

- L社は、関東、中部、関西エリアをマーケットとして消防施設・設備の施工・保守管理・メンテナンス等を営む小規模の会社であり、数人規模の営業拠点を各エリアに設けている。
- 社員はそれぞれのエリアに分散して働いているが、関西の拠点事業所に全社員が集まることもある。それが社内研修である。
- 同社の商品やサービスの取り扱いには専門知識や資格が必要なものが多い。また、現在は大手警備会社の下請業務が多いが、今後は元請の業務を増やしていきたいため、営業にも注力している。
- こうした背景があって、社内研修を実施しているのだが、同社の社長はこの**研修を若手社員のモチベーション向上に役立てている**。
- 研修は、消防設備の取扱手順や設計施工の際に必要なCAD（コンピュータによる設計支援ツール）の操作等に関する基礎知識といった業務現場における実

践的内容を取り上げている。若手社員にとっては日常業務を振りかえる好機にもなる。

- スポーツマンでもある40歳代の社長は、「モチベーション」をとてとても大事にする経営者である。その人材活用の考え方の一環として実施しているのが、**入社後1年程度の若手社員に講師役をさせる研修である。後輩が先輩に、部下が上司に教える研修**ということである。
- 同社長は、「仕事を任せることでモチベーションは高まる。新入社員の場合、入社後半年間は資格取得に向けた人材育成期間。この間の勉強の成果を生かせる手ごたえを感じてほしい」と社長はその狙いを語る。
- 社員の「モチベーション」を大事にする社長らしい、若手社員育成のユニークな仕掛けである。