

食品安全確保への実践的社員教育

有限会社星加 取締役 落 亨
NPO HACCP 実践研究会 副会長
元株式会社愛知ヤクルト工場代表取締役

< 2 「良い社員」が「良い会社」を作る >

食品製造現場にとって現在社会が要求する食の安全を確保するために、社員教育特に人材育成は大きな課題となっている。

会社にとって「良い社員」を一人でも多く育てることが、経営基盤のしっかりした、社会に貢献できる「良い会社」作りにつながる。

そこで今回は、私のこれまでの経験やそこで取得したノウハウをもとに、現場で役立つ実践的な教育のあり方、進め方について解説していきたい。企業の発展は人材育成を成功し遂げることで約束されると言っても過言でない。

そこで、まず人材について明確にしておきたい。

<人材の考え方>

人財・・・会社に所属して利益を生む人、知恵を出せる人、良い風土

形成ができる人であり、社員教育の究極の目的

人材・・・組織の歯車として機能する人、進歩の可能性があり、教育により人財になりうる人、素直な人

人在・・・組織の要因を満たし、現場満足、指示待ちで自主性に劣る人、人材にも人罪にもなりうる日和見主義社員

人罪・・・会社の評価、評判を下げる人、自分のことだけを考え、他人

のやる気を削ぐ人

適切な教育訓練ができると人材から人財になり、会社になくてもならない存在感のある社員となり、会社に貢献してくるようになる。

このような、**人在→人材→人財というサイクル**を会社にいかに定着させるかが経営に

おける社員教育の大きな目標である。

一人財を育てるために、常に意識すること

人材育成において、社員のモチベーションを上げるためには評価の公正性が大きな影響を与える。そこで、公正性を明確にするために評価のポイントについて具体化し公表することが必要である。

1. 評価のポイント

悪かったら叱り、よかったら褒める・・・明確なケジメをつける

叱れない上司は、自分の使命である部下の教育に関して責任を放棄しているのである。

好き嫌いで評価してはならない結果を正しく評価すること。評価する側は素直に評価できるように自己研修、修養が必要である。

部下が納得する評価をするために、相手の立場に立って考えられるように思想的、哲学的勉強をすることである。

また日常の事柄も公正に加算評価すること。

公正な評価は人間のモチベーションに非常に大きく関与する

人は納得すると、積極的にチャレンジする行動に進む。社員教育の目的である前向き人間に変わっていく。

2. 社員育成のコツ

1) 相手を認め褒める

仕事の成果を評価するときに「今日の仕事の中で、あれは良かったよ!」「素晴らしかったね!」と事実、存在を前向きに具体的に評価し認める働きかけをすることが育成のポイントである。このような言葉のかけ方一つが部下の行動に対する活力を生むのである。

人間は褒められると精神面は強くプラスに働く、特に尊敬している人、信頼している人から褒められると、その効果は最大となる。

2) 実践の場を数多く与え経験を積ませる

人間は体験することによって考える。そしてそこで初めて経験知を習得するのである。だから部下に数多くの体験の場を与えることが必要になる。管理職教育として、理不尽な場、即ち逆境の体験も必須条件である。この場で悩み、苦しませる、そしてベストを尽くす経験を積ませることが最大の幹部教育となる。この時、フォローを忘れてはならない、フォローがないとパワハラになる恐れがある。

上司は部下から嫌われるのを避けるため、都合の良い場だけを経験させていると、良い人財は育たない。甘やかしは会社の必要とする本当の人財にならないと心得ることである。

このような多くの場を経験させることで、深く考え、探究し結果を求めるようになってくる、その過程が人間を大きく飛躍させ、人財に成長させるのである。

3) 行動力を鍛える

立派な文章を書き、立派な話をしても、行動が伴わなければ何にもならない。このような行動は自己満足あり教育とは言わないのである。一般にこのような座学教育と訓示だけで教育していると勘違いしている人も多い。集合教育はただ単なる動機付けであると認識すべきである。

教育する側は部下をどのような人財にするのか、次のように具体的にイメージさせることである。

熱意を持って自分を磨く努力をする人財を育てる

人の役に立ちたいという熱意を持った人財を育てる

自分が誇れる会社になりたいと思う心が強い人財を育てる

一度の人生を立派に生きたいという熱意を持てる人財を育てる

4) 率先垂範

自分を修め、自分を完成させることで他に利を及ぼす。自分を変えないで他人を変えようとしてはいけない。自分が変わることによって、部下が変わり、組織は変わることを自覚させる。**変えられるのは自分だけ**ということである。会社にとって便利でなく、その人が幸せになるように光を当てることが必要で、そして皆が共感し合うことで会社は大きく発展するのである。

3. 人財となる四つの条件

1) 直感力 (ピンとくる感性の力) の あること

動作を見て、顔色を見て、マーケットで、また製造業においては現場であらゆる場面でピンとくる豊かな感性を持った人材の育成、情報をキャッチする能力を有する人材を育成する。製造業においては、入社した時、工作中不具合がある時はすぐに感知でき、さらに修正できる。

不具合は事故の兆しと考え、それを読みなければならない。特に「負」の兆し

を的確にキャッチすることができる感性が必要である。

直感力をつけるには、常に「何か変だな?」「これどうなっているのかな?」など意識した日頃の訓練が大切である。

問題発見力とは、問題意識を高く持って、問題と危機感のわかる能力の事である。良い考え方にするには、常に直感力、

問題発見力に対する感度を上げ「**五感**」でものを見ること、仕事をする上で問題を発見するというセンスを磨く事である。

2) 思考力 (考え抜く力は深く) のある事

人財はピンときて深く考えるセンスを持っていなければならない。 根気よく考えて、なぜこんなことが起きるのか考えることや、わからないことは深く突っ込んで考えてみる習慣を身に付けること。

効果的、効率的な行動をするために深く考えること。論理立てて考える能力、分析力、理解力に関する教育も偏ったら評論家的発言をするようになり仕事の進捗を妨げる。現場の実態をベースに考えることが必要であって、考える力のある人は結論が必ず出せるものである。考え抜こうとする姿勢にその人の人間性が出てくる。ピンとくる感性力と行動を効果的に、効率的に行うために深く考え抜く思考力を継続することで、その人の考え方が信念が変わって大いに社会に貢献できるようになるのである。

“人は皆平等である、考えが浅いか深いかで人の深さが決まる”

3) 行動する力、実行に移す力のある事

行動する力、実行する力にはスピードが求められる。 タイミングがずれて物事を実施しては最大の効果を得る事はできない。スピードを優先するとタイミングがあって、結果としての効果も大きい。

4) 結果を作る力が強くなければならない

結果を出すためには、責任感、使命感、目標に向かう力、コミュニケーション力 (伝え、聞く力) が必要である。

そのためには次に示す **PDCA** を確実に回す事である。

P: 達成すべき目標を明確にする

何を、何時までに、誰に、どのレベルまで、を明確にすること、その上で達成すべき手順を明確にする。

D: 確実に実行する

C：チェックして問題点を明確にし、次のPを考える

A：英知を結集して次のアイデア、方策を決める

自分で考え、自分で提案したアイデアは徹夜してでも頑張って再提案を考えるのが行動する力が強いという。

人財がきちっと育成されている組織は必ずPDCAが回っている。計画通りいかないのが世の中、計画通りいかないから

その都度、計画的方策を作成し進めるのである。その理由は、目的・目標必ず達成するというのが狙いだからである。

今回は< 3 社員のモラルアップこそ品質管理・衛生管理の基本>

のテーマについて小集団活動の具体例を紹介したい