

人が育てば会社が育つ

～キャリアコンサルタントが
教える成長へのカギ～

鬼頭 和裕

前書き

人は自分の立場を最優先にして、物事に当たるのが当然の心理。人として生きていくには必要な考え方で、否定はしないし、優先するべきであると思います。しかし、キャリア形成支援の現場で、使用者側、労働者側、両方を支援する立場で言わせてもらうと、いかに【客観的】に相手の心理や考え方を理解できるかどうか、人を育てる、自分が育つうえで一番大切なことを実感しています。

私は、バブル全盛時代のディスコ（今でいうクラブ）で長くDJをしていました。多い日で2000人を超すお客様の心理を掴み、流す音を選曲しないと、踊り場の雰囲気をしらげさせてしまうことを、職業人の第一歩から幾度となく経験しています。いかに相手の心理に入り込むことができるかがDJとしての成功の鍵であることを、身を以て体験していました。当時のディスコはDJの人気次第でお店の隆盛が決まってしまう状況でしたので、店長からの要求は高く、客観的視野は自然に育成されていました。

人材育成の現場で、この相手の気持ちを敏感に察知し、個性に合わせて【自己成長プログラム】を作成しないと人は辞めてしまう事案に幾度となく遭遇しています。人は右脳中心で考えるタイプ、左脳中心で考えるタイプ、といった利き脳があります。

また、視覚、聴覚、身体感覚、どの感覚を優先するかでタイプも分かれています。それ以外にも人はたくさんの自己スタイルを確立しています。仕事では、その個性に基づき、何を今やるべきかを考え行動します。利き脳、五感、個性の優先度合いで、いろいろなやり方が存在しています。この個性を無視した、画一的なキャリア形成プログラム（育成）手法では上手くない現実にも何度も遭遇しています。

一番多い使用者側の育成のミスは「昔はこんなではなかった」という嘆きです。労働者側は、「最初の約束と違った」という言い訳です。責任を過去の良かった時代や、他人の言動に求めても（仮にそれが、相手が悪かったとしても）非現実的で過去と他人は変えられません。自分と未来しか人間はコントロールできないことをよく理解すれば、相手に「自己主張」を押し付ける行動に不合理性を感じることができると思っています。客観的な視点で考えることの重

要性が理解できれば、人を知りキャリア形成を促す支援の大切さを実感できると思います。

この本を読んでいただければ、私が、13年にも及ぶ「キャリアコンサルタント」として、若年者の就労支援を行っている現場で遭遇したそれぞれの個性の膨大なデータ、企業で社員教育を行った時に用いた業務遂行能力判断ツールでの処理スタイルのデータをもとに、いろいろな個性に遭遇できます。そこから得た知識で、自己理解、部下理解のやり方に触れ、個性に合わせたキャリア支援の方法がわかるように書いています。

これを参考に、個人の方は自己研鑽に、経営者（教育を担当する部署）の方は社員個人毎の育成方法が理解できればと思います。

人の育成は難しいと思います。多くの企業の方は、良い人が来るまで社員を変え続けることに走りがちです。ハイパフォーマンス社員を求めるやり方は、少子化の現在では限界があります。社員の個性に合わせて育成するやり方で人は育てるべきです。労働者の方は、自己理解して自分を成長させていかないと見捨てられます。自分の能力向上には見向きもせず、自分の適職を探すキャリア教育の発想は自己中心的で、客観性を担保できていません。

また、どこの企業も待ってくれません。利益を追求することが使命の会社では、利益を生み出さない人は必要なのは当然です。どんな立場の人でも自己成長は必要です。

この本を読んで今後の【キャリア形成】の参考にしてみてください。