

人材育成担当者としてのあるべき姿

～ 企業経営からみた人材育成担当者の役割～

第 112 回教育研究会(平成 18 年 7 月 14 日開催)で『人材教育担当者としてのあるべき姿』をテーマに(株)スコラ・コンサルタントプロセスデザイナー香本裕世氏より企業経営の視点から見た人材育成担当者の役割についてご講演いただいた。

主な内容は次のとおり。

「企業」と「個人」の環境変化

企業を取り巻く環境変化により、儲けるしくみが流動的化し世の中へ新しい価値提供が求められている。人材育成も「個」を活かす人事・能力開発、人材の中途採用が当たり前の時代になっている。個人も多能工型の仕事スタイル・仕事の意味を考えるマネジメント力・自己投資による能力開発が求められている。環境変化の大きい今日、人材育成担当者の基本的な役割も「トレーニング」機能から「経営課題の解決」支援機能への変化が必要である。

企業経営の視点からみた役割

現場における Off-JT や技能トレーニングだけでは解決しない職場問題が多くなっている。現場の部門長を最大の顧客と考え「人と組織に関わる経営課題」の解決と支援のための教育を実施する必要がある。各部署に担当者自ら出掛け、現場のキーパーソンからニーズを把握し、成果の出やす



い職場風土づくりも視野に入れた支援をすることが必要である。

人材育成担当者の役割

効果的な研修を実施するために担当者として知っておくべき内容として セルフ・キャリアマネジメントを支援する SD(自己啓発)を促進する Off-JT 研修を企画する OJT を機能させる 組織風土の改革の場をつくる等があげられた。

人材育成担当者は、日常の人間関係の質を高めることができ、経営の“勘どころ”に敏感になる、コーチング能力が高まるなど、業務を通して企業人として「他の職種より5倍得する仕事である」と香本氏から参加者へエールが送られた。