

千話万来

2020年12月 277号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail lcbc@linxcbc.co.jp URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

—今年一年を丁寧に振り返る（振り返らずに来年のことを考えない）—

皆さん、今年2020年はいかがでしたか？

振り返るとまず出てくるのはコロナウィルスの問題でしょうか？ただ、コロナだったから仕方がないとすべてを片付けてしまわずに、今年1年を丁寧に振り返る時間を作りましょう。

大事なのは、振り返らずに次へ進まないことです。今年1年過ごしてきたことを無駄にしないためには今年1年の振り返りを来年以降に活かしていくことです。

今年1年の良かったこと、悪かったこと、次に活かす(チャレンジしたい)ことをまとめてみましょう。そして、2021年をどんな1年にしたいのか、考えてみてください。

経営方針書や年度方針なども同じです。今年度の取り組みを振り返らずに次年度の計画を立てないこと、

「さて、そろそろ来年度の経営方針、年度方針を考えようか」ではなく、「さて、そろそろ今年度の取り組みの振り返りを確認し、掘り下げていこう」です。決算だけで結果を見るのではなく、プロセスにも目を向けること、どんなことは計画通り良く出来て、どんなことでは成果が出て、どんなことは思うように進まなかったのか、成果が出なかったのか、それを踏まえて来年度は何をしなければならないのか、何にチャレンジしていくのか、きちんと丁寧に振り返り、次年度へ引き継いでいきます。

計画を立てることや、実行することには皆さん目が行くのですが、しっかり振り返り検証することが出来ていないことが多いです。それでは、何度も同じところつまずき、前に進めません。前に進むため、成長の為には丁寧に振り返ること、それを次へ活かして行くことが大切です。

— 個人面談や個別研修も行っています。 —

「業務の都合上、一度に大勢の社員を集めて研修を行うことが難しい」というご要望に合わせて、1人1時間～1時間半くらいのお時間をいただいて、1日に1人～2人の個別研修を行っている企業もあります。

あらかじめ上司である課長から、研修を受けてもらいたい人を人選してもらい、その人に身に付けてもらいたいテーマを伺い、研修内容を考えます。1対1での研修になりますが、その人のレベルや必要な内容に合わせる事が出来るので吸収しやすいと思います。

同じように社員の方との個別面談も行っています。面談では、いま担当している業務内容から、自分で問題だと感じているところ、困っていること、悩み、上手く行かない事、成長課題など、本人が話したいことを基本的には話してもらい、いろいろな話をします。

また、事前に課長さんから、このことについてどう思っているのか聞いてみて欲しいというようなことも

質問して、本人の考えを聴いたりもします。

個別研修も、個別面談も行った後には、どんな内容を行ったのか、どんな話をして、どんな様子だったのかなどの研修議事録を作成し、メールにて送らせていただいています。

— ご依頼をいただいている企業の部長さんからのメール(抜粋) —

3名の面談の報告拝見いたしました
私や管理者には話してくれない事を
知ることが出来てとても参考になります

管理者から私のところに伝わってくる情報や本人への印象と
大きく異なるケースもあります

この事はとても良い事だと感じております
情報が一方的にならず多方面から考察する良い資料となっておりますので
引き続きお願い致します

* 管理者には本研修は、文字通りの研修だけではなく
作業者のカウンセリング的な役割も担っていると
常日頃説明しております

今後ともよろしくお願い致します

とのとても有難いメールを先日いただきました。社員の方と会社の架け橋になれば、また、教育のお手伝いが出来れば、うれしい限りです。

— 地盤・基盤となる物 —

企業や組織が活動していく中で地盤・基盤となるのは、
「人の心が仕事に対してどう動いているのか」
「お互いに協力すること、助け合うことが出来るか」
「適切なコミュニケーションが取れているのか」なのだと思います。
いくら技術やシステムが向上しても、それを扱うのは人です。
何はともあれ、人が一番大切です。

人を大事に出来ない会社は、人材不足で倒産になる危険性もあります。
人の心(気持ち)次第で仕事の内容、やり方、成果は大きく変わってきます。
人の心を大事にすること、お互いに認め合い、会社が目指している方向と同じ方向に向かっていける
ことが一番大切なことです。

人の心の声を聴くことが出来ていますか？
人の存在に感謝することが出来ていますか？
あなたの会社は人を大切にすることが出来ていますか？
本当の意味でのコミュニケーションが取れていますか？

— 個人目標管理のサポートをしています —

研修の一部として個人個人の目標についてサポートしています。

あるべき姿やありたい姿を考えて、今の最優先課題(目標)を考えます。

そして目標を達成するための達成実行策を考えます。

最初は上手に目標を立てられないので、私のほうで、コメントを入れて、目標の考え方のサポートをします。

達成実行策を1か月実行して、その実行状況、経過、観察、感想などを記入し、月に1度の研修の時に提出してもらいます。

その後、預かった「今日からやること(目標)シート」にコメントを付けて返却しています。

今日からやること(目標)	所属	氏名
年 月 日		
ありたい姿		
目標(期限・基準を入れる)		
達成するための具体的な行動(いつ、何をするか)		
実行状況・経過・観察・感想		
1か月経ってからの感想		

あるべき姿やありたい姿の考え方、目標の立て方、達成実行策の考え方、実行して検証して試行錯誤を繰り返し、成果の出る目標管理にして行くこと。

これは、繰り返し考え、取り組み、フィードバックやアドバイス、サポートしてくれる人がいないとなかなか身に付きません。

管理者がまず自分で個人目標管理が出来るようにならないと、部下に実行させることが出来ません。

— 個人目標の取り組み例(ありたい姿の例) —

- ・量産時のトラブル・不良を減らす
- ・トライ時のトラブルを減少する
- ・課としての停滞業務の0化
- ・管理不良0 ・ 流出不良0件
- ・会社の売上、利益に貢献できる営業
- ・定時時間内で作業が出来る管理
- ・製品に付着する異物の削減
- ・クレームのない製品を作る
- ・加工精度の維持 ・ 出荷遅延0
- ・作業者が働きやすい環境
- ・職場の2Sの徹底

- ・新リーダー誕生により活性が上がり戦力アップした職場
- ・顧客監査をスムーズに行う為、要求される知識を身に付けたい
- ・課としての職務を整理して、優先順位をつけて人員配置する
- ・的確に係員に指示を出し、自分の事務の時間を取れるようにする
- ・道具の使いやすい、スムーズに働ける職場
- ・リーダーとしてメンバーを指導し、チーム全体の仕事量を増やす

これは、ごく1部分です。皆さんいろいろな課題に取り組んでいます。

形だけの目標管理にならないように、着実に身に付けていくことが力になり、個々の成長へとつながり、会社の成果へとつながります。

— 部下とのすり合わせが来ていますか？ —

組織に属する人が働きがいを感じながら、成長と成果を上げるためには上司と部下が対話を通してすり合わせていくことがとても重要です。

この「対話によるすり合わせ」が組織で実施されていくことで、上司はマネジメントが楽になり、部下は働きがいが向上し、組織のパフォーマンスは上がっていきます。

社内の問題で意外に多いのが、関係者、特に上司と部下の対話がそもそも行われておらず、考えがすり合っていないということです。

問題が起きていることの原因が、上司と部下の認識の相違であり、それを対話によってすり合わせていないことがよく見られます。

この対話不足によって起こること

「仕事を通して自己実現したい」「やりがいのある職場で働きたい」と考える優秀層の離職モチベーションが下がって自発性を失った退職予備軍の増加などです。

いま、働き方の意義が変わりつつあり、自己成長が望めない職場から去る人が増えています。対話もなく、ただ業務に必要な情報を指示されて、それをこなすだけの生活を続けていることで起こりやすくなります。

部下が自分の言いたいことを言えて、管理者がそれをしっかりと受け止め、組織としての考えも伝えてくれる「対話」の場があれば、部下はもっと働きがいを持って仕事に取り組めるはずです。

「社員の継続的な成果創出、モチベーション向上、成長促進、働きがい向上のために必要な、業務・個人・組織に関する諸認識をすり合わせること」が必要なのです。

業務レベル：焦点は「成果」

業務不安・・・現在部下の抱えている業務不安についての解消や解決がテーマ

振り返り・・・過去に実施してきた業務の振り返りがテーマ

業務改善・・・将来に向けて、業務の効率化や改善、また未来の業務がテーマ

個人レベル：焦点は「成長」

ライフスタイル・・・現在の部下のライフスタイル(健康・趣味・家族)がテーマ

パーソナリティ・・・過去において部下が培ってきたパーソナリティ(気質や性格、能力、思考や行動パターン)がテーマ

将来キャリア・・・未来のキャリアがテーマ(将来への道筋)

組織レベル：焦点は「共感」

人間関係・・・現在の組織の「幹部やチームメンバー、上司自身の状況がテーマ

理念・制度・カルチャー・・・組織の理念や制度など、その歴史やカルチャーがテーマ

組織方針・・・今後の組織方針や全体進捗など、上位階層で行われている議論や問題意識がテーマ

対話の目的は、この3つのレベルの中で上司と部下との諸認識をすりあわせていくことと、各レベル感をつなげていくことです。