

「教える人」を育てる企業は強い

田中 花 株式会社新経営サービス 経営支援部 コンサルタント

所在地：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 Tel：075-343-0770 <https://skg-od.jp>

人的資本経営への関心が高まるなか、多くの企業が人材育成への投資を強化しています。また、人材不足や人材の流動化が進む現在では、限られた人材で競争力を維持・向上させるためにも、人材育成の重要性はこれまで以上に高まっています。

こうした背景から、多くの企業ではOJTや外部研修、資格取得支援などを通じて、社員1人ひとりの知識やスキルの向上に取り組んでいます。これらの施策は、個人の成長を後押しするうえで欠かせないものです。

しかし、本当にそれだけで十分でしょうか。社員1人ひとりが成長しても、その学びが本人だけに留まっていたら、組織全体の力にはつながりません。これから企業に求められるのは、「個人を育てること」に加え、社員が得た知識や経験を組織全体へ受け継ぎ、人が育つたびに組織の力も高まる仕組みを構築することです。

■「教える人」を増やす

組織全体の学びへと昇華させるためには、「教える人」の役割が重要です。

多くの企業では、管理職や先輩社員が後輩育成を担っています。しかし、「教える力」は経験や本人の資質に委ねられていることも少なくありません。

一方で、知識やスキルを身につけて仕事に活かすことと、その知識を相手の理解度に合わせて分かりやすく伝え人の成長につなげることは、求められる力が異なります。そのため、専門性の高い社員が、必ずしも人に教えることにも長けているとは限りません。

だからこそ、教える力は経験任せにするのではなく、組織として育成すべき能力として捉える必要があります。

教える力を備えた社員が増える企業では、個人が持つ知識や経験が着実に次の世代へ受け継がれま

す。さらに、「どのように伝えれば理解しやすいか」「どの順番で教えれば早く習得できるか」といった育成ノウハウも蓄積され、人が育つたびに組織の資産が増えていきます。

つまり、「教える人」が増えることは、個人の知識や経験を組織の知識や経験へ転換することにつながるのです。

■「教える力」を組織に根付かせる

【教える力を育成する】

教える力は経験だけで身につくものではありません。相手の理解度に応じた伝え方やフィードバックの方法、段階的に仕事を任せる方法など、人を育てるためのスキルを体系的に学び、実践する機会を設けることが重要です。

【教えることを評価する】

多くの企業では、成果を上げることは評価されても、人を育てることは十分に評価されていません。教えることを役割として明確にし、人材育成への貢献を適切に評価し処遇することで、「教えること」が組織全体に広がっていきます。

【教える文化を醸成する】

知識や経験を共有し、人を育てることが当たり前という文化を醸成することで、教える力は組織全体へ広がり続けます。企業の競争力を左右するのは、優秀な人材の数だけではありません。優秀な人材が持つ知識や経験を、組織全体へ広げ、人が育つたびに組織能力を高められるかどうかです。

これから企業に求められるのは、「できる人」を育てることだけではありません。「教える人」を育て、その力を組織に根付かせることです。それこそが、個人への投資を組織の競争力へと転換し、持続的な成長を実現する鍵となるのではないのでしょうか。