

千話万来

2023年10月31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

— 改善活動発表会を行いました —

改善活動研修を行っている製造業の研修先にて、今年度第1回目の改善活動発表会を行いました。こちらの企業では、10月と3月の年に2回発表会を行っており、年間通しての活動なので、10月の発表では、途中段階の中間発表でもよし、前半で一区切りのついた発表をしてもよしとなっています。参加者の目標として企業から求められていることは、参加人数に応じての効果金額の目標設定と目標達成へ向けての改善です。

発表会の回数を重ねるごとに、発表資料の作成の仕方や、発表の仕方などが上手になってきます。これは毎回予想以上に成長が見られて、毎回驚かされます。それから、参加者の皆さんが学習意欲が高く、素直なので、手法やグラフの使い方などの研修を行うと、徐々に、それらを上手く取り入れられるようになってくるところも素晴らしい成果です。

改善活動の取り組みの本質的なところは、継続した生産性の向上です。ただ、生産性を向上するためには、課員の教育も必要になってきます。教育は時間がかかり、成果がすぐには出にくいところがこういった1年単位での発表の場合、悩み事の一つです。改善による効果金額を求めることも大事ですが、長期的な視点で、時間のかかることや面倒な事にも取り組む姿勢も必要なことだと感じています。自分達が働きやすくなるように改善しよう。自部署が求められている役割を果たせるように改善しよう。という気持ちを忘れないよう指導しています。

— 「部下育成のステップアッププラン」セミナー開催 —

群馬県生産性本部主催の「部下育成のステップアッププランを考える」というセミナーを群馬県勤労福祉センターにて行いました。様々な業種、職種、年齢の12名の参加者とともに、部下育成について、学んだり、考えたり、討議をしたり約6時間半の研修を行いました。

参加者の皆さんは、上司として同じような悩みを抱えていたり、他の参加者の方々の意見で参考になるものがあったり、部下育成の考え方、取り組み方の講義で新たな視点を得たりできたようです。部下育成は、日常業務と同じくらい大事なことです。日々の積み重ね（投資）をしておくことで、後で成果が得られて、チームが企業が強くなっていきます。

まずはチーム全体の、部下一人一人の現状把握をすること、何が出来て何が出来ないのか、そして、チームとして何が出来るようになりたいのか、そのためには各々に何が出来るようになってほしいのかを明確にする必要があります。

その上で計画的に教育出来るようステップアッププランが必要になってくるのです。

各々の能力や理解度に合わせて、目標を立てて達成する為のサポートをして、達成出来たこと、良くなったことに関しては承認して、少しずつ少しずつ一緒に階段を上って行きます。階段の幅も人によって違います。一人一人を成長させていくということ、たまに思い出したように教育するのではなく、日々の積み重ねが大事だということを忘れないようにしましょう。

— 役職者の役割 —

役職者は「役職者の仮面」をかぶって「役職者を演じる」必要があります。本来の自分としては言いたくないことや、示したくない態度でも、言わなければいけないこともあるし、示さなければならない姿勢もあります。役職者（自分の立ち位置）に求められていることを達成する、実行する、責任があります。

協力的な理解のある部下もいますが、中には上司の話に耳を傾けることの出来ない、自己都合ばかりを言い訳にし、文句を言い、仕事の好き嫌い、人の好き嫌いを前面に押し出してくる困った部下もいます。

そんな中でも、一人一人に求めること、成長してもらいたいこと、努力してほしいこと、協力してもらいたいことなどを伝え続けなければなりません。人の扱い、人との接し方が一番大変な仕事だと思っています。諦めずに一人一人に対して、何を指導教育していくのか、日々考え実践していくことが役割の一つです。

また、納期厳守は必須ですが、そのためにも継続的な生産性向上への取り組みも必要です。

現在行われている作業、やり方、仕組みを常に客観的に見つめ直し、現状に甘んじることなく、よりよい仕事の仕方や仕組みを考え、自部署の部分最適だけ考えるのではなく、会社としての全体最適でもあるかを考えながら試行錯誤してより良い状態を目指していくことも役割の一つです。

仕事は一人ではできません。自分一人で出せる成果はたかが知れています。協力してくれるメンバーを増やしていくことも必要です。自分の役割を果たすためにはチームを成長させることが必要なのです。チームメンバー一人一人の成長、そのメンバーと共にどんな戦略で戦っていくのかを決めていくことも役職者の役割です。

— 仕事が楽しくなった —

研修先で面談を行った時のお話です。体育会系で熱く、正義感が強く、ボスマネージメントが強烈な個性だった上司が移動となりました。その後、その部署の方々と面談する機会があり、最近の仕事の様子を伺いました。

1人目の方は、以前より情報交換やミーティングなどが行いやすくなり、いい雰囲気の中で仕事ができるようになった。不良率の改善なども、いろいろな方法を試せるようになり、取り組みやすくなった。やりがいを感じると穏やかに話してくれました。

2人目の方も、以前よりコミュニケーションが取りやすくなった。情報交換しやすくなっている。いろいろ自分に出来ることが増えてうれしい。自分の出したアイデアを「やってみたら？」と試させてもらえるところがうれしい。仕事が楽しいと思えるようになった。職場の雰囲気がとても良くなった。と笑顔でお話ししてくれました。

新しくその部署の担当になった役職者との面談では、ゴールを示したり、条件は提示したりするが、やり方はなるべくそれぞれに任せるようにしているそうです。そして何よりお互いが話しやすい雰囲気づくりを心掛け、役職者にも相談しやすい、話しかけやすい雰囲気を心掛けているそうです。

その結果、主体性が生まれ、自分自身の成長や働きがいも感じるようになり、前向きに仕事に取り組めるようになりました。働く土壌を整えた結果なのだと思います。まずは、社員が前向きな気持ちで働けることが大切だということを実践、証明してくれた心温まるうれしい面談でした。