



2015年10月21日(水)

# 小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : [info@otc-oguri.com](mailto:info@otc-oguri.com) <http://www.otc-oguri.com>

## 人材育成の考え方

“企業は人なり”と言うように、企業活動は、人材の確保と、その活躍によって決定付けられることは自明であり、長寿企業は、豊富な人材を得ることに成功していると言えましょう。ここでは、人材育成で欠かせない基本的な考え方について述べます。

### 人材育成の考え方

企業の人材育成において欠くことが出来ない基本的な考え方は次の通りです。

- ① 企業が存続、発展していくために、必要な人材を、職務・職種ごとに、ゼネラリスト（組織活動の維持・運用に必要な管理職、企画職・総務職等幅広い職務をこなせる人材）、スペシャリスト（特定分野の知識・技術を駆使する専門職）の別に必要人員など、自社に必要な人材構成を具体的に描いて、計画的に採用・育成する。
- ② 人材育成の取り組み方は、社員が自ら「自己がなりたい人材像を描き、主体的に、自分の能力開発を図る」よう誘導する。

そのため、人事賃金制度の一環として社内等級制度を設け、各等級に求められる基礎知識・技術、発揮能力と評価方法を定めておき、社員一人ひとりが年度ごとに目標を定めて主体的な努力を行な

うとともに、管理職、職場の先輩がOJTでフォローアップするなど、能力開発の環境をつくる。

- ③ 実務遂行に役立つ実践的な能力開発の土台となる基本的な知識・技術（例えば企画の知識・技術、コミュニケーション技術、部下指導法など）は、階層別（新入社員・中堅社員・管理職等）教育システムとカリキュラムを定めて、Off-JTで教育し、OJTでフォローアップする。

### 人材育成の効果的方法

人材は実務に直結して、実践的に育成することが最も重要で、それを可能とする効果的手段は「実務の遂行、即人材育成」となる業務遂行の仕組みづくりと、管理職が中心となって作り出す場環境です。この意味で、企業活動に広く活用されている目標管理制度は、その本質が「業績管理制度」であり、戦略目標達成のための仕組みであること、その運用プロセスの管理は、そのまま人材育成のプロセスともなっていることから、業務遂行と一体化した実践的、効果的な人材育成手段ともなっていると言えます。



求める人材の計画的、効果的な育成を！