

丸長鍍金 本社、浜松工場合同研修合宿に参加して

3月17日 15時、研修は瀧井浜松工場長「合宿を行う理由」の講和から始まりました。

浜松工場で離職者が多く出ている現状、この研修合宿を通してもっと上司と部下の密な関係を築き、「働きやすい、働きがいのある職場を作っていこう」が狙いと事です。

研修途中で岩崎さんが提案してくれたnasaゲームを行い、班分けしたメンバーで問題に取り組み回答を発表するといった流れのなかで、楽しく研修は進んで行きました。

1日目の最後はメインテーマである「上司と部下のコミュニケーションの取り方」と題した問題が出され、部屋に戻り3~4時間をかけて模造紙に回答を書いて行きますが、懇親会でのお酒も手伝ってか大浴場の終了する時間を忘れるくらい活発な意見が交わされました。

チームでの問題解決の際、メンバーの岩崎君が自分の経験談を話してくれました。「自分から上司を受け入れるように努め、積極的に話しかけるように心がけた」の一言は、この機会を作ってもらわなければ聞けなかった言葉で大切な言葉として受け止めました。

2日目は昨夜夜中までかけて仕上げた問題の発表です。

持ち時間が30分と長い気もしましたが、みなさん弁達者でほぼ時間通りに発表を終えるのには驚きです。

上司がコミュニケーションを取るのが下手糞である、コミュニケーションを取る気もない、などの回答が多い中「上司は部下を育てる、後輩を指導する」の反対視点から見れば「育てられる、指導される」の気持ちを持つ事も大切だよと言う一方的な回答だけではなかった事も少しほっとしました。上司と部下「相互尊重」しあえる関係になるといいですね。

上司も人間で怒鳴ったり怒ったりする事もあるでしょう、こんな時には周りの人もほっとかずに「どしたの」と声かけをしましょう、問題を共有しましょう。

上司は「怒るのではなく、叱る、指導する」「褒める事」「メンツを気にせずに誤る事」「問題をオープンにし共有する事」「責めない事」 部下は「報連相」をする事、以上の一つでも心がけていけば職場は円滑に回るはずです。

当初は同じ会社のメンバーだけの研修と聞き、緊張感のない慣れ合い合宿になるんじゃないかと心配していましたが、実際の中身は思いと違った立派な研修で、参加したメンバーが上司とのコミュニケーションを真剣に考えている事がよくわかりました。自分も皆さんの生の声を聞き、改めて確認できた事、新たに発見した事が沢山あり非常に勉強になり職場に帰ってからすぐに実践していこうと思っています。

最後に

今回このような場を作っていただいた、久慈社長はじめ瀧井工場長に感謝します。