

平成 26 年度 第 6 回 SD 研修会

日 時	平成 26 年 1 1 月 2 6 日 (水) 16 : 00 ~ 17 : 00
場 所	宮崎国際大学 2 号棟 1 0 7 教室
講 師	学務部 波江野係長
出 席 者	1 2 名
研 修 内 容	
<p>平成 26 年 7、8、9 月に、宮崎大学で開催された「能力開発支援研修」の報告を兼ねて、参加した学務部波江野係長を講師に SD 研修会を実施した。内容は、研修資料を基に「業務改善とは何かを考える」「リーダーに求められること」をテーマに説明。</p> <p>1. 業務改善とは何かを考える</p> <p>改善することは指摘することとは異なる。一個人からスタート、小さな一歩から早めの成功を目指し、改善グセをつけることが大切。改善の大敵は妥協であり、改善また改善、徹底的に実施することが基本。業務改善は、信頼され、尊敬されるリーダーへの第一歩となる。</p> <p>業務改善の手順は、(1)改善対象の抽出・絞込み(2)テーマの選択(3)現状把握(4)原因追及(5)目標設定(6)対策の検討・実施(7)効果の確認(8)再発の防止(歯止め・定着化)のステップで行う。</p> <p>問題点を発見するために、(1)利用者の視点で考える(2)業務の視点で考える(3)業務遂行者(同僚・取引先)など人の視点で考える(4)財務の視点で考える(5)組織目標の視点で考える(6)比較の視点で考えるの 6 つの視点で考える。</p> <p>2. リーダーに求められること</p> <p>目標共有のため、常に情報の共有化を図り、納得させ、繰り返し熱く語り、PDCA サイクルに組み込み、適切な指示を出し、正確に伝えるが重要である。そのためには、「誰が」「何を」「いつまでに」「どうする」をはっきり決めて伝えなければならない。また、不案内な業務では、わかったふりをしない・人を紹介する・一緒に考える・フレームワークを持たなければならない。</p> <p>モチベーションの低いメンバーは、やりたい仕事がある・現在の仕事がつまらない・リーダーと合わない・働くこと自体がいやとの理由が挙げられる。業務や仕事の意義を正しく理解させ、目的達成の妥当性で判断するよう働きかけ、達成感を実感させ継続することで仕事への興味を高め、いくようにしていかなければならない。一方、モチベーションの高いメンバーには、結果オーライでなくルールに基づき全体で取り組むことを理解させるべきである。</p> <p>リーダーは、部下・後輩とのコミュニケーション、上司とのコミュニケーション、横とのコミュニケーションという立つ位置によって 3 種類のコミュニケーションがあり、バランスを意識しておかなければならない。人からの情報をそのまま伝えるのではなく、伝える相手にとっての情報の意味づけをして伝えることが求められる。</p>	