

新型コロナウイルスの5類への移行により、3年ぶりの歓送迎会や親睦会を実施する企業が増えたのだろう。地域の飲食店に活気が戻るとともに、少し顔を赤らめながら満面の笑みで元気に帰路に就く若者の姿をよく見かけるようになった。学校や職場での圧倒的なコミュニケーションセッション機会の不足という危機を乗り越えた若者が、個々の才能を存分に発揮し、一日も早く独り立ちしてくれることを祈りつつ、迎える側の企業に求められるこれからの時代の人材育成手法を考察する。

なぜ人は組織に属するとその成長過程において消極的になっていくのだろう。小学校低学年の光景を思い出すと、「誰かこの答えがわかる人？」との先生の声に一齐に反応し、多くの子どもたちが大きく手を上げ、「ハイ・ハイハイ！」と口々に叫ぶ光景があった。参観日ならなおさらで、答えかわからない子まで全員が手を上げていたように記憶している。

しかしこの光景は小学校中高学年、中学、高校という時間の経過とともに、ものすごい勢いで消えていく。「自由で自発的な精

神を育む」という教育方針とは乖離(かいり)し、指示待ちで積極性に欠ける人が増えていくのである。日本と海外の高等教育機関の教育現場には大きな違いがある。日本は教員からの一方的な「レクチャー」に終始する傾向が強く、特に文系学部においてはこの傾向が顕著である。

一方、海外では「ソクラテスメソッド」と言われる双方向でのやり取りを通じて、自ら考え、行動できる訓練を積ませている。このように、教育方針と整合的な教育システムが整備されている環境で育った海外の若者は、社会に出る時点で日本の若者より積極的で即戦力として活躍できる素養が備わっているのだ。

次に、企業の人材育成方法を振り返ってみよう。日本企業の人材育成は、オペレーションを中心とした「日々のルーティンが正しく遂行できる研修」から始まる。その後は、自己啓発や研修で広く浅く専門知識を学ぶ仕組みが続くのだが、ここには多くの企業が掲げる「中長期の目標達成に必要なスキル習得」という視点が欠落しており、経営戦略を実践するた

めの教育や研修は存在しない。

経済産業省の「人材版伊藤レポート2・0(経済産業省)」、「2050年に向けた重要なスキル」にも示されている。15年のトップ3は「①注意深さ・ミスがないこと②責任感・真面目さ③信頼感・誠実さ」だった。これに対して、これからの社会を見据えた50

年は「①問題発見力②的確な予測③革新性」が重要だとしている。こうした課題解決型の積極人材を育てるには、まずは現場の長のマネジメント改革が重要となる。従来の「指示・管理」ではなく、部下が自ら考え自発的に行動できる「きっかけづくり」に徹したマネジメントへと転換していく必要がある。本部

の研修体系も、経営戦略の実現に必要な知識と実践スキルを習得させる研修、大学などでのリカレント教育を活用した地域や企業が抱えるさまざまな課題の解決策を体系的に学ぶ場の整備が必要だ。

経営戦略の骨幹と整合した人材育成を行う「人的資本経営」に大きくかじを切ることが、成長への基盤固めの特効薬になる。