

新明解説

新型『社内大学』構築法

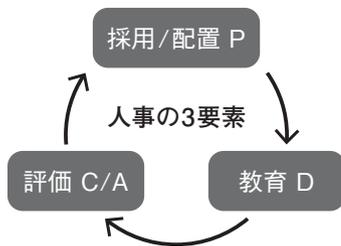
～人材の定着と育成と採用のために～

人事政策研究所 代表 望月 禎彦

● 人事戦略は採用から教育へ

経営を鑑みながら、人事の諸問題を振り返る場合、あまり細部にこだわりすぎると大きな流れを見失う恐れがあります。まずはシンプルに、人事は3つのテーマ（P・D・C/A）で考えたらどうでしょうか。

採用と教育と評価です。



この「人事の3要素」で時流を見てみると、良い人がなかなか採れない時代を迎えており、今いる人の育成が重視されてきています。つまり、『採用中心』の戦略から、『教育投資』への戦略転換が必要です。

そこで、本稿では『社内大学』という新視点の人事施策を解説します。

目次

1. 社内に大学をつくりませんか

- ① 楽しく学べる仕組みが必要
- ② 採用活動に大きなメリット

2. 社内大学の概要

- ③ 事例紹介1：ベンチャー企業が社内大学によって大きく飛躍
- ④ 社内大学の設計
- ⑤ 盛り込むべきメニュー

3. 楽しく学べる仕組みづくり

- ⑥ 事例紹介2：入社後3年間の短期大学方式で定着率が大幅に改善
- ⑦ 事例紹介3：受講ポイントの加算方式により業績改善

4. 設計上のポイントと運営体制

- ⑧ 経営戦略とのリンク
- ⑨ トップを巻き込んだ運営体制づくり
- ⑩ 6カ月で一気につくる
- ⑪ やりながらメニューを増やす

5. 日本の良さを教育に活かそう

- ⑫ 社内大学で「日本の教育」を



● 望月 禎彦（もちづき よしひこ）

1960年生まれ。立教大学卒業後、ユニ・チャーム株式会社にて営業を経験後、人事部にて採用、研修の実務を経験。92年独立。支援先を中堅企業に絞り、支援先企業が人事政策面で1人立ちできるよう徹底的に指導するのが特徴。「行動」をベースにした独自の理論を駆使し、「出来る人」を着実に増やし、成果につなげる。実際の支援先は20年間で300社を超える。2000年には、そのノウハウを結実させたソフトウェア『コンピテンシーマスター』を、2010年には、人事評価ASPシステム『コンピリーダー』を開発し、ユーザー数は累計600企業にのぼる。その導入先は上海、台湾にも及んでいる。また講演では、コンスタントに年間1,000名超の経営者/マネージャーに実践ノウハウを提供。2011年には、20年間のノウハウを体系的に提供する塾形式の『望月人事クラブ』を主宰し、全国各地に『出来る人を増やす』活動を推進している。

人事政策研究所

〒146-0085 東京都大田区久が原6-8-19

TEL：03-5700-6830

URL：http://www.jinji-k.co.jp