

日本のマネジメント層が知っておくべき 「人材育成の本質」

～プロセスと行動に着目した主体的成長支援～

人材育成とは、単に「結果を出させること」ではなく、
本人が主体的に行動を起こし、成長につながるプロセスを
繰り返し行えるよう支援すること

人材育成の本質ポイント

-
- 「結果」ではなく、「プロセスや行動」に着目する
 - 本人が自らの意思で動き、繰り返すことで成長を実感できる仕組みを作る
 - 行動をプログラム化（習慣化・仕組み化）するプロセスが、真の育成活動

日本人が陥りがちな誤解・失敗パターン

項目	失敗例
成果主義への偏り	結果だけを見て、行動プロセスを無視 (例：売上未達の社員を叱責し、改善行動を示さない)
「察する」文化	行動やプロセスを具体的に指示せず曖昧 (例：「自分で考えろ」とだけ言い、部下が混乱する)
根性論の強調	プロセスの改善策を示さず精神論に頼る (例：失敗の理由を「やる気がない」と切り捨てる)

日本人らしい成功パターン

項目	成功例
基礎重視	基本を身につけた上で、自主的な行動改善を促す (例：新人に基本を教えた後、自発的な改善提案を推奨)
具体フィードバック	プロセスや行動への具体的指摘と称賛を徹底 (例：プレゼン後に資料の作り方や説明方法を具体的に指摘)
共感・対話	心理的安全性を作り、本人が自ら行動できるよう支援 (例：定期的な1on1を通じて不安や疑問を取り除く)
背中を見せる	自ら手本を示し、部下が具体的に行動をイメージできる (例：上司自ら難易度の高い顧客対応を見せ、部下が真似をする)

育成プロセスの「成長可能なサイクル」

-
- 1 目標設定・ゴールの明確化
 - 2 具体的な行動プログラム（仕組み化）
 - 3 実践・挑戦（主体的な行動）
 - 4 振り返りとフィードバック（丁寧・具体的な指導）
 - 5 行動の改善・再実践（習慣化・プログラム化）

このサイクルを繰り返すことで、部下が**主体的に成長を実感し、自律的な人材へと成長します。**

最終まとめ（主要ポイント）

-
- プロセスと行動に着目し、失敗も成長機会として評価する
 - 部下が自律的に行動を繰り返す仕組みを構築する
 - 対話・共感・行動指針の明確化で主体性を引き出す
 - リーダーは共感力と対話力を持ち、挑戦を後押しする

育成の成功イメージ（成長サイクル図）



このサイクルを職場で回すことで、部下が主体的に成長できる環境が整います