

千話万来

2022年1月 290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

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

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— 本年も何卒よろしく願いいたします —

新春の候、貴社ますますご繁栄のこととお慶び申し上げます。

皆様は年末年始どのように過ごされましたか？ 新しい1年の始まりには、今年をどんな1年にしていきたいのか考えることをお勧めします。考えるだけでなく、書き出すこと、そして書いたものを目の付くところに貼っておくことで、アウトプット効果、見える化効果、インプット効果の3つを得ることが出来、実行されやすくなります。ぜひ、いろいろ考えて、書き出してみてください。頭の中が整理されて視界がすっきりしてくるはずです。

— これからの自分に、自分たちに、会社に必要なこと —

これからの自分に、自分たちに、会社に必要なことがわかっていますか？ 本当に必要なことは何かを話し合えていますか？ 今、目の前のことにだけに追われていて、いざ、何かことが起こってから、問題が発生してからの対応では、後手の体制になり、追われている状態が常につき、物事を多面的、多角的にとらえることも難しくなってしまいます。

これから先を中長期的に捉えて、考えておくこと、常に何が必要なのかを考える。そんな習慣がついていると、少しずつ備えという貯金を貯めていくことが出来ます。

本当に必要なことは何ですか？ 本当に必要なことについて、真剣に話し合い（前向きな討議）が出来ますか？

— 人を育てるということ —

社員の一人一人に毎日少しずつ成長してもらうこと、そんな意識が大事です。いくつになっても、何年目の社員でも日々成長することが出来るはずです。

人を育てるのが大変ですよ。

なぜなら、自分ではないから。

自分と考えていることも価値観も知識も経験も今持っている能力も違います。

そんな人に何かを出来るようになってもらう。考えられるようになってもらう。それは、それは根気のいることであり、手間暇のかかることなのです。

諦めずに育てられるか、なかなか成果が出ずに成長が見られないように感じても、見放すことなく寄り添って教育を続けられるかが勝負どころなのです。

中には、放っておいても自己成長意識が強く、自分からどんどん学んで成長してくれる人もいます。その成長の速度も人それぞれです。

育成が上手くできている企業は、企業が問題なく存続できています。

目の前の業務をこなすことばかり優先して育成を怠ってきた企業は、人が育っていない、任せられる人がいない、出来る人がいないと困ったことばかりが起っています。

— 意識して教育出来ていますか？ —

この人にはここを伸ばしてもらいたい、こんなことを出来るようになってもらいたい。

ただ何となく教育、育成ではなく、何をどうしたいのか、一人一人に対して目的意識をもって教育プランが考えられていますか？

3年後、5年後にどうなっていてほしいのか、考えていますか？イメージできていますか？

こうなっていてほしいから、何を体験させる、どんな練習をする、何をやらせてみる。普段から考えておかないと、いざという時に経験するチャンスを逃してしまったりします。

社員自身も、自分で自分の成長を感じられたり、今まで出来なかった何かが出来るようになったりすると、仕事の楽しさを感じたり、充実感や達成感を味わうことが出来ます。

一人一人を人として大事に育てていくこと。社員は労働力の機械ではありません。心と身体が健康で、心が前向きに動いて初めていい仕事をしてくれます。

まずは社員の心や身体が健康であるかどうか、仕事に面白みややりがい、達成感、責任感など、前向きな気持ちを持っているかどうか、それらを気にかけて見えていますか？

自分の成長のサポートをしてくれたり、自分の成長をともに喜んでくれる人がいるということは何れはうれしいものです。

社員の教育は意識的に、計画を立てて、育てる心をもって、取り組んでいきましょう。

— 教えることの目的 —

どうして仕事を教えないといけないのか？自分は教えてもらったことなどない、もしくは簡単にしか、最初だけしか教えてもらわなかった。という現場の声も聞こえてきます。

教えることって手間がかかることだし、前項にもあったように自分のことではないから難しいという面も確かにあります。

自分は大変な思いをして身に付けてきたことを、簡単に教えたくないといく複雑な気持ちにもなります。

それでも、教えることで早く正しく身につくのなら、教えた方が成長も早く、早く戦力にもなります。

ただでさえ人員に余裕がないのなら、なおさら、きちんと教えて早く覚えてくれた方が会社としての生産性は良くなります。自然に出来るようになるのを待つのは、それぞれの取り組み方で身に付けられる速さも、身に付けられることの深さもやり方も手順も変わってしまいます。

いくら完全なマニュアルを作成しても、覚える側の気持ちが、覚えよう、覚えたい、出来るようになりたいと前を向いていないことには身につくことはありません。やらされごと、言われたから仕方なくやっているうちは、なかなか出来るようになりません。

せっかく一生懸命教えていても、本人のやる気が見えてこなかったり、気持ちが上の空だったり、教えたことをすぐに忘れてしまったりすると、教えることがバカバカしく感じてしまい、「勝手にしろ、忙しい中、時間を割いて教えてやっているのになんだよ。」という気持ちにもなってしまいます。

「教えるということを知ってもらう」ことも必要です。

自分が余り教えてもらわなかったという人は、教え方もわかりません。

教える相手にもいろいろな人がいます。本当に十人十色です。考え方も価値観も捉え方も、感じ方も得意なことでも不得意なことでもすべて違います。

だからこそ、教え方は、相手に合わせてカスタマイズしていく必要があるのです。

一辺倒の教え方では、身につく人と、身につかない人、ついてこれる人と、ついてこれない人がいます。

教える立場になる人に、「仕事の教え方」の研修をぜひ受けさせてあげてください。お互い楽になります。