

自社の経営戦略に合った 人材育成を

植松克則

(株)ちばぎん総合研究所 常務取締役
(経営コンサル第一部・第二部)

1. 盛況の新入社員研修

毎年4月は、会員企業様向けの新入社員研修で、弊社の研修部門が最も活気づきます。コロナ禍にも関わらず、今年も200名を超える新入社員の方々にご参加いただきました。例年にも増して多くのお客様にご参加いただきましたこと、この場をおかりして厚く御礼申し上げます。

1日コース、2日コースをご用意し「社会人の心構え」「上手な仕事の進め方」「ビジネスマナーの徹底習得」「職場コミュニケーションの重要性」などを、人気の専門講師から学んでいただきました。“リピーター企業”様が多いのがこの研修の特徴で、「新入社員に、社会人として必要なスキルを身に付けさせることができ、大変有難い」という声をよく聞きます。

2. 多くの企業でOJTを実施。 ただ課題もある

厚生労働省「令和2年度 能力開発基本調査」によると、OFF-JT(通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修))の中で、一番多く実施されているのは、「新規採用者等の研修」(76.4%)で、次いで「新任中堅社員研修」(47.4%)、「マネジメント研修」(45.2%)といった各階層に着任した際の研修となっています。また、「法務・コンプライアンス研修」(36.5%)や「コミュニケーション能力研修」(36.2%)といったスキルを磨く研修も多く行われています(図表1)。

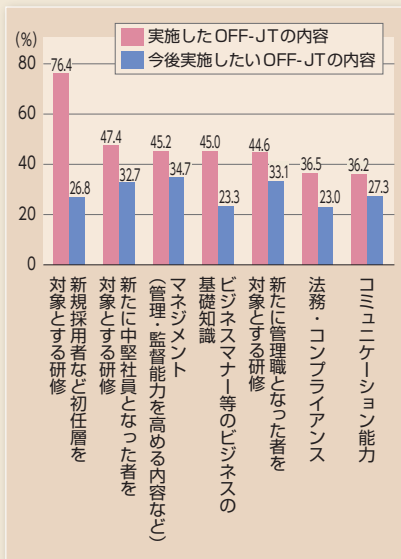
一方で、調査回答企業の75%は、能力開発や人材育成には問題があると答えています。具体的には、①指導する人材が不足している(54.9%)、②人材育成を行う時間がない(49.4%)といったことが挙げられています。

3. 自社の経営戦略に合った 人材育成を

企業経営と同じように、人材育成についても「選択と集中」が必要です。限られた人員・時間・費用の中で、いかに効率的に人材育成を行うかを考えることが大切です。自社の経営課題は何か、経営戦略に沿って強化しなければいけない人材とは何かを見定めて、それに合った研修を実施する必要があります。

「売上・利益を上げる」「求人採用のコツをつかむ」「社員の定着率を高める」「経営計画や制度を策定する」「財務管理の手法を身に着ける」など、企業にはさまざまなニーズがあり、弊社もそれに応じた研修メニューを用意しております(図表2)。変化のスピードが速い今日、外部専門家のノウハウを有効活用して、速やかに自社の経営戦略にあった人材育成を行うことが求められます。

図表1 実施したOFF-JTの内容と今後実施したいOFF-JTの内容(複数回答)



(出所) 厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」P15より抜粋

図表2 ちばぎん総研のオーダーメイド研修のメニューの一部

階層別	マネジメントスキル		ビジネススキル		部門別		専門スキル・その他			
	目標管理	部下育成	コミュニケーション	財務・会計	CS	営業	技術	生産	専門スキル・その他	その他
経営者・役員	経営計画策定	組織マネジメント	経営分析						チーム営業力アップ	セカンドライフプラン
部長クラス	人事考課	組織マネジメント基礎	経営分析						営業プロ養成	キャリアプラン
課長クラス	リーダー育成	ビジネスコーチング	財務分析						新人採用・職場定着	女性リーダー育成
係長	OJT実践	ロジカルシンキング	財務分析						人材採用・職場定着	メンタルケア
一般		電話応対	簿記の基礎						コンプライアンス実践	ISO入門
新人		マナー	簿記の基礎						5S実践	ISO入門