

はじめに

この物語は、パソコンのパッケージソフト販売を得意とするシステム開発会社、ジャパンシステム（仮）で起こった出来事です。

ジャパンシステムは創業十五年、売り上げ金額五億円、従業員三〇名で地元では中堅に数えられる企業です。

このジャパンシステムの代表者である佐藤社長（仮・五十八歳）は、自社が順調に売上を伸ばしている反面、どうも若い社員に活気が無いと感じていました。

その原因がもしかすると営業現場を取り仕切っている鈴木部長（仮・五十二歳）にあるのではないかと考え、たまたま会合で知り合った人材教育会社に相談を持ちかけました。

鈴木部長は大手メーカーから会社設立と同時に入社し、数々の大型商談を締結してきた会社の大功労者であり、現在は一〇名の営業マンを統括する営業責任者です。

鈴木部長に、部下指導に関して他者の力を借りたと言うとへそを曲げてしまう恐れがあったため、人材教育会社から派遣されてきた人材コンサルタントの五十嵐さん（仮）にはビジネス雑誌の記者としてインタビューするという形で鈴木部長に話を聞いてもらいました。

以下は鈴木部長と五十嵐さんとの会話です。



鈴木部長、本日は「現代若手社員を考える」というテーマでお話を伺いたと思います。どうぞよろしくお願い致します。

本日は大変お忙しいところ、お時間をお取り頂き感謝致します。

このインタビューの話を佐藤社長からお聞きになられてどのようにお感じになりましたか？

「育てるべきか？採るべきか？」
～人材育成と人材採用のバランスを問う～
pp.1-3 からの抜粋

「そうですね、一応自分の会社に対しては売上と言う点で十分貢献できていると思ってますので、そろそろ自分のノウハウを社外の皆様にお伝えする役割がまわってきたのかなと感じました。」

少し大きな視点で考えられる機会として捉えて頂けたということでしょうか。
それでは早速ですが、鈴木部長から見て御社の若手社員の方はいかがですか？

「そうだねー、一生懸命やってくれてるとは思うんだけど、今ひとつなんだよねー。」

どんなところが今ひとつなんでしょう？

「うちの社員は問題が起こっても自分で解決しようとしなくて、そもそも問題を問題と思ってない。一切自分から報告してこないし、対応策を考えることもしないんだよ！」

それは大変ですね。
全ての社員がそうなんですか？

「育てるべきか？採るべきか？」
～人材育成と人材採用のバランスを問う～
pp.3-4 からの抜粋

【鈴木部長が学ぶべき部下育成の5つのポイント】



1. 人は弱みを指摘するより強みを認めてあげた方が成長する。
2. 指示命令型コミュニケーションでは依存型社員が育ち、質問型コミュニケーション+承認で自立型人材が育つ。
3. 出来ないことが悪いことではなく、出来なかった経験から「学べる」社員を育てる。
4. 部下に指示するだけでなく、自分でやってみせる。
その際、自分が言行一致(やると言ったことを行っている)を強く意識していることを教え、言行一致の部下を一人でも多く育てることを目指す。
5. 非現実的な理想の人材像を部下に押し付けない。

「育てるべきか?採るべきか?」
～人材育成と人材採用のバランスを問う～
p.19 からの抜粋