

千話万来

2021年5月 282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

—「多様化する若手社員の人材育成について」の研修依頼—

先日、新入職員研修に伺った病院の看護部長よりこんな相談がありました。「最近の若手、Z世代なんて言われてますけど、管理職層が対応に手こずっているみたいで、聞いてみたら、びっくりするくらい報連相が出来ていないみたいなんですよ…先生、何かいい研修がありませんか？」

他にも、いろいろな職種やいろいろな企業・病院などでも「今どきの若手の扱い方がわからない」「若手の感じが変わってきた」「自分たちのころはそんなこと言えなかった」などの声を聴きます。話が通じない、伝わらない、捉え方が違うのでは、コミュニケーションが取れているとは言えません。多様な人々が協力し合わなければならない仕事では、困ることがたくさん出てきます。お互い違う、通じないで距離を置いたり、不満に思ったりするのではなく、「伝えたいことを伝えるように伝える」「お互いの考え方を理解できるまで話し合う」などのお互いの努力が必要になってきます。

シイビイシーの研修では、「若手社員の現状と育ってきた背景を考える」「教えることの目的とポイント」「組織内でのコミュニケーション」「人それぞれの価値観」などの研修を行っております。人それぞれ、捉え方、考え方、価値観が違うことを再認識して、まずは伝えたいことが伝わるのが大切です。

— 係長研修で決算書の読み方などの研修を行っています —

この会社では、2018年10月から半年間「基礎マネジメント研修」

2019年4月より1年間「改善活動推進研修」

2020年度4月より1年間「改善活動推進研修」及び係長を対象とした「役職者マネジメント研修」の2研修

2021年度4月より2020年度同様の研修を行っております。

今年度は、「改善活動推進研修」の改善発表会も年に3回になり、大テーマの設定が行われレベルアップを狙っています。

また、係長対象の「役職者マネジメント研修」では、①会社の収支が読み取れるような数字を理解できるようになること ② 管理監督者として必要な知識を身に付けること を目的とし、決算書の基本的な学習から始めています。

決算書の内容が読めるようになると、なぜ、こういう指示が出ているのか、なぜ、このようなことを何度も言われるのかという理由もわかってきます。なぜ、それらが大事なことなのかが理解できるようになります。とてもいい試みだったと思います。

まだ今年度の研修は4月と5月の二回終わっただけですが、意識が変わってきたように感じています。これから少しずつ進めて行きますが、数字だけ見ると、苦手意識が先に来てしましますが、簡単にかみ砕いて、何度も何度も目に見えていくことで、苦手意識が消えていきます。

今年度の取り組みは、少し早いように感じる方もいらっしゃると思いますが、課長へのステップアップの準備段

階です。役職を意識して育てていくことは、とても大事なことです。勝手に育ってくるのを待っているだけでは、なかなか思うように育ってくれず、「まだ早い、まだ足りない」「役職候補がない」と嘆くばかりで組織が成長できません。

「役職になるのがまだ早い」ではなく、「役職者候補への教育が遅れている」のではないかと感じています。役職を付けたからと言って、すぐに役職者として行動したり、意識を変えたりできるわけではありません。候補を多めに立てて、教育していくこと、その中から選んでいくくらいのほうが、いい人材が育ちます。3年後、5年後の組織を考えながら、教育を進めていますか？

— あれ？ なんだか話が通じない —

「そういう意味で言ったんじゃないのに」「何でわからないのかな」「何度言ってもわかってもらえない」「何でこういうことするのか」「何でいまそれやっているのかな」

そういう状態を、「〇〇さんだから仕方ないよ」、「あーあ、仕事のできる社員が欲しい」なんて嘆きながら、放置していませんか？

これも、「相手に伝わるように伝えることが出来ていない」「自分の価値観(ものさし)のみで物事を見ている」ことの典型です。

そんなことを嘆きながら、放置し続けていても、状況は良くなるどころか、悪くなる一方です。

「何回も言ってるんですよ」「言っても言うことを聞かないんです」「言っても出来ないんです」「言ってもやらないんです」「その時はやっても、すぐにやらなくなってしまう」……と口を揃えたように言い訳が出てきますが、ほんとに、教えることが出来ているのか、本当に出来るようになってもらうには、何から始めたらいいのか、真剣に向き合って、取り組んでいますか？

自分の考え方や常識、固定観念をいったん横に置いておいて、どうしたら、伝わるのか。理解できるのか、正しい動きをしてくれるのか、真剣に考えてみましょう。

仕方ないであきらめていては、状況は変わりません。非効率な仕事をし続けることになります。

正しい行動習慣が出来るようになるまで、習慣化して見につくまで、大変ですけど見守ってサポートしていくこと、放置しないことが大切です。

大事ななのは、研修で気づきを得ること、それを仕事に活かすこと

管理職の研修を行うようになって、10年以上続けている企業があります。それぞれの階級(役員と部長・課長・係長・一般職の改善活動)に分かれて研修を行っています。この十年間、研修スタイルや頻度は、いろいろ変えてきましたが、途切れることなく、継続して研修を続けています。

シイビシーでは、研修を行うと必ず研修感想文を書いてもらっていますが、この企業の感想文は、本当に上手になりました。

感想文というと、「今日はこんな研修やりました。頑張りたいです。」というようなものが多いのですが、この企業では、研修を受けているときに気付いたことをそれぞれが表現していて、それを自分の中に置き換えて、今後こうしてみよう、ああしてみよう、こんなところに意識してみようなど様々な気づきと、それを仕事に活かす方法が書かれています。そんな感想文を読ませていただくと、研修することが出来て良かったなと思います。

どこの企業で研修していても感じる事なのですが、研修を素直に受けられる人、何かしら活かそうと行動に移せる人、それを自分の中に一部分でも少しずつでも取り込んで行ける人は伸びていきます。