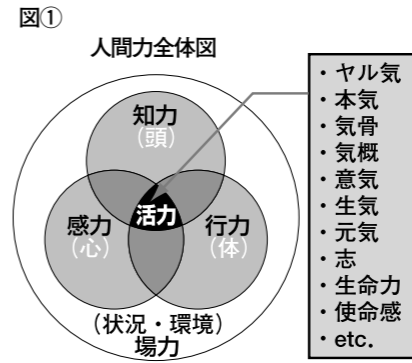


新しい人材育成への挑戦

前号に引き続き、今月号では、メンタリングを導入し、中堅・ベテラン社員の活性化(図①参照)に取り組んでおられるアスザック株式会社(以降アスザックと呼ぶ)の人事・総務担当の方のインタビューをご紹介します。させていただきます、そのまじめをさせていただきます。



前号インタビュー内容のまとめ

アスザックでは、以前から「コーチング」を導入していましたが、さまざま

まな問題提起がされ、メンタリングを導入しました。会社のミッションやビジョンを管理職社員が意識するようにになり、さまざまな変化が会社の中で起こってきました。それは、会議の雰囲気や部下指導の現場であったりしますが、概して「自発性」に結びついたポジティブな変化です。

インタビュー(前号からの続き)

大野 メンタリング制度を導入し、ミッションやビジョンの整理を進めていく中で、現行の人事制度などに影響が出てくるのではないのでしょうか。

畔上 はい。目標管理制度を進めました。今までの進め方とメンタリングのコンセプトが合わないところが出てきています。極端に言うとう、今までは、自分

と与えられた目標だけをやっていけば

いい、他の人との協力は横におかれるような形でした。

しかし、ここに来て、メンタリングを導入し、「互いに支援してこう」「また「お互い同じミッションやビジョンに向かって、協力し合って仕事を進めていこう」という方向に向いているので、目標管理制度や評価制度もそれに合わせる必要があると思います。

新しい人材育成への挑戦

アスザック株式会社の取り組みを聞く②



中間管理職メンター養成研修風景

中堅・ベテラン社員の自己革新をヘルプするメンタリング

Vol. 5



総務部人事マネージャー 畔上正幸氏

大野 そうですね。そこまで変化させないとつじつまが合わないことになってしまいますね。目標を策定するプロセス、そして、結果や成果にたどり着くプロセスそれ自体が、メンタリングのプロセスであると思います。

今後、会社を変革していくための次のステップは何だとお考えですか。
畔上 ビジョンを示すことができたから、そのビジョンでスタッフを引っ張っていく人材をもっと増やしていかなければならないと思います。そのためには、一人ひとりの適性を見ながら、一人ひとりを丁寧に育てていくことが大切だと思います。つまり、次のステップは、理念に共感し、それに基づいて行動できる人材づくりということでしょうか。

大野 なるほど。その作業は、十把一からげではできない内容ですね。とても手間のかかることになりませんか。
畔上 はい。手間を惜しまずにしたいことと思います。やはり、企業は人です。会社と同じ方向を向いて仕

事ができる人材を発掘し、教育していかねばならないと思います。

大野 全くその通りですね。メンタリングに関して、研修を実施されたり、制度を実際に運用されたりして、会社の中でさまざまな変化を見てこられたと思いますが、畔上さん自身の中に何か変化はありますか。
畔上 私自身は非常に勉強になっています。

もともとコミュニケーションについては、自分自身は、あまり得意な分野ではないと思っていました。他人の話を聞くことは比較的好きだったので、それだけでは不十分なんです。状況に応じて教えたり、任せたりという状況対応スキルがとても勉強になっています。

大野 個人も組織も素晴らしい変化を始めていますね。今後も理想の企業像を目指して改革を進めていくください。

まとめ

メンタリングを制度としてどのよ

うに導入するかにもよりますが、ミッション・ビジョンという組織の根幹となる部分を整理し、個人の仕事の仕方生き方との整合性を考えるようなやり方をすると、徐々にではありますが、「人」が変化し、組織の「風土」が変化し、さらに、「制度や仕組み」を変化させていきます。

そして、この変化を実際に起こさせるには、やはり、この「メンタリング」に本気で取り組む人材が組織の中にいることが条件です。アスザックの場合は、畔上さんという総務・人事におけるキーパーソンがあられたことが成功の大きな要因ではないでしょうか。

また、この会社の場合は、経営者の方自らが、積極的にメンタリング

を推進されているという事実も見逃せないポイントです。

「企業は人なり」、まさに胆力を持って本気で取り組む人材の輪が広がることによって、組織は変革されていくのです。

日本の大学で教育学を専攻した後、渡米。州立オレゴン大学大学院卒業後、アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド等さまざまな国の教育機関や教育プログラム実践者を訪問し、グローバルエデュケーションモデルを模索。東洋思想、インド思想などとの出会いから東洋と西洋を融合するホリスティック教育を目指し、広範囲の教育ツールを研究。2002年に国際メンターシップ協会を設立させ、「メンタリング」の普及と研究に力を注いでいる。活動としては、「現場中心主義」をモットーとし、学校教育と企業の人材教育の両分野で価値のブレークスルーを通じてモチベーションを高める独自の手法を用い、研修、講演などを行なっている。コンサルティング分野では、ミッションマネジメント、メンタリングシステム導入、コーチングセールス導入、企業の企画/戦略の作成、商品企画、などを手がける。また、米国のIMA(国際メンタリングアソシエーション)やISPI(国際パフォーマンス改善協会)の正会員として人材育成の分野において国際的な活動も続けている。



統合共育研究所所長
国際メンターシップ協会理事
国際メンターシップグラジュエートスクール副学長
大野 雅之
Masayuki Obno

会社概要 アスザック株式会社

- 設立: 昭和21年4月
- 資本金: 6,350万円
- 年商: 約55億円
- 社員数: 370名
- 事業内容: ファインセラミックス事業部(ファインセラミックス) スペースエンジニアリング事業部(アルミ建材・エクステリア) インフラエンジニアリング事業部(コンクリート2次製品・景観石材) P&D事業部(電子機器・産業機械)
- 本社: 〒382-8508 長野県上高井郡高山村大字中山981 TEL 026(245)1000(代) URL http://www.asuzac.co.jp/