

千話万来

2023年7月308号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

人事教育コンサルタント・産業カウンセラー・生産性賃金管理士

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail kodama@linxcbc.co.jp

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— 若手社員ステップアップセミナーを行いました —

6月28日に群馬県生産性本部主催の「若手社員ステップアップセミナー」を前橋市の勤労福祉センターにて行いました。9:30~17:00までの一日研修です。今回は様々な職種の5つの企業から17名の参加者がいらっしゃいました。

若手社員ステップアップセミナーも毎年行わせていただいておりますが、新入社員とは違い、何年か社会人経験を積んでいる若手や中堅社員であり、勤続年数も年齢も職種も様々です。置かれている環境、目指している事、悩み事なども様々です。

慣れてきた時こそ毎日が惰性で動くようになり、目標を見失いがちです。

常に「今目指している目的地はどこなのか」を意識しておくことで、なりたい自分に向けての行動を積み重ねることが出来るのです。

なりたい自分、目的地を見失っていたり、なんとなくのイメージしか描けていなかったり、言われたことだけをしていて、先のことなど考えようと思わなかった人など様々ですが、研修を受けることによって、目標に近づくために、やるべきことが見えてきたり、自分はどこを目指しているのか、どんな自分になりたいと思っているのかを考えるようになったりします。

一日一日を大事に、目標へ向かって一步一步自分の意志で歩いて行けるようになる事が大切なのです。

— 職務基準シート(個別目標)の書き方研修を行いました —

今年度、人事評価制度をリニューアルした企業さんでは、今年度から明確に個人個人に求める期待役割や成長課題を伝えることになり、個人目標の管理もきちんと行っていくために、職務基準シートを用いて、上司と部下とで共有し、面談を行うシステムに変更しました。

期待役割や成長課題を考える際に大切なのが、本人に適した目標を立てることです。

ぬるま湯過ぎず(やればすぐに出来るようなこと)、難しすぎず(程遠い目標で、1年では到底たどり着けそうもない目標)、適したレベル(本人が頑張っって背伸びをしたり、少しジャンプをしたりしないと届かない)の目標です。そのためには、今の本人のレベル(能力)や担当している業務を知らないことには、立てられません。今のレベルや担当している業務、特性がそれぞれに違うはずなので、当然、目指すべき目標も一人一人違う目標になるはずで

す。実は管理者の中には、自分の部下がどんな仕事をしているのか、よく把握できていない人もいます。そのような状態では、評価はおろか、進捗管理や業務状況の把握も出来ていないことになってしまいます。上司側も、部下である本人も、まず現状レベル(何をどれくらいできているのか)を把握する必要があります。(現状把握)己(自分自身)や敵(目標とするレベル)を知らずに対策は立てられません。

そこで、職務基準シートの書き方や、目標の立て方を研修して身に付けておく必要があるのです。

— 上司と部下の信頼関係が築けていない問題 —

指示をしても自己流でしか作業してくれない。指示や指導した直後は良くなるが、また元に戻ってしまう。まじめに働いているのに、間違っただけの指示はしていないはずなのに、なぜか部下が言うことを聞いてくれないし、報告もしてくれない。正しいことを伝えても、伝わらない。

人のこと、他人のことを簡単に変えることは出来ませんが、人は信頼している人からの言葉は受け止めやすく、行動変容を起こしやすいと言われています。

もちろん、上司としてある程度の知識や技術を持っているかも大事なことです。上司として「会社からやらされているマネジメント」「会社から管理しろと言われてるから、指示している」というスタンスで部下と接している、そんな仕事の仕方をしていれば、部下からの信頼は得られません。

「この人、自分達(自分)のためにちゃんと考えてくれているな」

「この人、私のことを真剣に考えてくれているな」という心情になった時に信頼が生まれます。

部下の気持ちや考え方を受け止め、部下の立場になって、真剣に考えることが出来ていますか？

部下が理解できるような「伝え方」を考えてから発言していますか？

— まだまだ潜んでいる上司や先輩からの圧力 —

ハラスメントの知識や、指導の仕方の知識もある程度浸透してきていて、時代の流れが変わって来たとは言え、職場の中ではまだまだ上司や先輩からの強い圧力が多いのが現状です。

委縮してしまう、上司の顔色ばかり気にする、過度なストレスに感じている。こういった反応は、部下の成長にも、部署の生産性にも品質向上にもつながりません。

自分の感情を押し付ける、あてつけるような、無意味な圧力は極力排除して、心理的安全性のある職場環境や風土を作って行きましょう。

職場の風土は、今いる社員で意識して変えていかないことには、昔からの良くない風土が、更にパワーアップするばかりです。

こんな風土は良くないと思うことがあるならば、一人一人が意識を変えて、自分達の働きやすい職場を作って行きましょう。一人の力では、なかなか風土を変えることは出来ません。

皆で、あるべき職場環境、働きやすい職場環境のイメージを共有し、そこへ向けて、小さな行動を一つ一つ変えていくことが大切です。自分に被害が無いからと言って、決して見て見ぬふりをしないことも大切です。変えることが出来るのは、今働いている皆さんの取り組み次第です。

— 属人化の解消 —

「属人化」とは、その人にしか出来ない業務が存在してしまっている状態です。現状ほとんどの中小企業で課題の一つとなっているが「属人化の解消」です。コロナ禍で急に出勤できない人が増えたことによって、多少切羽詰まって必要性を認識した企業も多かったように思います。その時は、切実な問題だったので、喫緊の課題と位置付けられていましたが、コロナ禍が落ち着いて、のど元過ぎると、優先順位が下がってきていませんか？

「属人化」は会社にとってリスクだということを忘れないようにしましょう。

目指すべきは「優秀な人が不在でも、チームとして機能することで勝てる組織」です。

仕事を「仕組化」する。誰でも出来るようにしておくことで、企業は強くなれます。