

若手社員の教育における問題点

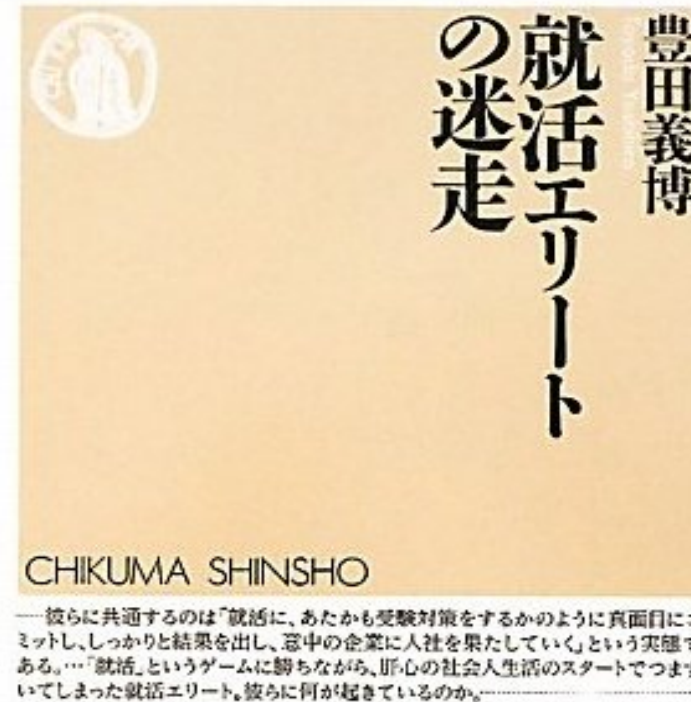
2011年6月22日

パナソニック株式会社
東京R&Dセンター
三輪 真

就活エリートの迷走



豊田義博[トヨタヨシヒロ]
株式会社リクルートワークス研究所主任研究員。
1959年東京都生まれ。83年東京大学理学部卒業、
株式会社リクルート入社。日本を代表するビッグビジネスから中小・ベンチャーまで、数百社に及ぶ企業の新卒採用戦略、広報計画業務に制作ディレクターとして長く従事する。その後、『リクルートブック』『ガテン』などの就職情報誌の編集業務に携わり、『就職ジャーナル』『リクルートブック』『Works』編集長を歴任。現在は研究員として、組織・人材マネジメントの未来形、雇用構造の変化、若年層のキャリアデザインなどを探索している



あの会社では、
新人の8割が戦力に
なっていないらしい。

物をつくる前にまず人をつくる

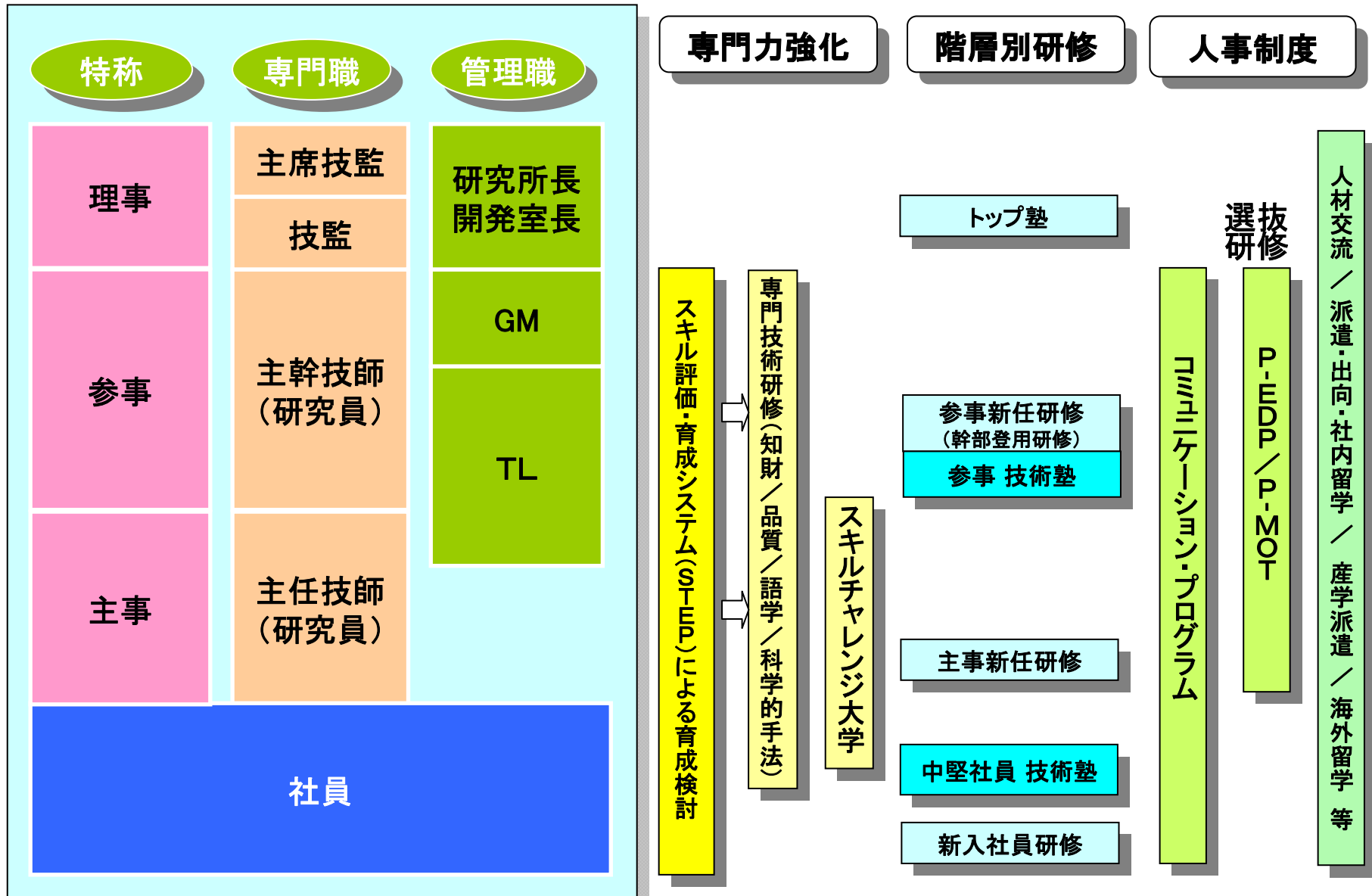
「松下電器(パナソニック)は人をつくっています。
電気製品もつくっていますが、
その前にまず人をつくっているのです」

松下幸之助は、経営のコツの第1は「人材の育成」であると考えていた。

「事業経営においては、まず何よりも、人を求め、人を育てていかななくてはならない。いい製品をつくることが会社の使命ではあるけれども、そのためには、それにふさわしい人をつくらなければならない。そういう人ができてくれば、おのずといい物もできてくると考えていた」。
(PHP研究所刊、松下幸之助著「実践経営哲学」より)



パナソニックの技術社員育成施策



キャリア戦略構築への「STEP」の活用

「STEP」の狙い

自己成長を認識できるツールを提供し、技術者の活力(やりがい)向上をめざす。

～スキルの定量評価により現在の立ち位置と今後の能力開発目標を明確化～

上司と部下をつなぐ新たな仕組みづくりで、組織力向上をめざす。

～共通定量指標＝スキル によってめざす方向・目標を共有化するコミュニケーションへ～

エレクトロニクスNo.1の『環境革新企業』実現に向けた技術力最大化により生産性向上をめざす。

～技術力(質と量)の正確な把握による的確な技術リソース戦略の推進へ～

会社

☆ パナソニックグループ 技術リソース戦略の強化

個人

☆ スキルUPチャレンジ⇒役割UP
⇒成果・処遇UP⇒やりがいUPの好循環

- ① 必要スキルレベルと目標の見える化、
スキルアップへのチャレンジ



- ② 中長期キャリアデザイン

- ③ スキルアップに
対する適切な処遇

組織(上司)

☆ 部下育成力UP⇒組織力UP
⇒事業成果UPの好循環

- ① 仕事に必要なスキルの明示



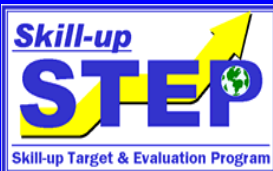
- ② 透明性ある評価の実現



- ③ フォーメーション
の最適化



パナソニックグループ
技術社員スキルUPシステム



技術の価値

時代	社会課題	技術	インフラ	イノベーション 製品/サービス
昭和初期	貧乏の克服	量産	電気 電話	電化製品
1980年代	貧乏の克服 (輸出)	小型化		携帯電話
1990年代	バブルの克服	デジタル化	インターネット	検索サービス 多チャンネル放送
2000年代	安心・安全	Security	ユビキタス インフラ	見守りセンサー システム
これから	地球環境の維持	Green IT	Smart Grid	電気自動車

社会課題 — 技術開発 — 人類の幸福

求める人物像

時代の求める技術をつくり出す
人物になって欲しい

専門技術を持つ

財務がわかる

語学力がある

柔軟であれ

したたかであれ

基本は課題設定力

やり抜く力

	長所	短所
「ゆとり世代」の 一般的傾向	まじめで素直 言われたことには一生懸命 自己の成長には貪欲 自分らしさを大切にする	内向きで貪欲さに欠ける 指示を待ち正解を求める 他人との競争への関心が低い 自分の世界から飛び出さない

～特に求められる要件～

- ねばり強さ
- 泥臭さ
- 行動力

やり抜く力

自ら考え抜く力

- 論理的思考
- 創造的思考

巻き込み
動かす力

- リーダーシップ
- チームワーク
- コミュニケーション力

実態

- **OJT VS OFFJT**
- **Communication**
- **塾活動**
- **社外勉強会**
- **修羅場**

Panasonic

ideas for life

