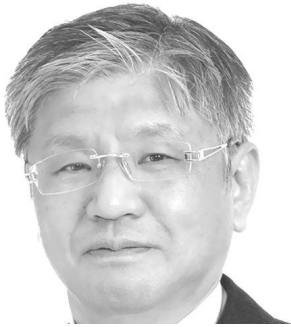


## 「我が事化」にフォーカスし、人と組織のポテンシャルを最大化します



インタビュー：株式会社 EDUCE  
代表取締役 勝亦 敏

### 即日発表

どのような従業員研修プログラムが長期的な成果に最も有効なのでしょう。理由も併せてお聞かせください。

対象者が「我が事化」する、対象者の「我が事化」を深化させる研修プログラムが、長期的には最も有効だと思います。研修リテラシーとして、全ての研修に組み入れています。研修の成果を一過性にしないだけではなく、研修後の通常業務への取り組み意欲を高め、組織の活性化にも寄与しています。研修を通じて得た知識やスキルを他者に役立てるイメージを持たせると研修への参加意識を「我が事化」し、研修対象者にOUTPUT役を担わせると自己効力感が高まり、「我が事化」が深化します。研修の内製化を推奨している理由の一つです。

貴社の研修プログラムはどのように顧客の長期的な成果に貢献していますか。

対象者は勿論ですが、研修担当者、更には関係者までを輝かせること＝人と組織をEDUCINGする（ポテンシャルを引き出す）ことをミッションに、研修プログラムをそのための重要なソリューションにも位置づけ、組織の活性化に貢献しています。背景には「我が事化」を軸にした研修プログラム体系がありますが、同

時に、教育的見地と合目的性の追究をバランスさせる「教育エンジニアリング」の独自メソッドにより、クライアントへの貢献を全ての局面で第一に考えて、その時々々の組織の状況に最適な研修プログラムをご提供しています。

組織はどのようにして質の高い人材を惹きつけられれば良いのでしょうか。

今後はリファーマルリクルーティングの重要性が高まる、と考えています。採用担当者が「いきいき働き成長しつづける人財」であること、「活力ある社風創り」の担い手であることが、人材定着のKFS（成功への鍵）ともなりますし、組織のビジョンに共感し\*組織のベクトルとマッチした\*働き甲斐を求める「質の高い人材」を惹きつけるための必須条件になることでしょう。そして、人材化した採用担当者が、部門を越えたリファーマルリクルーターの養成を担うことが理想だと考えています。

従業員は組織に対して何を最も重要視しているのでしょうか。これは人事機能にどのような影響を与えとお考えですか。

従業員にとっては、直属の組織が安心して働ける「居場所」であり、自己効力感を高めてくれる場であることが重要になります。帰属意識の高い人材を創り、人材を定着させる「職場レベルの社風創り」は、従業員にも求められています。職場の責任者には、異なる価値観や働く動機の違いを受容し、融合させていく人間力が求められます。この考え方は、人事機能の一部を現場に移管することになると同時に、人事部門が全社的視野に立ち職場ごとに異なる社風を纏め上げる機能を持つことが求められます。

人事部門長は組織をどのようなトレンドに備えるよう促すべきでしょうか。どのように取り組めれば良いのでしょうか。

①中小企業が直面する人材採用力の差

が、大企業においても鮮明化、深刻化してきました。人が集まってくる企業、人を集められない企業に二極化していくことでしょう。画一的な人材採用から早期に脱却して、リファーマルリクルーティングを軸にした「社員力」で社員を集める風土創りが急務だと思います。黎明期の人集めが人事部門だけの問題ではなく、死活問題として社長を中心に取組んだように、特別なことではないと考えています。

②新入社員の質が劇的に変わってきている実感をお持ちだと思います。内定の段階から（内定辞退防止も含め）新たなコストを掛けて育成する必要が生じています。その施策としてご検討いただきたいのが、「全社員を研修者にしてしまう」ことです。20人程度までの職場単位で試験的に実施することをお勧めします。具体的な内容、進め方を決めるには、各人の状態、組織の状況を把握・分析することが前提になりますが、各人の適性に合わせて内容を分担させれば、難しいことではありません。もう一つのご提案は、学生育成プロジェクトの実施です。早期の学生困り込みと言う側面もありますが、内定辞退・離職の防止にも効果があり、何より学生の入社前教育に最適です。学生組織の構築やマネジメントなどの課題はありますが、自ら優秀な学生に仕上げる醍醐味、社会的意義があります。入社後教育の際に「社会人基盤力＝社会人基礎力の土台として必要な力」から養成しているのは企業側のコストが膨大になるばかりです。

③グローバル人材を継続的に採用し、貴重な人的資源として活躍させるための一つの形として、グローバル人材を巻き込んだ「人材定着力」を高める方法論の確立が考えられます。外国人だから特別ということではなく、①グローバル人材をリファーマルリクルーターに養成し、②社内研修者に育成し、③職場の社風創りに参加させる、ことを軸に考えると効率的、効果的だと思います。今時の新入社員は留学生と同じようなものだ、と実感しております。

The **HR Network** - **marcus evans Summits** group delivers peer-to-peer information on strategic matters, professional trends and breakthrough innovations.



Please note that the Summit is a closed business event and the number of participants strictly limited.

## HR Japan Summit 2016について

本サミットは、2016年7月13日-14日にホテル椿山荘東京にて開催致します。構成において他のイベントと一線を画す本サミットでは、各業界の人事部門における責任者と厳選されたプロバイダー企業が一同に会し、日本の人事部門が直面している課題を基調講演やプレゼンテーション並びにパネルディスカッションにて幅広く議論いたします。

[www.hrjapansummit.com](http://www.hrjapansummit.com)

### Contact

Sarin Kouyoumdjian-Gurunlian, Press Manager, **marcus evans**, Summits Division

Tel: + 357 22 849 313  
Email: [press@marcusevanscy.com](mailto:press@marcusevanscy.com)

For more information please send an email to [press@marcusevanscy.com](mailto:press@marcusevanscy.com)

All rights reserved. The above content may be republished or reproduced. Kindly inform us by sending an email to [press@marcusevanscy.com](mailto:press@marcusevanscy.com)

## 株式会社EDUCEについて

組織固有の人材と教育に関する課題を、教育的見地と合目的性の追究をバランスさせる独自の手法で解決します。

仕事を「我が事化」し、職場を「自己効力感」が得られ、いきいきと働き、成長し続けられる「居場所」にすることのお手伝いを通じて、「人を輝かせ、組織を活性化」します。

[www.educe-ac.com](http://www.educe-ac.com)

## マーカスエバンズサミットについて

マーカスエバンズサミットは、各企業の役員・部門長の方々とソリューションプロバイダー企業間の戦略的な情報共有・異業種交流の架け橋を、世界に先駆けて行っています。世界有数のビジネス戦略、各業界大手企業の上場企業のシニア・マネジメント層による基調講演やケーススタディー並びにパネルディスカッションにて、幅広く議論いたします。個別ミーティング・スケージューラー・ウェブサイト上にて、現在のビジネス環境下における課題に合わせ、スポンサー企業とデリゲートの方々との間で**One-to-One Meetings**を、事前にアレンジしていただくことが可能です。世界中のリゾート地において開催され、数多くのネットワーキングの機会、交流の場を設けており、それぞれの業界の最新動向及び企業間の情報交換が効果的に行うことができるよう綿密に構成されています。

詳細情報は[www.marcusevans.com](http://www.marcusevans.com)をご覧ください。

## Upcoming Events

Corporate Learning & Talent Development Summit (North America) - [www.citdsummit.com](http://www.citdsummit.com)