

# 千話万来

2022年9月 298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

## — 被考課者研修を行いました —

8/27に社員全員で受ける全体研修として被考課者研修「評価を自己成長に繋げるために」というテーマの研修を行いました。内容は下記の通りです。評価というのは、単に優劣や序列をつけているものではなく、

1. 人事考課の目的
2. 評価の機能
3. 絶対評価と相対評価
4. 目標管理ってなに？
5. 適切な目標とは何か
6. PDCAを回すことが出来る評価制度
7. 部下の為にきちんとしたフィードバック
8. 組織におけるコミュニケーション
9. 自己成長のポイント
10. 目標設定する目的は「今」のあなたの行動を変えるため
11. 達成させるための目標の考え方とポイント
12. 努力は成果を出すためにある

自分が求められている役割を果たしているかどうかの社会人、組織人としての成績表です。

評価をしてもらえる、フィードバックをしてもらえるということは、自分のことを客観的に見ることができ、改善点や問題点も見えてきます。

これをうまく活用して、何をすればいいのか、何に取り組むべきなのかをよく考え、自己成長に繋げてほしいと思います。

評価される側、被考課者にも活用の仕方などの知識が必要です。

## — 中途入社 of 社員研修を行っています —

私が毎月研修にお伺いしている製造業の企業さんの一つでは、中途入社 of 社員さんが入社される際に、新入社員研修のような研修を一日受けてもらっています。私が研修を担当させていただいておりますが、中途入社 of 社員さんには、下記のような内容の研修を受けてもらっています。

仕事の基本と心構え、  
自分の心と身体(自己管理)、  
セルフケアについて、  
人それぞれの価値観  
組織内でのコミュニケーション  
問題解決の手順  
報連相のポイント  
なりたい自分を考える  
自ら考えて行動する  
目標への取り組み方

これから新しい環境で働いていく上で、必要になるであろう内容にしています。(再確認してもらう部分もあります)

研修後には、この方が早く現場や仕事に馴染めますように。

自分の能力を発揮できて、安定して、長く務められますように。

と思います。後日社内でお見かけすることが出来ると、ほっとします。

誰でも環境が変わる時には、不安があります。知らない環境の中に飛び込むことは大変なことです。今までとは勝手が違うことも多く戸惑います。

そんな中で働いていくためには左記のような基本的なことを確認しておく、心に構えておくことが大切です。

## — 改善活動発表会を行いました —

3年前から毎月改善活動研修を行っている製造業の企業さんで、先日今年度1回目の改善活動発表会を行いました。こちらの企業さんでは、サークルごとに1年間の改善目標金額を設定しており、大きな改善を1回でも、いくつかの改善を行って目標金額を達成するという方法でもいいというルールになっています。

4月から今年度の活動を行ってきて、5か月たって、前半に活動してきたことを8サークルが順番に発表しました。中間発表のサークルもあり、一部分の改善が終わったところもあり、進捗は様々でしたが、会を重ねるごとに、発表の仕方、発表資料の作り方、改善内容がレベルアップしていて、毎回驚かされます。

改善活動を行うことで、現場改善の必要性や、生産性向上や教育の必要性などを実感して、いろいろな声が上がってきます。また、自分達で行った改善内容を発表することで、自信にもつながったり、承認されることの満足感や充実感を得られたりもします。

日常業務が忙しい中でも、「大変だ」「時間が取れない」と言いつつも、発表までにきちんと仕上げてくるので、すごいパワーなのだと感心しています。今回の改善では、日頃から思っていた問題点に手を付けることのできたサークルや、20年以上その作業が当たり前だと思っていたことに対して、無駄を見つけて、運搬時間を大幅に改善出来たサークル、係内の全員で改善に取り組めたサークル、なかなか進まなかった属人化解消への改善など、とてもいい活動が多かったです。下期の活動も楽しみにしています。

## — 主体的に動くということ「当事者意識」の必要性 —

「会社が〇〇してくれない」「自分達は言われたことをやっているのに、ダメなのは上が悪い」などと何の悪気もなく言っている社員は「主体性」がない「当事者意識」がない人です。

「自主性」というのは、決められたことを率先して行うこと、「主体性」というのは何をすべきか自分で考えて、自分の意志で動く、積極的にチャレンジする。その結果についても責任を持つとする態度です。

「主体性」が生まれるための大前提となるのが「当事者意識」です。「当事者意識」とは、その物事に直接関係しているという自覚です。その物事を「自分事」として感じること。

「当事者意識」がない人は関心がないから、見ても気づかない、気づいていてもやろうとしない、「こうなっていますよ」と報告するだけで、自分で解決しようとはしない。

「当事者意識」のない社員が増えしまうと会社は前向きに進みません。

## — 働き方改革や制度変更に合わせた働き方を考える —

この何年かは、働き方改革の残業時間の規制に社内の制度や働き方を変えたり、残業時間の管理に頭を悩ませたりしてきた方が多いのではないのでしょうか？

国の制度で決められている以上、企業としては守らなければなりません。今後、どんどん規制がきつく、多くなっていくことも考えられます。そうなってくると、今までのやり方では業務が回らなくなります。

日々生産性をあげる取り組みは継続して必要なことですが、残業はここまでしかできない。有給休暇も取れるようにしないといけない。産休、育休、介護休暇（男女ともに）も重なった場合の対応なども考えておく必要があります。当然、今までのやり方を続けていたのでは、業務が回らなくなります。現場任せではなく、会社全体で協力体制の仕組みや情報の共有などで乗り越えていく必要があるのではないのでしょうか？

色々な制度が出来ても、取得する側の肩身が狭い、後ろ指を指される状態。

休暇期間中に残った社員への負荷が膨大になる。などが起こらないようにしなければなりません。

社員数の少ない中小企業や社員数の少ない部署ほどやりくりが大変です。

これから働き方改革の制度もどんどん進んでいくことが予測されます。

是非、今後のことも踏まえて会社全体の問題として現場の監督者を交えて皆さんで考えてみてはいかがでしょうか？ 行き当たりばったりではなく、先のことを考えて戦略を練っておくことも大切です。