コーディネータ石山氏まとめ

第21回 第一線監督者の集い
福　岡

〝ものづくり〟最前線の監督者たちが集う事例発表大会

JMA 経営革新を推進する 一般社団法人日本能率協会

https://foreman.jp/kyushu/

優秀な監督者の思考と行動

1日目のまとめ

目指す方向を示しメンバーをうまく巻込む

- あるべき姿とその「目的や理由」を明示し、ステップを分けて小さな成功から体感してもらう（改善指標は尻叩きではなく、成功を確認するもの）
- 遠くの目標達成は、今日やるべきことをやり切った先にある（今日に集中）

出来るリーダーは自分を変えることができる

- 小さな問題が出てきたら、まずは自分を振り返り、変える（過去の上手くいっていたころの自分や、憧れの上司、成功したリーダーなどとの比較）
- 自身を変えたら、メンバーに良い変化か確認する
- 自分が変われば仲間が増える→本当のチームができる→任せる、支える
- 周りを見ずに突っ走ることは強み、ただし問題が出たら振り返る度量が重要

メンバーの特性を知ることがマネジメントの基本

- 一人一人の強みを伸ばし、弱みを克服するための個人別キャリアプランをメンバー納得のうえで作成、共有、そして必ず達成させる支援実施（活力が出てきたかの確認までがセット）
- DiSC®分析など、客観的な特性把握をすることがマネジメントの参考になる
- 対話の前にインタビューシートなどで、趣味や率直な想いを収集しておく

多様性に対応することはぐるっと回って全員が幸せになる

- 外国人の文化や風習をとことん理解しようとすることで、根本は日本人と同じであることが見えてくる（ここまでコミュニケーションをとる）
- 若手目線、女性目線の改善はベテラン男性にとってもやりやすくなる
- 障がい者との共生を追及し職場は、健常者だけの職場よりはるかにレベルが高い→職場全体が安全でミスなく効率よく仕事ができる場になる
- 多様性の対応は、ハードとソフトそして「ハート」

家族の応援が仕事に力になる

- 家族の幸せを本当に考えて、そして行動もしているか、確認もしているか

ビジョンと改善の文化

ワクワクするような職場ビジョンを示しメンバーを巻込む

- そのビジョンのベースになるものは、「その職場で経験してきた仕事のやりにくさや嫌なこと」を如何に改善していくかを明確に織り込む（そのことが会社が望む将来にどうつながっていくかも明示）
- だからこそメンバーがビジョンに共感できる→やる気になる

出来るリーダーは自分を変えることができる

- 自分はできる人間と思っても、しょせん1人分しかできない
- 皆に認められるリーダーになるためにサーバントリーダー（支援型リーダー）と自分のリーダー像と比較して、強み、弱みをとらえ、改善する
- 自身の過去を振り返れば必ず火事場で力を発揮した自分の強みがある→これを改めて振り返り現在の糧にする
- 他人がやらないグレーゾーン（誰がやるのかグレーな仕事、役割）に飛び込み、自らが動きながら仲間を増やす

まずやってみる

- そこにひそむリスクを「絶対に挽回不可能なものか」と考え、そこまでではなければ実行したほうが大きな価値を生み出す
- この精神を率先垂範し、メンバーにも伝承する

楽しんで改善を進めてもらう

- Thank you MAPで互いを讃え合う
- 改善が楽しくなってきたらChance MAPで改善のチャンスを見える化する（不具合マップと言わない）
- 一人一人が将来の自身のありたい姿を描く→これをキャリアプランとして必ず達成できるようにサポートする
- 目標は数値ありきではなく、そこにいるメンバーがどのように変わってほしいかを大切にして決めることがまずは重要

多様性への対応とは？

- 多様性への対応とは何か、女性活躍、高齢者活躍、障がい者活躍、外国人活躍というグループで考えるべきものなのか？
- これらグループにはある程度の共通的な特性は存在するので、その特性に対する対応は必要と考える
- しかしながら、それで多様性に対応したと考えるのは大きな間違い
- 最後は「一人一人の特徴、想い、興味、強みや弱みなどをきちんと互いに認め合い、寄り添いあった気持ちで、活力を持って働ける、改善活動ができる場を作っていくこと」が重要ではないか→これが全員が幸せな製造現場