

沖縄県人材育成企業認証制度 そのねらいとポイント

慶應義塾大学大学院 特任教授
高橋俊介

認証制度の特徴

- 沖縄県は雇用の量に加え質の向上が求められる
- 認証制度の必須条件は働きやすさとしての労働環境等の整備状況
- その上で一番重視される基本条件は働きがいを生み出す15の要件
- 単に制度があるかではなく、全社員アンケートや経営者と社員のインタビューによる実態把握を重視
- 15要件は外国や日本のいくつかの働きがいや育成の評価の仕組みを参考に、独自に事例調査も加えて設計したもの
- 過半数の項目が良好であることが求められ、平均点ではないので、より加点的評価

認証制度の目指すところ

- 人が経営の根幹、でも「人を大切に作る経営」ってどういう意味？
- 会社はなぜ成長し儲かるのか、それは顧客がその会社の商品やサービスに価値を感じるから
- その価値は誰が生み出しているのか
- それができる人材を育てることで、顧客は満足し、生産性は上がり、会社は成長し、利益は増大
- 人が育つと離職率が下がり、優秀人材の採用がしやすくなり、社員の働きがい向上し、結果として企業収益も向上し、県民の所得や雇用の質向上する
- そのためにどういう人材をどう育てねばならないのか、それは経営課題そのもの
- その会社らしい取り組みで、働きがいと雇用の質を向上させ、経営に資することが目的

認証制度の果たす役割

- 自社の現在の働きがい、人材育成の状況を可視化し、他の認証企業との比較分析ができるので、打ち手につなげることができる
- さらにその時系列の変化を可視化できる
- 社外に認証企業として可視化できるので、採用など多面的なイメージ向上につながる
- 人材育成推進者養成講座への出席などを通じて、同じ学びと目的意識を持った仲間が社内外に増え、協力し合うことで変革を進める

人材育成企業の要件ー1

1. ビジョンと人材像の実質化

- 1-1. ビジョンと人材像の明確化
- 1-2. 人材像に基づく採用・評価・登用
- 1-3. ビジョンと人材像の浸透・共有

2. コミュニケーションを通じた人材育成

- 2-1. コミュニケーションを通じた相互理解と支援
- 2-2. フィードバックによる気づきを通じた能力開発
- 2-3. 相互に学び支援し啓発し合う組織

3. 仕事を通じた人材育成

- 3-1. 仕事及び必要能力の体系化可視化と自身の能力水準の把握
- 3-2. 仕事における背伸びを通じた能力開発と成長
- 3-3. キャリアステップの提供による成長の継続

人材育成企業の要件一2

4. 職場育成機能を補完する人材育成投資

- 4-1. 十分な初任者導入教育
- 4-2. 職場では得られない特定スキル・基礎理論や教養の獲得
- 4-3. 長期的視点の意図的なコア人材育成投資

5. 人・仕事・キャリアへの取り組み姿勢の形成支援

- 5-1. 個人に焦点当てた人間尊重の風土と人への関心
- 5-2. 気づきや腹落ちを通しての仕事観や仕事への取り組み姿勢の形成
- 5-3. 高い視線や広い視野を持ったキャリア自律の意識の形成

これからの人材育成

- タテ型偏重からヨコ型の学び合い刺激のし合い重視へ
- 内向き偏重から外での交流、学び・刺激重視へ
- インプット偏重からアウトプット重視へ
- 正解の指導と詰め込み偏重から正解のないことへの自論の形成とフィードバック重視へ
- 丸暗記偏重から意味や面白さを重視へ