

平成 28 年 11 月 25 日発行

# キャリア・アップ NEWS 11 月号

《経営者・管理者が読むニュースレター》

## 助成金を活用すると、より人材育成がしやすくなる!!

### キャリア形成促進助成金 (制度導入コース)

1 コース 50 万円の助成金を受けながら  
人材育成ができる制度導入のための助成金です。

1.教育訓練・職業能力評価制度	社員に教育訓練や職業能力評価を実施する制度
2.セルフ・キャリアドック制度	社員と個別に面談しながら、能力開発や主体的なキャリア形成を図るために、効果的と認められる節目に於いてサポートを実施する制度 (国家資格をもったコンサルタントが実施することが条件)
3.技能検定合格報奨金制度	社員に技能検定を受験させ、合格者に報奨金を支給する制度
4.教育訓練休暇等制度	社員に教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を取得させる制度
5.社内検定制度	社員の職業能力を検定する制度を開発し、労働者に計画的に受験させる制度

※ 例えば、上記 2 の「セルフ・キャリアドック制度」を使うタイミングとして

- 人事評価・業績評価の面談時に併せて実施
- 人事異動・昇格の前後に実施
- 新規採用 1 年前後・入社後 10 年後・20 年後に実施・または 40 歳前後に実施
- 育児休業・介護休業などの前後に実施
- 教育訓練の前後に実施 等

■**メリット 1** : 国家資格をもったキャリアコンサルタントが行うもので、個別面談(1 時間前後)により、本人の抱えている課題や問題の解決のサポートをし、主体的に自発的に職場で働ける状態を支援できます。

■**メリット 2** : 経営者や直属の上司が面談することにより、人によっては、悪気はなくてもいつもの癖がでて、(時に説教的に・押し付け的な聞き方や話し方になって)しまう場合もありますが、キャリアコンサルタントが面談することにより社員と本音で話せる環境をつくることができます。

■**メリット 3** : 未然にメンタルの不調者に気付くことができたり、継続的に前向きに労働できる状態をサポートします。 →★より詳しくは、[info@career-up.co.jp](mailto:info@career-up.co.jp) までお問合せください。

□配信停止 (FAX : )

□メール配信切り換え (メールアドレス

) ご記入の上、弊社 FAX 053-4111-6859 まで送信をお願い致します。

# なぜ部下が育たないのか??

## ■ 1 日や 2 日の研修で部下が成長すると思いますか？

英会話を例に出して考えてみましょう。英語を話せない人が、1 日レッスンを受けただけで話せるようにならないのは周知の事実です。私たちは英語の授業を中学生から大学まで 10 年間学んできました。ほとんどの人は、英語を話せるようになりませんでした。英語が話せるようになるには、長期間にわたり継続的にレッスンを受け、実践的に使うことで話せるようになるのです。部下の教育も同様に時間がかかるとともに、成果が出るまで継続させることが必要です。

つまり、研修を 1 日受けた程度では、モチベーションが上がり、気づきや知識が得られても、成長したとは言えません。また、現場で部下を指導しても、すぐにできることはありません。一般的に、能力には「保有能力」と「発揮能力」があります。研修や現場指導では「保有能力」を習得することができても、継続的にトレーニングをしなければ「発揮能力」は身に付きません。能力が発揮できるようになってはじめて成長したと言えるのではないのでしょうか？

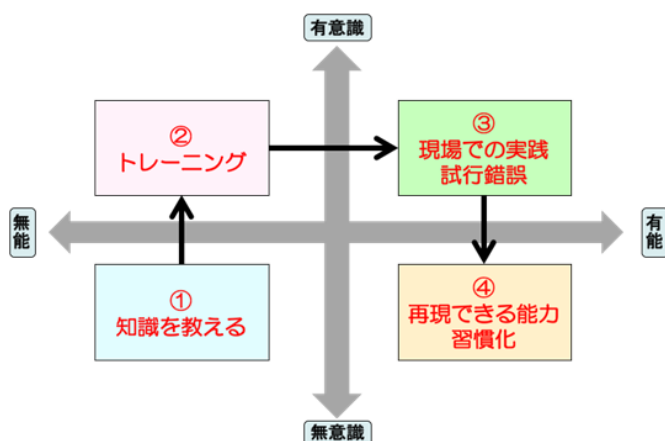
## ■ ある日、ある時、突然できるようになる？

では、能力はどのように開花するのでしょうか？

たとえば、逆上りを例に挙げて説明します。できない逆上りを何回も何回も練習していると、突然できる瞬間が来ます。それは、いきなりできるようになったのではなく、できなかった時の地道な練習の積み重ねが、ある臨界点を越えたときに突然できるようになるのです。これが能力開花する瞬間、コツをつかむ瞬間です。

発揮能力が継続して再現できて初めて成長したと言えます。しかし、多くの経営者や上司は教えることが「教育」と錯覚しています。下図のように、(1) 知識を教えること、(2) 知識を生かして成果を出すトレーニングすること、(3) 現場で実践し試行錯誤を繰り返すこと、(4) 再現できる能力として習慣化すること、このように①から④まで到達してはじめて能力開発が完結します。

茅切伸明氏より



★大切なことは、部下が習慣化できるまで、PDCA を回すことです。

- (1) 上司が期待する人材像、部下がなりたい人材像になるための計画を部下と一緒に考える
- (2) ほめたり、叱ったり、教えながら、継続して実践させる
- (3) 自ら反省して、自ら考えることで、検証と原因究明を繰り返す
- (4) 再現可能なノウハウまで高め、習慣化するまで継続する