

「人材育成のポイント」

はじめに

清掃、メンテナンスの業界では人材不足が深刻です。人を集められないと、せっかく現場があるのに仕事を請けられないといったことが起こることになります。従いまして、いかに良い人材を確保し育成していくかが喫緊の課題となっていると思います。今回は先月の人材教育の話に引き続き、人材育成に関するお話をします。

育成を担当する側の注意点

成長するための期間が必要

育成担当者が勘違いを起こしやすいのが、結果を早く出したくなるということ。現場からの切実な要請は「即戦力になる人材を早く輩出してほしい」ということです。しかし、せっかく人材を確保したとしても、その人がすぐに戦力となる可能性は低いといえます。なぜなら、育成の段階では学んでもらうことがたくさんあるからです。その人の経歴、能力、得意・不得意、向き・不向きに合わせて、一歩ずつ成長を促していかなくてはなりません。例えば、企業や現場の流儀、しきたり、注意点がいろいろあり、そうしたことを理解してもらった上でないと、実際の現場に携わることができません。

現場処理能力を身につけていく上で、知識教育（知育）として洗脳理論などの教育も必要です。技術教育（技育）としては、機械の

教育プログラムを準備する

てもらうことが多いです。成長しないということ、よく頭に入れておく必要があります。植物に例えると、種を蒔くと芽が出て葉が伸び、葉が出て蕾が咲き花を咲かせます。その後、蜂や蝶によって受粉し実を結びます。植物にこうした成長の過程があるように、人が成長するためにはそれなりの期間が必要です。忍耐強く、我慢強く接していくことが求められます。

教育プログラムを準備する

企業には独自の価値観や方向性があります。そうした企業文化を背景とした教育プログラムを事前に用意する必要があります。大切なことは、新しい人材に対して、会社としてどう成長してほしいかという構想をしっかりと立てることです。

そのためには、何を学んでもらいたいのかを具体的に構築しておくことです。日常清掃の補助要員育成というレベルから、将来会社を背負って立つような優秀な人材として、真にプロフェッショナルと呼べる人材を育てるというレベルまで、さ

教育プログラム2つの目的

教育プログラムの作成をするにあたり、押さえておくべき大切なポイントが2つあります。1つは組織全体の目的として新人に理解してほしい事、学んでほしい事の習得があり、これは膨大ですが、よくまとめおく必要があります。もう1つは、教育を受ける側の目的を加味したものではないといけません。教育を受ける側の意向や希望を大切に取

り、日々の業務を通じ、対象物をきれいにして、それを保つこと、ものを大切にすること、その基本を身につけていただくだけだと思いたいです。

平行して心の教育を学ぶ

清掃、メンテナンスの仕事を行っていく上で、「ものを大切にすること」「人を大切にする」ということを学ばせ、人間的に大きく成長してもらうよう、教育プログラムの中に心の教育（心育）を取り入れていただきたいと思います。

育成を受ける側の注意点

過去の経験を振りかざさない

新しい会社に入ると、その環境に適合していくため「自分の中には何も無い」と思わせるような空虚な感じと、新しい会社ではこうだった「以前の職場ではこうだった」と、過去の経験や経歴を振りかざす人がいます。極端な人になると、以前の会社のやり方が捨てきれず、新しい会社のやり方を批判し、拒否してしまう場合もあります。以前同じような清掃、メンテナンスの会社に勤めていたという場合、仕事を多少知っているこ

ろ押しつけるだけでは、今の新人には通用しないように思います。上からの押しつけではなく、個人の目的や目標を理解した上で、知識や技術を身につける意欲がわくような指導が必要です。

こうした心の教育も大切だということを、責任者や教育担当の方がまずもって自覚されることが第一歩となると思います。

これが東西南北4年説といまして、あくまでもイメージですが、これが東西南北4年説といまして、あくまでもイメージですが、これが東西南北4年説といまして、あくまでもイメージです。

新人教育を受ける段階では、ほかの新人や上司、教育担当者との人間関係の構築が急務です。人との信頼関係を築くことで多くのことを学ぶことができます。まずは自分から心を開き、新たな人間関係に溶け込んでいくことが大切です。

わからないことは積極的に質問するといった前向きな姿勢を持つことが必要です。また、小さなことでもまずいってしまったような場合も、信頼関係があれば乗り越えていけるのではないのでしょうか。

まとめ

前回に続き、人材育成に関するポイントを

が、東西南北それぞれ環境の中で1年ずつを過ごし、4年が経てば360度全体が見渡せるようになるという説です。

それはともかく、人が成長するには、前述のように成長期間が必要で、最初はうまくできなくても、焦った

り、慌てたり、無理をしないよう心がけることが必要です。

お話ししてまいりました。良い人材を獲得し、良い人材を育てていける会社が、人材不足の環境を乗り越えていけるものと思います。今後の参考としていただければ幸いです。

.....

.....

.....

焦らず、慌てず、無理をせず

かつて新人教育の現場でよく使われた言葉に「石の上にも3年」があります。最初は何かわからなくても、3年は我慢して頑張っ

てほしいという事です。現状は「新しい環境で人が育つには4年かかる」と言われています。

それはともかく、人が成長するには、前述のように成長期間が必要で、最初はうまくできなくても、焦った

り、慌てたり、無理をしないよう心がけることが必要です。

人間関係の構築が急務

新人教育を受ける段階では、ほかの新人や上司、教育担当者との人間関係の構築が急務です。人との信頼関係を築くことで多くのことを学ぶことができます。まずは自分から心を開き、新たな人間関係に溶け込んでいくことが大切です。

わからないことは積極的に質問するといった前向きな姿勢を持つことが必要です。また、小さなことでもまずいってしまったような場合も、信頼関係があれば乗り越えていけるのではないのでしょうか。

まとめ

前回に続き、人材育成に関するポイントを

が、東西南北それぞれ環境の中で1年ずつを過ごし、4年が経てば360度全体が見渡せるようになるという説です。

それはともかく、人が成長するには、前述のように成長期間が必要で、最初はうまくできなくても、焦った

り、慌てたり、無理をしないよう心がけることが必要です。

お話ししてまいりました。良い人材を獲得し、良い人材を育てていける会社が、人材不足の環境を乗り越えていけるものと思います。今後の参考としていただければ幸いです。

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

【岡本英男氏経歴】

- 岡山県岡山市出身
- 中央大学理工学部卒
- (公社)全国ハウスクリーニング協会理事
- 建築物環境衛生管理技術者



現場必勝セミナー

第18回

株式会社 フォンシュレーダー・ジャパン 代表取締役社長 岡本 英男