

# 「成長」実感させる3要素

社員が仕事の上で「幸福感」を感じるために必要な「五感」を個別に説明してきたが、今回は「成長感」について解説する。「成長感」とは、昨日よりは今日、今日よりは明日と、自分が成長の階段を昇っていると実感できること。さらには、その職場にいて、この先も成長できると思えることである。こうした「成長感」を醸成するためには「ステップアップ」「学びの場」「目標」の3つの要素が必要となってくる。

最初の「ステップアップ」では、人事制度の根幹を支える役職制度や等級制度の内容が理解しやすい形で提示され、何ができるようにすれば評価されるのか、より上のステータに進むためには何が必要なかが開示されていることが大切だ。そして、現在の自分の位置が明確で、上を目指すために自然に努力する流れができていなければ

ならない。それとキャリアを積み重ねて仕事自体も高度になり、成長していることが実感できることも欠かせない。

例えば新卒入社者などが、入社数年後の先輩の仕事を見たときに、自分たちと大して変わらぬ仕事をしていたとしたら、成長への意欲はわかないだろう。そこに将来の自分を見てしまうことになるからだ。加えて定期的に自分の持っている武器（仕事上の能力）の棚卸しをする習慣を持たせたい。成長とはできないことができるようになることの積み重ねだからである。

次の「学びの場」で大切なのは、会社が多様な教育支援をすること、チャレンジングな仕事を与えること、そして教える立場を経験させることである。教育支援は、多くのメニューから学びの方法を選択できることが理想である。そして、単に目の前の仕事を繰り返しこなすので

## 実践！五感経営

成長感

ステップアップ

= 成長の階段より高度な仕事  
武器の棚卸し

+

学びの場

= 多様な教育支援  
チャレンジングな仕事  
教える立場

+

目標

= 将来目標  
個人目標  
成長目標

はなく、常に少し背伸びをしてチャレンジしないとできない仕事に取り組みさせることも成長の速度を上げる。また、教える立場になることが学びにつながることは誰も体験していることだろう。社員同士が教え、教えられる立場になる機会を増やす

いまの・せいいち 日本リクルートセンター（現リクルート）、リクルートコスモスを経て1998年組織人事コンサルティング会社「マングローブ」設立。著書に『マングローブが教えてくれた働き方』（P-VineBOOKs）。51歳。岩手県出身。

組織人事コンサルタント 今野誠一

個人のレベルに明確に落ちていて、互いに確認し合って進んでいくこと。これらを鮮明に描いた上で、日々の仕事にあたられば、当然ながら仕事ぶりは大きく変化する。目の前の仕事から何かを得ようと、学びのテーマ（成長目標）を持って臨み、それを満たすことができたかの振り返りを習慣化するのである。これらの目標を個人任せでなく、社内の仕組みとして支援する体制が必要である。

ことが人を成長させる。

最後の「目標」とは、人生における目標や仕事の意味を見いだすことである。将来はこうなりたいと、自分が目指すイメージを具体的に持ち、それに近づいている実感が持てること。そして、仕事上達成すべき目標が