

201●年●月●日

御中

株式会社きづくネットワーク

主任・係長対象集合宿泊研修 実施報告書

拝啓 寒冷の候、時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。先日は、研修の機会を頂きまして誠にありがとうございます。研修後の所感をまとめましたのでご報告致します。

ご確認の程、宜しく願い申し上げます。

敬具

【研修概要及び成果】

(目的)：コミュニケーション力強化、連帯感の醸成

(概要)

1. 個人視点から組織視点への視点の拡大(「場力」・役割認識のワーク)
2. チームワークにおいて必要なこと(理解、自己の特徴、連帯感の醸成)
(フラフープゲーム、イス争いゲーム)
3. 相手を受け入れること(理解)(対話ゲーム)
4. 自己理解と他者理解を行うことでコミュニケーションの強化を図るとともに連帯感を醸成する(持ち味のワーク)
5. 自分の存在意義と役割を認識するとともに、会社・自部門・役職において必要な要素の共通認識、共通言語をつくる(役割認識のワーク)

(成果)

- ・組織行動における自分のチーム内での行動傾向や課題を認識することができた。
- ・コミュニケーションの効果について様々な観点から考察・認識することができた。
- ・チームワークに必要な要素として、目的・目標の明確化・役割の明確化と遂行の徹底・情報共有の徹底の重要性が認識できた。
- ・「場力」の概念、作り方・かえ方について認識できた。
- ・組織行動において必要なことが認識できた。(目的・目標の明確化・役割の明確化と遂行の徹底・情報共有の徹底、報告連絡相談)
- ・個人では出来ないことがチームでなら出来る、ということを知ることができた。
- ・今まであまり認識のない他部門や他事業所のメンバーの持ち味を知ることや、様々なワークを通して相互理解が深まることで連帯感が生まれた。
- ・自分の持ち味を認識した上で、部門の主任・係長にとって必要な要素を考えたことで、今後の課題が明確になった。
- ・部門の主任・係長にとって必要な要素を皆で考える事によって意識が個人から会社・部門・役職に引きあがるとともに、共通認識・一体感が生まれた。
- ・他者の考えや現場で実践できる具体的な行動指標が共有され参考になった。
- ・個々が普段意識している事、いない事、できている事、できていない事、強み、弱みが明確になった。
- ・個人のみならず、組織・階層としての課題が明らかになった。(内向き志向)

【講師所感】

- ・皆さん、二日間を通して真面目かつ集中して受講されており、研修を後ろ向きに引っ張るメンバーもいなかった。また、1日目よりも2日目の方がグループでのコミュニケーションが活発になっており合宿研修の効果はあったと感じる。
- ・研修に慣れているかいないかの差かもしれないが、研修のアウトプットや反応、当事者意識の高い・低いバラつきがあると感じた。(反応は年配の方が高かった。)
- ・規則やルールに厳しい、ストイックな方が多い印象を受けた。
- ・全体を通して、真面目さ・誠実さが伺えた。(各ワークへの取り組み状況やアウトプットから)
- ・「組織」というより、「個」の意識が強いと感じた。
 - ⇒他者にあまり興味を示さない
 - ⇒人の意見を受け入れるというよりも自分の意見を通す傾向が見られる。
 - ⇒今回の研修はコミュニケーション・連帯感が目的だったので、ワークの量を増やし、メンバーも都度入替を行ったが、大人なのか自立しているのかは分からないが、積極的にコミュニケーションを図ろうとするメンバーは少なかったと感じた。特に、年配の方々は、他者を受けいれているとは言い難い状況であった。(若い方は逆に柔軟性をもって意見も出すし、意見も聞く、という状態であった。)ただ、チームワークの効果や意味は今回の研修で強く意識はされたと思うので、今後の行動変化に期待したいところである。

全体を通して、普段コミュニケーションを取る機会があまりない中で、自己開示や役割認識の議論を通して様々な考え方や意見に触れることができた事が皆さんにとって非常に有意義な機会となっていたようである。特に、役割認識の議論では、同じような部門の方を集約したこともあり、参考になる話も多かったのではないかな。

【ワーク毎所感】

<イス争いゲーム>

- ・最終結果報告のタイミングで、他社では達成したと言われる結果について、3チーム中2チームが、「ミッションを達成できなかった」とコメントしたところから、規則やルールに対して厳しい、ストイックな方が多いと感じた。業者上の問題と認識している。

<持ち味>

- ・自分の持ち味に対して、真面目に取り組む方が多かった一方で、他者の持ち味共有については、受け身であり興味がないといった印象を受けた。(年配の方)

<役割認識>

- ・グループでの絞り込みは、各グループとも時間が足りなくなった程しっかりなされていた。
- ・書き出しについては、バラつきが感じられた。傾向としては年配の方が抽象度が高く、若くなるにつれ、具体的な事例が多かった。年配の方は、行動できているのだと思うが、言葉にするという事になれていないのだと思われる。育成という観点においては、問題なので今後の課題と言える。
- ・外向きの思考と行動が薄いと感じた。(選ばれた要素とスキル、具体的行動の内容が内向きの内容ばかりであり、お客様目線のものがかぼ無かったことから)
- ・部下・後輩の指導育成を選んだグループが6グループ中、5グループあり、部下・後輩の育成について意識の高いメンバーが多いと感じた。

< 役割認識 >

模造紙とりまとめ ※詳細別紙参照

【今後の課題】

- ・ 会社の理念・ビジョン・ミッション・役割の浸透
- ・ 組織での役割行動に対する意識・行動の強化（特に年配の方）
- ・ 他者への興味と育成力強化

以上

参考：ワーク毎のアウトプット

<フラフープゲームでの気付き>

■感想、気付き、学び

簡単な様で難しい、気付かない内にフラフープが上がってしまう、人数が増えると難しい、指示が曖昧で分からない、自分基準になってしまった、意見を統一すること、リーダーが必要、意思疎通が大事、分かっている出来ない、タイミングを合わせられない

■できた理由、どうすればもっと早くできたか

基準を決め、注意、声を掛け合った、同調する、持ち上げるスピードを決める
共通意識が必要、先走らない、周りを良く見る、いろんな意見を求める
目標設定をする、リーダーの存在（皆が従った）、人によって基準、感覚が違う
やり方を変え過ぎた

■実際の仕事環境において、どう活かすか

明確な基準を決める、リーダーシップを取る、声を掛け合う、状況判断を的確に行う
共通意識のすり合わせを行う、PDCAを回す、目標の統一、補い、同じ方向性を見せる

<イス争いでの気付き>

■感想、気付き、学び

指示書の意味を理解するのが難しかった、情報共有が出来ないだけで達成出来ない
自分のことだけ考えてしまった、指示が漠然としていて個人で解釈が違った
行動を起こす方、起こさない方がいる、何をしたいか分からない

■他のことをやりたがっている人、チームとどう折り合いをつけたか

折り合いをつけられなかった、相手の意見を受け入れ従った
同時に達成出来ないか考えた、目的を聞いて折り合いをつけた、最適解
自己主張のみではダメ

■実際の仕事環境において、どう活かすか

相手理解、問題の意味を理解する、いろんな人の意見を聞く、視野を広げる
メンバー同士で協力する、全体で目標を共有する、コミュニケーションが大事
的確な指示を出す、最適解を考える

以上