に向けて、会社が力強く第一歩を踏み出せた、と、私が感じたのは、それから 2 年後の 2008 年のこと。全社横断的な「日本一働きたいプロジェクト」を立ち上げてからです。組織を変えていくには、時間も手間も、そして覚悟も必要なのです。

※ この事例からも分かる通り、企業発展と管理職教育は直結するのです。自社の定着率が悪い、新人が辞めてしまう、社内の空気が悪い、などの課題は、管理者教育の取り組みで変えられます！



遠野高等職業訓練校

職業訓練法人遠野職業訓練協会

〒028-0502 岩手県遠野市青笹町中沢 8-1-8 TEL0198(62)6310 FAX0198(62)6366
 URL/<http://www.tono-vts.ac.jp/> E-mail/info-tonovts@tono-vts.ac.jp