

# 千話万来

2023年6月307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](mailto:lcbc@linxcbc.co.jp)

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

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

## — 改善活動研修を行っています —

製造業の企業で改善活動研修を始めて、早いもので4月から5年目に入りました。始めたころのメンバーで研修を卒業して、役職者マネジメント研修に移った人もいて、新たに改善活動に参加するメンバーもおり、改善の知識が身につけてきたメンバーの層が厚くなってきました。理想的な環境です。

知らなかったことを知るというのは、人はうれしいもので、成長を感じることも出来ます。

どの研修でもそうなのですが、始めは会社に参加しろと言われていたからと「やらされごと」で研修に出てくる方が多いです。

それでも研修に出続けているうちに、新たな知識や、実際の仕事に役に立ちそうなこと、改善の手法や改善事例に触れたり、グループワークを行ったりするうちに、面白みを感じて、自分事として研修を受けてくれるようになってきます。

そこからの成長は目覚ましいものがあります。毎回発表会を見て感じるのですが、思った以上に成長してくれていて、とても驚かされることが多いです。自分事になると、探求心や工夫やもっと良くしたいという気持ちが生まれたりしてきます。

これからも更なる成長目指して、改善活動のお手伝いをして行きます。

## — 役職者マネジメント研修を行っています —

昨年度までの3年間は課長1名、係長3名で行っていましたが、今年度は係長代理5名にメンバー変更をして、新たなメンバーで役職者としての基礎の部分から研修を行っています。

今年のメンバーはとてもやる気があります。前向きに研修を受けてくれています。こういったメンバーが揃うことは珍しいので、とてもいい環境です。

それぞれがそれぞれの現場の問題や改善と向き合っていますが、研修に参加する温度が似たような温度で参加していると、お互いがお互いを刺激しあえます。

研修に対する温度や熱量が極端に低い参加者が居たり、いつまでたってもやらされ事で自分事に出来ない参加者がいたり、また、力量や立場の差があったりすると、研修自体の温度も下がってしまい、相乗効果が生まれにくくなってしまいますのですが、今年の研修は、毎回効果的な研修が進められそうです。

やはりここでも、知らなかったことを知る、新しい知識に触れる、問題の共有、問題について討議する、自分の意見や感想を述べるなどの中から、自分の仕事に対して必要性を感じ吸収してくれています。1年後にどれくらい成長するのかとても楽しみです。

研修参加者に役立つ情報は何か、何を身につけたらいいのか、常に研修内容を考えています。

## — 仕事以前の取り組み姿勢や態度の問題 —

「指示待ち人間」とは、仕事において上司や同僚からの指示がなければ動けない、主体性にかける人材を指します。指示された仕事にしか取り組まないため、他の従業員と比べて低い評価をつけられたり、指示待ち人間がいることで、部門全体の生産性が下がってしまったりする恐れがあります。本来は指示待ち人間当人に行って欲しい仕事を他の従業員が肩代わりするため、余計な人手と時間がかかってしまいます。そのため、指示待ち人間のいる部門は会社が期待している生産性を発揮できません。優秀な社員が辞めて行ってしまう原因にも繋がりがねません。

### 指示待ち人間の特徴

#### ① 主体性がない

自分で動くことはなく、指示がないと働きません。パターンには2種類あり「何をすべきか考えてはいるが分からないパターン」と「そもそも考えようとしらないパターン」です。前者であれば思考停止になっていないため改善を検討できます。後者の場合はまずは考える癖をつけなければならないため、改善には時間がかかります。

#### ② 失敗を恐れている

「自分で動かないといけないと思ってはいるが、失敗が怖くて動けない」という方もいます。誰も失敗はしたくないですが、指示待ち人間は過去の経験から極度に恐れている傾向があります。上司は失敗を恐れる必要はないことを寄り添って伝えてあげましょう。

#### ③ やりがいを持って仕事をしていない

仕事に対しての意義が感じられず、やる気を持っていないということがあります。例えば、希望していた職種とは違った部署に配属された人や、やりたいこととは違う仕事をやっている人などです。そのような人は「本当はこんな仕事をしたくない」「なぜ自分がこの仕事をさせられているのだろうか」という気持ちを持っているため、積極的に動くことが出来ないのです。

#### ④ 自身・他人に対して無関心

自身・他人に対して無関心な従業員は、指示待ち人間になる可能性が高いです。昇進・仕事を通じた成長にも興味がないため、必要最低限の仕事しか行いません。また、他人に無関心だと必要以上にコミュニケーションを取ることもないため、同僚が困っていても助けようとせず、その結果人間関係が希薄になってしまう可能性もあります。

#### ⑤ 自分の考えがない・意見を述べられない

指示待ち人間は、あらゆることについて考えることを怠るため、例えば会議などの場においても自分の意見を述べることはあまりありません。自主的な行動が出来る人は、質問されていないことやそれが自分にとって直接関係のないことであっても「自分ならどうするか」と考えようとします。しかし、指示待ち人間はそういった思考をすることは基本的になく、誰かが考えてくれるのを待っているため、質問されると「わかりません」「〇〇さんと同意見です」といった言葉で答えようとします。

#### ⑥ 合理主義

指示待ち人間は、損得勘定で動く傾向にあります。会社から指示された最低限の仕事しか行おうとせず、なるべく仕事を増やしたくないと考えます。与えられた仕事であれば働いてくれるので、まずは指示を出して仕事に慣れさせる、成果を出させることに注力しましょう。

「指示待ち人間」を放置しないで、どうして指示待ちなのか。原因を話し合ってみましょう。