

人とチームのマネジメントをするうえで、相手の話をしっかり聴き、相手を理解し信頼関係を構築することが重要である。

④自立型社員としての行動

働いている者は、皆給与を貰って仕事をしている、いわばプロである。プロは義務で仕事をするのではなく、喜びのために仕事をし、自信と誇りを持ち、常にひととしての成長を意識している。また、自己研鑽・自己啓発をすることで徐々に仕事の成果が加速し、自信とモチベーション向上に繋がる。そのためには、まず自身の意識改革を行い、それがやがて思考や対話・行動に変化として現れ、いずれ成果へと繋がる。自己啓発・意識改革に取組み、「ちょっと一手間かける」という行動によって、仮に毎日1%成長するということを1年間やり続けた人は、1年で37倍も成長することになる ($1.01^{365} \approx 37.8$)。

⑤ワークショップ

研修の要所要所で、4人1チームでの伝言ゲーム、3人1チームでのペーパータワー作り、チームワークによる漢字の書き出し等のワークショップが取り入れられた。これらのワークショップを通じて、職種の異なる初対面の参加者同士がコミュニケーションを取りながら、問題解決への創意工夫や共通目的の達成など、わかりやすい方法でトレーニングを行った。

3. おわりに

研修 WG で作成している新人研修プログラムに関連して、人材育成や教育面について学びたく、本講習を受講した。講習では、組織にとって最も重要なものは人材であることを再認識した。また、

組織運営において PDCA サイクルを繰り返すことで人や物を管理することの重要さや、問題発生の真の原因は人的要因でなく、システム不備であることを学んだ。

発足3年目を迎えた技術支援センター組織としては、PDCA サイクルのうち、計画・実行までできたところである。発足当時に計画した様々な取り組みや方針について、今後は評価・修正を実施し、ニーズに合った技術支援センターへと進化を続けるべきだと感じた。特に、来年度から実施される新人研修プログラムについては、組織において重要な人材育成プログラムの一つであるからこそ、作成・実行に留まらず、評価・修正が必須であり、ブラッシュアップしていく必要性を感じた。また、自分自身の業務においても、業務計画やシステムの見直しを積極的に取り入れ、改善を行っていきたい。今回の研修では業務への姿勢・意識について考えさせられる事が多々あり、大変有意義な研修であった。

(渡邊 高子)

研修 WG として、今後の研修に活かすため参加したが、仕事に向かう意識の持ち方がいかに重要かということを再認識した。現在の技術支援センターでは、組織的には PDCA サイクルが回っておらず、特に C (評価)、A (改善) の考え方が全く欠如している。これでは、組織としても、個々としても、成長は非常に遅い。研修内容が民間企業の組織に向けたものであったので、殊更意識の低さを感じるようになった。今回の研修で得たことを、自分の業務に取り入れ、改善に取り組みたい。さらに、技術支援センターが、その理念の実現のため、持続的に成長していく組織に変わっていくように、今後の研修にも十分活かしていきたい。

(山口 貴幸)