

# 千話万来

2021年7月 284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 [lcabc@linxcbc.co.jp](mailto:lcabc@linxcbc.co.jp)

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

## — 安全の為、ミスを起こさない為に必要な確認をする時間 —

ケガをするとき、ミスをするとき、どんな状況だったか振り返って考えたことがありますか？

急ぐことと確認を怠ることは違います。忙しいから、急いでいるから、慌ててやっているからと言って、大事な確認を省いてしまった時に限って、ケガをしたり、事故を起こしたり、ミスをしたりします。

いくら忙しくても、急いでいても、慌てていても、「必要な確認」をする時間は取りましょう。大事なところでは、心を落ち着かせて、いったん止まって確認をする。

ミスやけがや事故の少ない人の行動を見てください。きっと急いでいる時にも確認は怠っていないはずです。どんなに急いでいても、ここは確認が必要というポイントを怠らない事が大切です。

運転もそうですが、急いでいるから、忙しいから、慌てているからと言って、一時停止を怠ったり、信号を無理に渡ったり、スピードを出し過ぎて、事故を起こしたり、違反で捕まってしまうたりしては、元も子もありません。

いつもは確認しているのに、「急いでいたから」、「慌てていたから」、「急かされていたから」は、言い訳でしかありません。

忙しい時ほど落ち着いて、自分の行動に責任を持つことでミスやけがや事故が減ってきます。

確認をする時間は何分でもありません。テキパキ動きながらも、心に余裕を持つこと、忙しさに流されない、慌てない事が大切です。

## — 人員配置と人材育成はセットです —

今よりチームを強くしていくための組織体制、ポジション編成を考えていると、このポジションにこんな人材が欲しいというビジョンをイメージできます。

今いる登録選手（現社員）をどのポジションに配置をして、どう戦っていくかと考えることも日々必要なことではあります。

この先このままでは良くないから、もっとこのような動きのできるチームにしたいというビジョンを描き、そのビジョンにあるイメージの人材に今いる選手（社員）を育てていく必要があります。

このポジションで、このような働き（役割）をしてもらいたい。だからこそ、その期待する働きが出来るようになるために、人材育成が必要になってきます。

描いているビジョン、戦術、だからこのような人材が必要なのだということを部下にも伝え、手に入れたいビジョンや戦術を共有し、期待値を示すこと、一緒に成長方法を考えていくこと、成長のサポートをしていくことが必要です。

良い土壌（環境）がなければいい人材は育ちません。

荒地でも育つような強い草花は、ごくわずかです。土壌（環境）が悪くなれば、次々に元気がなくなり、本来の輝きを見せることもなく、しおれて枯れて行ってしまいます。雑草の中で埋もれてしまうこともあります。

人間にとって良い土壌とはどんな環境の事でしょうか？

設備環境もありますが、一番は人間関係の環境です。どんな人材と仕事ができるか。この違いで社員の成長や輝き方も変わってきます。管理職はいい環境を作ってあげることが大切な役割です。

## — 研修することで見えてくること —

研修は、受講者が知識を身に付けたり、考えたりするだけではなく、人と人とのコミュニケーションの場にもなっています。人が集まって何かを行うことで、お互いの経験に刺激を与えることができます。

学校の勉強は「～を学ぶ」でしたが、社会人になってからは、「～に学ぶ」という姿勢が大切です。

学ぶには2種類あります

① ～を学ぶ：「～」に入るのは、知識やスキル。

先生が正解を持っていて、生徒が教わる学び方です。

生徒は先生の提供する知識やスキルを素直に知り、理解し、場合によっては暗記します。

学生の学びは主にこの形式です。受け身の学び方。

現場で習得する技術や知識もこの学ぶにあたります。

② ～に学ぶ：「～」には、経験、人、失敗、など様々なものが入ります。

例えば「失敗に学ぶ」とは言いますが、「失敗を学ぶ」とは言いません。

「失敗を学ぶ」ことは、失敗というスキルを取得すること

「失敗に学ぶ」は、「失敗」を研究対象にするということです。

「～に学ぶ」は目の前のすべての出来事を研究対象とする学習のスタンス

「人に学ぶ」ときに、その人がお手本のような素晴らしい人であってもいいし、逆に反面教師な人でもいいのです。

「～に学ぶ」は体験からしか習得できません。また、同じ体験をしても、「～に学ぶ」という姿勢があるかどうかで、身に付けられるものが変わってきます。

目的は、1人1人が自身の仕事上の問題を解決すること。どんな問題意識を持って研究するかによって成果が、成長の仕方が変わってきます。

研修の中には、研究できる「～に学ぶ」という要素がたくさんあります。

## — 教え方は一つじゃない —

人に何かを教える、出来るようになってもらうというのは、簡単なことではありません。

どうして難しいのか？

指導マニュアルがあって、作業標準書があれば、誰でも簡単にきちんと作業できるようになりますか？

マニュアル通りに指導しているし、先輩に教わった教え方で教えているのだから、作業標準書通りに作業をすれば、すぐに習得できて当然、出来てあたりまえ、出来ない人がおかしい。

という「こうあるべき」に取りつかれていませんか？

指導してもなかなか出来るようにならない人がいるのはなぜでしょうか？

それは教わる人は人間なので、人それぞれ、価値観、考え方、捉え方、経験、知識、体力、能力が違うからです。

一般的な教え方や、簡易的な教え方でも、すぐに習得できる人もいます。でも、いつも通りに教えても、出来ない人、理解できない人もいます。

「何で何度言っても、何度教えても出来ないんだ」と怒る前に、どんな教え方ならわかってくれるかな？と考えてみてください。きっと少しずつでも成長が見えてくると思います。