

「人財」でお困りなら

株式会社
mi ミヨシ・ロジスティクス

042-779-6619 <http://miyoshi-log.co.jp/>

原字制作：株式会社クライムエヌシーデー

KANAKEI

かながわ経済新聞

税務・会計・経営支援

社長の専門家
りんくグループ

042-730-7891
www.link-tax.com

ちょうどいい
0りんく

2019年11月号 Vol.071

かながわ経済新聞 2019.11月号

吉田英訓の 連載記事が掲載されました

【人財の活用】

話したいと思います。私自身、6年前の社長就任以来、「教育」は重要な取り組みだと思っていました。人材を育てるということは、規模の大小を問わず、企業にとってとても大切です。そのための社内教育は、大きく二つに分かれると思います。

一つ目が、日常の業務を中心に学ぶ「OJT」。二つ目が、それとは逆に、セミナーなど会社以外で学ぶ「OFFJT」です。

今回は「OJT」について掘り下げます。「OJT」によくありがちなのは、先輩が後輩に対し、作業のやり方だけを教え、後に不具合が出た場合に、後輩のせいにするケースです。確かに、実際に作業した後輩のミスもありますが、原因はまだあります。教えた側にも責任があるのです。「教育」という言葉は「教えて、育てる」と書きます。ただ単に教えるだけでは「教育」とは呼ばないと思います。



吉田英訓の
着眼大局 着手小局
～人と企業～

今回は「教育」に対する私の考え方についてお話ししたいと思います。私自身、6年前の社長就任以来、「教育」は重要な取り組みだと思っていました。人材を育てるということは、規模の大小を問わず、企業にとってとても大切です。そのための社内教育は、大きく二つに分かれると思います。

一つ目が、日常の業務を中心に学ぶ「OJT」。二つ目が、それとは逆に、セミナーなど会社以外で学ぶ「OFFJT」です。

今回は「OJT」について掘り下げます。「OJT」によくありがちなのは、先輩が後輩に対し、作業のやり方だけを教え、後に不具合が出た場合に、後輩のせいにするケースです。確かに、実際に作業した後輩のミスもありますが、原因はまだあります。教えた側にも責任があるのです。「教育」という言葉は「教えて、育てる」と書きます。ただ単に教えるだけでは「教育」とは呼ばないと思います。

では、「教えて、育てる」とはどういうことでしょうか。それは教えられたスタッフがミスなくしっかりと仕事ができるようになることです。

そうなるためにも、教える側は、(後輩が)きちんとできるようになるまで確認していくことが、とても重要であると考えます。

2、3回ほど教えただけで、作業の確認すらせずに、後々不具合を出してしまうケースもよく見受けられます。

このことは現場に限らず、間接部門でも同じであると私自身は考えています。あくまで私の主観ですが「確認」という動作をきちんと行うだけで、成長のスピードはももちろん、安全や品質、納期など全てにおいて好転するのではないかと思います。したがって「教育」をする上では「確認」ができる仕組みも構築していくことをオススメします。

(ミヨシ・ロジスティクス代表取締役/南西フォーラム委員長)