

# 第45回 人財は、現場の「気づき」から成長する

池田秀敏 (有) テオリア 代表取締役

「マーケティングの出番ですか？」と題して、主に、モノづくり企業で製品開発、生産に従事される技術者の方々を対象に、お仕事に“役立つ”、“必要な”、そして“面白い”マーケティング関連情報、知識、事例、最新トピック等を幅広くご紹介させていただきます。

皆様、あけましておめでとうございます。

今年も、マーケティングに関する様々な話題をユニークな着眼点で取り上げてまいります。

年始めは、人財と期待される従業員は現場で「気づき・考え・工夫する」ことで体験を経験化して「学び」を積上げていること、そして、それを改善や問題解決のアイデアとして組織に積上げ、個人と組織の「強み」としてあることを解説します。

## ●経験年数に意味はあるのでしょうか？

ある会社が、中途社員を採用しようと考えハローワークに登録しました。すると3名が紹介されました。それぞれ同じ職種で経験5年、経験10年、経験20年でした。

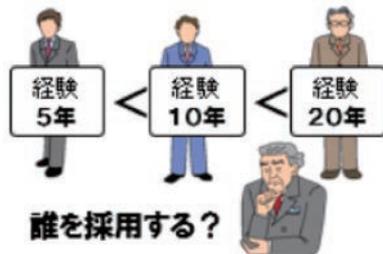


図1 経験年数と実力の関係は？

誰を採用したらいいのでしょうか。経験年数が長ければ実力があるのでしょうか。「5年<10年<20年」という不等式は成り立つのでしょうか。

例えばプログラマーで経験20年となると結構なベテランです。営業マンではどうでしょうか。20年もやっていてハローワークに登録するということは、それまでの取引先から「うちに来ないか！」と声がかからなかったということですよ。

これらの例に見られる通り、経験年数は必ずしも実力を約束してくれるものではありません。

## ●同じ体験でも、人によって学びの量は違う！

同じ期間、同じ仕事を体験しても人によって成長に違いがあります。何年やっても同じような失敗を繰り返す人がいるかと思えば、短期間でみるみる成長し頼りになる人もいます。

「学びの多い人」と「学びの少ない人」の違いは、どこにあるのでしょうか。間違いなく言えることは、「学びの多い人」は、仕事に対して主体的に取り組んでいます。当事者意識を持って、自分の置かれた場所で、仕事を真正面に受け止め考えながら行動しています。たとえトラブルがあっても、会社や他人に責任転嫁しません。仕事は、自分を成長させる「場」という意識があります。

一方、「学びの少ない人」は、仕事に対して受動的に

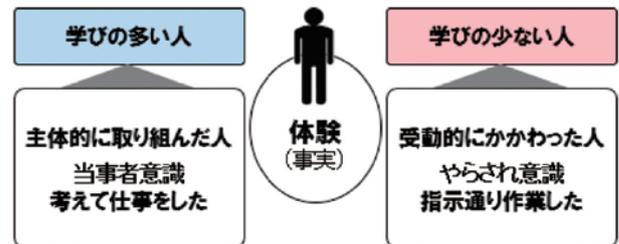


図2 学びの多い人・学びの少ない人

かかわっています。そこにはやらされ意識があり、指示通り作業することが仕事という意識があります。指示されないことが降りかかると「聞いていない」と上司への批判が出てきます。根底には、労働は辛いもの、やりたくないことを無理することでお金がもらえるとの意識があるのかもしれない。

同じような年齢・学歴でスタートして、1年～2年で気がつきませんが3年～5年と過ぎていくなかで「はっ」と差がついたことに気がつきます。違いが生まれる原因は、まさに“学びの量”にあります。

## ●できる人財は「体験」から学び、「経験」を積上げる

体験と経験は、何が違うのでしょうか。

・体験の例

〇〇会社の営業部に10年勤めていました。

・経験の例

10年間の営業職で、自分の営業手法を確立しました。体験は、目の前で起こった出来事や事実です。この体験に「気づく・考える・工夫する」ことで経験化することができます。経験は、改善や問題解決のノウハウを積上げた結果です。考えない作業は体験でしかありません。経験の「経」には考えたことを書き記した巻物という意味があるそうです。

体験の経験化は、図3のプロセスを進めます。

- ・気づく：疑問を問いに（現場で感じ・問題に気づく）何も気にせず決められた作業をしてはだめ。現場で違和感を感じる事が大事。

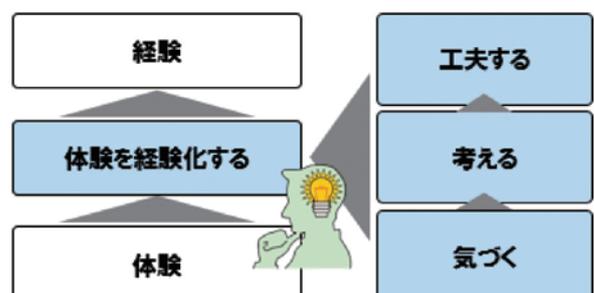


図3 「体験」を経験化する

- ・ **考える：本質を理解する**（言葉と構造で理解する）  
状況を言葉にして体系化することで本質が見える。本質が見えることで正しい対策が立てられる。
- ・ **工夫する：改善する行動にする**（具体的な行動）  
抽象的な状態では改善できない。  
今の仕事のやり方を「どう変えるか！」が重要。

この「気づく・考える・工夫する」ことを繰り返すことで、現場から得た「仕事のノウハウ」が着実に経験として積上がります。

## ●人財を育てる組織

社歴が長いのに、会社からの評価が低いと悩んでいる人がいます。今の自分の境遇に愚痴を言っています。その人は、もしかしたら「体験」年数が長いだけかもしれません。

やりがいのある仕事をして頼りになる人財を育てるには、現場体験から「気づき・考え・工夫する」ことで改善アイデアを発見し組織に積上げ「仕事のノウハウ」として蓄積していくことが必要です。

2年や3年では、成長は実感できません。誰もが簡単な改善アイデアを考えることから始まります。必要なことは組織としてバックアップすることです。小さなアイ

デアに対して「そんなのは役に立たない、結果がすべて！」と言っている会社があります。でも、大きな成果は小さな改善のアイデアの中から育まれます。小さなことを馬鹿にすると、誰も現場でコツコツ工夫することに真剣に向き合わなくなり、何年経っても人財は育ってきません。

求められていることは、現場での「小さな気づき」をきっかけに、成果につながるプロセスの改善を考えることです。そして、これを個人の努力で終わらせるのではなく組織として取り組むことが必要です。たくさん改善アイデアを会社に提供した人財が多い会社ほど、組織に「強み」が積み上がります。



池田 秀敏(経験学習コンサルタント)

1957年生まれ

出身：新潟県上越市

有限会社テオリア 代表取締役

<http://www.teoria.co.jp/>

営業系システムの開発技術者として平成元年に独立。中小企業における多くのシステム開発、新規事業の立上げや業務改善の経験の蓄積から「池田式・図解思考」を開発。

図解思考講座、業務改善セミナー、ワークショップ、講演、コンサルティング等、多岐にわたり活動中。

# アイデアを生み出す BREAK WORKSHOP

<http://robobakkon.jp>

テンプロクシー  
ウェルコインターナショナル

〒153-0065 東京都目黒区中町 2丁目 50 番 13 ザ・ピーク 4F 号  
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 6-10-9 原宿董友ビル 8F

Tel. 03-6412-8780  
Tel. 03-6418-5519

info@robobakkon.jp  
info@wellco.org

資料請求番号 11801-04701