

千話万来

2024年6月 319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 —

6/3 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」を群馬県勤労福祉センターにて開催しました。仕事に慣れてきた若手社員が集まり、仕事の基本的姿勢を復習するとともに、仕事を進めていくうえで重要なポイントとなるリーダーシップのこと、コミュニケーションのこと、価値観のこと、問題解決のこと、報告連絡相談のこと、目標の考え方などを講義、ワーク、討議などを組み合わせ学んでいきました。研修後に行ったまとめのワークで、

「今後自分の考え方や行動で変えて行こうと感じたことは何ですか?」との質問に

「HOW 思考(思い付きの対策)になりやすいと感じたので、問題が起きた時に原因を探るようにする」「自分がこれからどんな人間になりたいか、またそのためにはどんなことをしたら良いかを考えることが今まであまりなかったのですが、自分の人生をより良くしていくためにこれから考えてみようと思いました」「苦手な人とでも逃げず、向き合っていきたいと思いました」「私はあまり感情を積極的に出さないのが、感情を出すことにためらわないようにしたい」「新しいことや、やるべき事について習慣づける際に、まずは1日数分や数回など達成しやすい状態を作り、習慣作りを行おうと思いました。コミュニケーションについて仕事とプライベートの違いを学び、じょうきょうにおける適切な方法(結論ファーストなど)を取ろうと思いました」「誰かがやるだろう。自分はやらなくていいだろう。などのだろうをやめて、自分ならこうする。みたいに考えて行きたいと思いました」「仕事に対して目的を持ってみる。意識して聞くことに自分の態度がどうなのかを確認してみる」などと書かれていました。参加してくれた皆さんには、この気づきを大切にして現場で活かし、より充実した社会人生活を送ってほしいと願っています。

研修を行ってみると、何年か働いていく中で、ただ目の前の仕事をこなしていくだけ、惰性で仕事をしてしまっている人が多いと感じます。自分の人生や社会人としての自分をセルフマネジメントして自分の時間や行動を意識して過ごせる人を増やしていきたいです。

— メンタルヘルスケアの重要性 —

多くの職場で労働者のストレスや心の健康問題が深刻化しています。

心の病気を発症すると、大半の例で作業効率が低下します。長期にわたる休業が必要となることも少なくありません。周囲の負担が増えたり、チーム全体の成果が落ちたりすることで、職場の雰囲気や活力への影響にも及びがちです。したがって、メンタルヘルスは労働者個々人の問題としてだけでなく、職場全体の問題としても考える必要があります。一方、ストレス対策を効果的に行えば、職場の活性化や業務効率の向上につながることも期待できます。経営層や管理監督者には、職場の

メンタルヘルスについて、現状を十分に理解したうえで、改善に向けての取り組みを推進していくことが求められています。

現場で問題が発生してから対策するのではなく、予防が大事です。

まずはメンタルヘルスに関する正しい知識を身に着けること。次に、今までだったら、俺たちの時は、昔はもっと大変だったという考えを払拭し、今の労働者がどう感じてるのか、どんな状況なのかを自分の価値観の物差しではなく、客観的に理解できるようになる事が大事です。

労働人口が減っていく現在、現有社員に長く健康に働いてもらう事は会社の成長にもつながりません。

— ボトルネックの解消への取り組みは全体最適で考える —

仕事の流れの工程の中では、ボトルネックの工程が発生することがあります。その滞り方が大きいのであれば、ボトルネック工程の現場を責め立てるだけでは改善されません。

その部署で出来る手立てを十分に打つことはもちろんですが、現時点での人材の能力、限られた労働時間で出来る生産量には限りがあります。今も現場では精一杯何とか少しでも遅れを解消しようと努力しているはずですが、客観的に見てもっと出来ることがある、対策があるというのなら、現場にアドバイスをすることもやるべき事の一つです。それを行ったならば、後は、どうしたら全体の仕事の流れが良くなるのか、各部署のキャパシティやモノの置き場、仕事のリードタイムなどを考慮したうえで、全体最適にするにはどうしたらいいのか？ もう一度全工程を見直し、全体という視点で解決策を考えてみましょう。

「考えるべき事の全体（範囲）は何か」を意識することが大切なのです。

— 成長にフォーカスしたフィードバックの重要性 —

皆さんは日頃どれくらいフィードバックを意識していますか？ フィードバックを怠っていると、コミュニケーションが取れず、お互いに状況や考えや思いも伝わらずに誤解が生じてしまい、その関係性の中では決して成長や成果は生まれません。

大多数の人は「言わなくてもわかっているだろう。」「この事象について自分と同じように感じてくれているだろう。」と思ってしまうものですが、言わないと気づかないこと、わかってもらえないことはたくさんあります。中には、自分が行っている事だけにしか視点がなく、それを誰にフィードバックすべきなのか、「フィードバックすべき事」だという認識のない人もいます。また、コミュニケーションを取るのが面倒で、後回し、後回しにし続けた結果、言いそびれたり、時間が経ち過ぎて今更言えなかったり、取り返しのつかない状況になってしまう事も多々見受けられます。

フィードバックには大きく分けて二種類あります。一つ目は「評価」のフィードバックです。皆さんも評価後の面談などで評価に対するフィードバックを行ったり、行われたりすることがあるかと思います。これは過去の行動についての振り返りや伝達が中心になります。二つ目は「成長」のフィードバックです。こちらの方が重要で、効果的でもあります。特定のプロセスや行動による結果に対して、向上を目的とした情報の伝達です。フィードバックの目的は、人や組織の成長、仕事の成果、業績を高めていくことです。その為には質の高い伝え方（的確な内容）と伝える機会を逃さないことが重要なのです。