

2020年10月29日
東北統括支店 金野

第2回若手交流会について

標題の件につきまして、下記の通りご報告申し上げます。

記

1. 日 時 2020年10月29日(木) 13時30分～16時
2. 場 所 SBSフレック株式会社 会議室
3. 内 容
株式会社スリーデイズ 伊藤様主導で資料に沿って講義を実施。

◆ 若手社員が陥るキャリアショック

1～3年目の悩みは何ですか？お仕事は楽しいですか？

- ・1年目から新規業務で教える立場となりやりがいがあった。
大変だったことは、指示した通り動いてもらえないことがあり、
同じことがある人には伝わるが、ある人には伝わらないことがあった事。
- ・やりがいは上司に認められた時。
1年目はミスが多かったが2年目にほめられた時。
大変だったことは、仕事がきつかったこと。腰が痛くなったこと。
- ・教えられる立場から教える立場になってやりがいがある。
- ・業務が変わる前はやりがいより嫌なことが多かった。
先輩に相談してもそこから発展しなかったことがあった。
- ・採用の仕事で面接がちゃんと実施できた時にやりがいを感じた。
スケジュールの調整が大変な時がある。

[伊藤講師]

- ・必ずしも希望通りいかない。1・2年目が一番しんどい時期。3年目をすぎて楽しいと感じられるようになる。

◆ 自分に合った仕事ってなんだ？

[各社担当者]

- ・最初は合っているかどうかわからなかった。
- ・物資の輸送がないと我々の仕事が動かない。我々が仕事をしないとインフラが動かないと気が付くまでに時間がかかった。

[伊藤講師]

- ・最初は製造の仕事をしていたが、合っていたのかどうかわからなかった。
最初から合っている仕事はない。やりがいをみつけて楽しめる仕事にしていくことが大事。求められる役割に精一杯応じていく。

◆ 自分が上司に期待していることは何か
期待されていることに応えられているか

- ・わからないので、職場に戻ったら聞いてみたい。
- ・休まずさぼらず指示する立場になってほしい。
トラブルに対応できる人になってほしい。
その期待に対してトラブルも少ないのでできていると思っている。
言葉使いは注意されることがあるので気をつけたい。
- ・具体的にはわからないが、一人で動けるようになってほしいと思っているのではないかと思う。その期待に対してはまだまだできていないと思っている。
- ・直接は聞いたことはないが、エクセルやパワーポイントの資料や業績に関する数字の資料を作成できるようになってほしいと思っていると思う。
それに対しては資料もあまり作成できていないこともありあまり応えられていない。
- ・作業効率を上げてほしいと言われている。
多少はできるようになったと思うが周り比べるとまだまだできていない。
上司は雑談してくれて話しやすい。

◆ 自己認知と他者認知

[伊藤講師]

- ・自己認知と他者認知をできる限り近づけることが理想
自分でもわかっている・他人にもわかっている「開放の窓」を広げていくには
どうしたらいいと思いますか？・・・参加者より「積極的に話す。」との意見。
得意な事、苦手な事は何か？
- ・集品や仕分が得意。じっとしているのが苦手。細かいことに動ける。
会話や事務作業が苦手。
- ・入荷作業で商品を指定の場所に整理することが得意。
パートさんの小言への返しが苦手。柔軟な対応が苦手。

- ・人間関係は得意。相談しながらできる。
アピールすることが苦手。アピールは大事だけど自分がやっていることを見て欲しい。

[伊藤講師]

アピールしろという上司は、あなたが出来ていることを知っているから、存在感を出してほしいのではないかな？

- ・入庫、出庫作業が得意。動いている方が向いている。
事務作業が苦手。
- ・繰り返しの作業や淡々とした業務がどちらかという得意。
突発的な業務が苦手。

[伊藤講師]

自分のことだけではなく相手の話も聴いてお互いを理解していければ、解放の窓を広げていけると思う。

◆ コミュニケーションとは

[伊藤講師] マネジメントとフォロワーシップが大事。

言語・・・7% 聴覚・・・38% 視覚・・・55%

話すと聞くでは、聞くことの方が大事。

聴くは、耳で聞いて目で見て心で聴くということ。

言うことを聞いてくれない人を変えるには、まずは話を聴きましょう。

まずは、あなたのことを聴きたいと聴いてみましょう。

どんな先輩の話なら聴ける？

- ・事例を交えて話してくれると聴きやすい。
- ・実体験を話してくれると入ってきやすい。

◆ 中堅社員の話

- ・今のやりがい／これまでで成長したな・・・と感じたこと
お給料がもらえること。仕事のミスがなくなることが当たり前になっている。
必要とされていること、認められていることがやりがいだと感じている。
今は職場の人にありがとうと声をかけるようにしている。
- ・若手社員だったころの悩みは
指示の出し方や言葉使いに悩んだ。年上のパートさんへの言葉使いは難しいので気を付けてほしい。

- ・悩んだことを、どう乗り越えてきましたか？
一つ乗り越えてもまた別の人のことで悩んでの繰り返しなので、日々経験を繰り返して乗り越えている。
- ・新入社員へのメッセージをお願いします。
今悩んでいることはみんな同じこと。一人で抱え込まず相談してほしい。
そうすれば必ず答えてくれるはずです。
言うことを聞いてくれない、指示したことも違うことをしても、まずはやってくれてありがとう。伝えたかったことはこれだから次はこうしてほしい。
と伝えればいいと思う。

参加者からの質問

- ・周りの人と協力できない人はどうしたらいいか？
周りとは協力できなくても作業が丁寧な人ならまずそこから認めてはどうか。
できないと投げちゃうとそこで終わってしまう。
別のフロアの人に相談するのも方法ではないか。
- ・伝え方を変えても伝わらない人はどうしたらいいか？
苦手な人はいるがポジションでそれぞれ役割があるのだから、割り切って伝え続けてはどうか。関わり続けるのも大事だと思う。
- ・苦手だった作業をどうやって克服したか？
人に指示を出すのが苦手だったが、関わらなければならないので、同じ業務でも周りをよく見れるパートさんに自分が見れない部分を見てもらったりして、人を巻き込むようにした。注意したら嫌がられると考えてしまうが割り切ってやるしかない。
- ・自分も上司からできると思っているからお願いしている業務なんだよ。
ということを言われ、そうなんだと思えた。
その一言を伝えるだけで相手は変わると思う。

[伊藤講師]

人は思う通りにならないが伝える努力は必要。伝えることはあきらめない。
意のままにならない人は、こだわりのある人かモチベーションが低い人だと思う。
こだわりのある人は、そのこだわりを認めてあげる。
モチベーションの低い人は、仕事以外の話でモチベーションを上げてあげることが大切。

◆ 3年後どんな社員になっていたいのか？そのためにやりたいことは？

- ・ 3年でできるであろう仕事を後輩に教えられる先輩になりたい。
そのために自分でできることを考えて自分の仕事を理解できるようにする。
- ・ 上司からも後輩からも頼られる社員になりたい。
自分のことだけでなく周りの状況を把握して相手のわからないことをアドバイスしてリーダーとしてやっていけたらと思う。
- ・ 現場の業績管理ができるようになっていたい。
上司の言っていることを理解して行動に移したい。
- ・ 時間に追われず余裕をもってやっていたい。
周りの人と意見を合わせて指示できるようにしていきたい。
- ・ 指示が出せるようになっていたい。
自分のミスを減らし作業に一人でも対応できて、コミュニケーションがとれるようになりたい。

◆ 今日の研修の感想

- ・ 伝え方の重要さがわかった。
カゴに商品を積む作業の時にぎっくりとしか説明していなかった。
- ・ 指示の出し方を意識できたらと思った。
- ・ 重要なことは紙に書いて説明するようにしていきたい。
- ・ 広い視野をもって行動したいと思った。
- ・ 心に余裕をもって下の人には一言加えて指示していけたらと思った。

◆ 昔の新入社員からの応援メッセージ

- ・ みなさんの悩みや考えていることを聞いて、同じ年代や横のつながりで話せる場がもっとあればいいと思った。
- ・ きっと今悩んでいることはあと3年経って大した悩みではなくなっているかもしれない。5年10年経っても結局は人と人です。頑張ってください。

4. 感想

皆様のご協力いただき無事第2回を実施することができました。

時間が押してしまい予定していた内容全てを実施することができませんでしたが、参加していただきました皆さんには有意義な内容だったと感じました。

みんなからでた悩みや考えを各上長に伝え無駄にしないように、上長たちがこれからどうしていかなければならないのかを考えさせられた時間となりました。

zoomで参加していただいた今井さんには聞こえにくい場面が多くあり、ご不便をお掛けしてしまい反省点となりました。

研修終了後には、仙台センターの見学をしていただき、同じグループでも全く違った作業に新鮮さを感じられたようでした。

新型コロナウイルスの終息が見えない中、当初の最終目的でありましたイベント開催は難しい状況である為、また違った形で継続して交流が持てる場があればいいと感じました。

以上