

<人材育成と自己成長 ～将来の素晴らしい自分に出会う～>

人材育成の重要性／気づく力・感じる力が大事

近年、各分野で人材育成の重要性が叫ばれ様々な研修が行われている。これら研修は基礎知識の習得には即効性があるが、その知識を実際に活用し実践力に結びつけるのは、そう簡単なことではない。特に、スタッフ部門の場合、定形業務ではないので常に応用問題の連続である。単なる知識として覚えているだけでは役に立たないことが多い。現実の仕事においては、知識、経験をベースとしその状況を把握し、それに応じた思考、判断、そして行動へとつなげていく必要がある。そこでまずは、直面している課題を認識し、その課題と頭の中にある知識が結合しないと正確な思考、判断に至らない。

たとえ百科事典を丸ごと覚えたとしても、日常業務の中の必要な場面で、必要な知識が出てこないと実践力には結びつかない。この実践力は基礎研修の講義を何回か受けたとしても、何回かの演習を行ったとしても簡単に身につくものではない。

また、知識研修の効果を測るため確認試験を行ったとしても実践力の判定にはならない。なぜなら、試験問題が出された時点で頭が必要知識にフォーカスされ、気づく力、感じる力の助けなしに答えが出てくるからである。現実には忙しい業務の中で、その場面に遭遇したとき、なにげなく頭の中からその答えがポンと出てこないと役に立たないからである。

知識を実践力に／上司、先輩は真のOJTを

それでは、知識を実践に活かすための気づく力、感じる力をつけるのはどうしたらよいか。それには実践を通じた経験が必要であるが、その際の上司、先輩の指導が大きく影響する。いわゆるOJT（Onザジョブトレーニング）である。基礎研修とOJTが相俟って人材育成の効果が上がり、知識の利用効率が高まり実践力が発揮されることとなる。従って、上司、先輩は、常に教わる者の理解と思考を促すとともに、気づく力、感じる力を向上させるよう努めなければならない。

OJTというと上司、先輩の皆が日常的にそれなりに行っていることであるが、ここで重要なことは、指導する側が本気で人材育成を意識しているかどうかである。おぎなりのOJTではなく、真のOJTを心がけるべきである。しかし、周囲を見ていると真のOJTからは懸け離れた場面を目にすることがしばしばある。

例えば、他のグループから異動してきた部下の仕事の進め方が変わっていたので、「何でそんなやり方をするの？」と尋ねたら、「何か間違っていますか？以前の上司から習った通りにしているのですが・・・」との答え。「いや～、確かに間違っているわけではないけど普通はそうはしないんだよ。それは仕方ない場合の例外としてやることはあるけどね」

と。恐らく、そのとき聞かれた上司は忙しかったのであろう。ちょっと言葉を足して「本来はこれこれの理由からこうするのが原則だけど、今は緊急対応なので仕方ないので例外的にこうしておけばよい」と説明しておけば、この部下は原則と例外を逆転して理解することはなかったと思う。このような話は結構ある。何も知らない真面目な新入社員は何の疑問も感じず、ずっと何年も誤解したまま繰り返すこととなる。

また、OJTでは、将来、起こり得る応用問題にも対応できるよう心がけることが必要だ。聞かれた仕事のやり方だけを教えるのではなく、その背景や考え方も一緒に説明する必要がある。そして、できるだけ体系的な説明をしてあげると教わる者の理解が深まる。例えば、「当社の現状ではこういう理由からこれがベストだが、一般的に他社ではこういう理由から別のやり方が採用されている」とか。このちょっとした補足説明をつけ加えることによって知識の幅が広がり気づく力も向上し応用問題への対応もできるようになる。

最後は自己責任／自信をつけ自己成長

人材育成の最後は自己責任である。どんなに優れた研修を行い、どんなに良い上司、先輩が指導したとしても育つべき本人がその気にならないとどうにもならない。

人材育成というと教える側に立って語られることが多いが、逆の立場で自己成長を目指す気持ちが最も重要である。去年の自分より今年の自分、今年の自分より来年の自分と、常にレベルアップを意識する必要がある。そのための自己啓発を図り、上司、先輩、周囲の人々の考え方や技法、技術を盗むことが大切である。教えてもらうのではなく盗むところに意味がある。

自己成長を図るに当たり、その過程で自らの成長を自ら確認し、自信をつけて更に成長することが望ましい。しかし、初期レベルは別として、次第に自分の成長レベルの確認が難しくなる。確実に何気なく成長を遂げていても自分では気がつかないものである。

そこで、成長確認の手法として「自己成長チェックリスト」によるセルフチェックを勧めたい。これは、業務に関連する知識、スキルなどを細項目化したチェックリストに基づき、それぞれレベルを過去と現在で比較するのである。

例えば、知的財産業務の場合、法律知識、技術知識、事業知識、文章表現力、英語力、論理力、提案力、ヒアリング能力、顧客満足度などの必要事項を設けたチェックリストにより、1年前の自分と現時点の自分のレベルを比較するのである。この比較対比で過去を振り返ることになり自分の成長が確認できるのである。

私は、毎年の面談時にこのチェックリストを部下に配り記入してもらった。もちろん、他人と比較するものではない。まして人事考課に用いるものでもない。純粹に自分の成長を確認してもらい、自信をつけてもらいたいと願うだけのことである。

自信がつくことにより自己啓発にも一段と弾みがつく。自分のレベルアップを自覚し、

更に長所を伸ばすことができる。その先には新たな発想や改善も生まれる。そして、仕事のやり甲斐や満足感が高まる好循環につながれば理想的である。

皆が自己成長を認識できれば仕事の成果は間違いなく上がる。しかし、これは仕事のため、会社のためと考えるのはよくない。あくまでも自分ためと考えた方がよい。誰かのために義務感と思うとそれだけで疲れてしまう。自分の成長、レベルアップのためと考えた方が得である。それが仕事の喜びにつながれば最高である。同じ働くならば満足感が高い方がよいに決まっており、その結果、会社にとってもよいのであれば言うことなしである。

最高の満足感は自己実現／提案型業務の推進を

人間、最高の満足感とは自己実現である。仕事の中で自分の提案が採用されると嬉しいものである。小さいながらも自分の改善提案、付加価値提案が採用されると気分がよいものである。提案の採用率は必ずしも高くはないかも知れないが、たまに採用されるだけでよい。提案が却下されても気にすることはない。提案は気づく力、感じる力のバロメータである。皆がドンドン提案し提案型業務を目指すことにより職場に活気が出る。会社の創造性文化が向上する。そして、何と云っても働く自分自身も楽しくなる。良いことばかりである。

創造性文化の牽引役は知的財産部門

社内における創造性文化の牽引役は知的財産部門である。知的財産部門は発生した発明を戦略的に特許出願し権利化することを主業務としている。しかし、その出発点は良い発明があること。要するに、特許の素は発明、発明の素は知恵、アイデアである。従って、全社的に知恵、アイデアが続々と創出される環境作りが必要なのである。そのためには社内における創造性文化を高めないといけない。知的財産部門には、全社的な創造性文化を向上させる使命がある。従って、自ら積極的な創造的活動を展開し、創造性文化向上に貢献することを期待したい。

いつまでも自己成長／何年か後素晴らしい自分に会おう

経験を重ねると知識、判断力などは相当のレベルに達するが自己成長率は鈍化する。しかし、働いている以上、幾つになっても少しでも成長を続けたいものである。成長のためには努力の継続は必須である。

たとえ小さな努力であっても目標をもって前進すれば自己成長につながる。常に好奇心の幅を広くもち、時代の変化、流行に敏感であることが望ましい。そのための情報収集、忙しい中でも時には深く考える習慣、また、ドンドン提案する習慣は必要である。これら習慣は毎日の生活姿勢で決まる。

自分の目標を定め、明日からの思考パターン、行動パターンを見直し、自分なりの努力をしてみたらと思う。そうすれば、きっと何年か後の素晴らしい自分に出会えるはずである。心身の健康に気をつけながら、明るく前向きに皆様の奮闘をお祈りします。

<プロフィール>

長谷川 治雄 (はせがわ はるお)

人材育成・知的財産コンサルタント

クリエイティブIP. 代表

日本合成化学工業(株) 前取締役知的財産部長

日本知的財産協会 前副理事長・人材育成委員長

三菱化成工業(株) (現三菱化学) 入社特許部配属

2005年 日本合成化学工業(株) 知的財産部長

2011年 同社取締役

入社以来、一貫して特許・知的財産業務に従事

常に創造性を発揮した業務展開を遂行

個々人のレベルアップ及び組織強化のための人材育成に注力

2008年～2010年 日本知的財産協会 人材育成委員長

2010年～2012年 同協会常務理事

(人材育成委員会及び特許委員会担当)

2012年～2014年 同協会副理事長

2003年～現在まで同協会研修講師を毎年担当し人材育成に注力

著書：「実践語録・創造的サラリーマン」

(2015年7月／三和書籍発行)