

新明解説

「みんなで育てる」仕組みづくり

～育てられたい若手たち/育てられない先輩たちを“寄ってたかって”育てよう～

株式会社BRICOLEUR（ブリコルール） 代表取締役 野元 義久

■ 指導育成もシェアする時代に

新人を含む若手の指導育成において、1人に頼り過ぎず、“寄ってたかって”「みんなで育てる」という考え方とやり方をご紹介します。

上司やお客様からの要求はエスカレートし続け、多くの職場でみんなが自分のことに精一杯になっています。それぞれが限界ぎりぎりなのに、若手の育成を担当メンターだけに押し付けてしまう……それは無理があります。

1人に任せて「育てていない」とか「辞めてしまったじゃないか」と責めるのではなく、チームという仕組みで育成をカバーする。少しの力を出し合って、みんなで育てるというシェアリングモデルです。

目次

●育てられたい若手たち/育てられない先輩たち

「どうせ隠してんでしょ？」
“やらなくても済むこと”をやる

①「みんなで育てる」フォーメーション

育成に必要な関わりを分解する
関わり方の基準を共有しておく
関わり方の角度を計画する
質問を訓練する

②「みんなで育てる」プロセス

③「みんなで育てる」コミュニケーション

コンテキストの交換が鍵
コンテキストは自覚しにくい
コンテキストを言葉にする
コンテキストを交換する仕組みをつくる
書き出して外在化する

●「みんなで育てる」準備

育てられやすい態勢をつくる
“育てにくい”ということを知っておく
研修内容を基準にする

●「チーム」で分かち合う



株式会社BRICOLEUR（ブリコルール） <http://brico.ne.jp/>

「職場を、チームにする」を掲げ3領域で組織開発を行う、この道20年の熟練コンサルタント集団。

- ・自分たちを客観視する力を提供する「関係性開発：経営チームコーチングや部門間連携ファシリテート」
- ・顧客視点から考える力を提供する「行動開発：次世代リーダー育成やハイパフォーマー分析」
- ・自分たちらしい理念や制度をつくる「組織資源開発：人事制度策定、組織風土改革や理念承継」

代表取締役 野元 義久（のもとよしひさ）

リクルートに新卒入社し、当時の事業部内最年少27歳で課長に昇進。外資系ベンチャーへの転職は失敗、現1部上場企業の事業責任者を2社で務める。2005年に独立起業し1,600の営業チームと成功法則を再現するフレームを開発。ファシリテーター育成は15,000人を超える。

デジタルハリウッド大学 非常勤講師 / 日本女子経営大学院 講師 / 株式会社ポジティブドリームパーソンズ 社外取締役 / ファミリービジネスアドバイザー協会 フェロー

著書『結果が出ない課長のやるべき4つの仕事』（日本能率協会マネジメントセンター）