

スタンスビルディングワーク

【解説】

名前：



■ 前提

内容を確認した上で、各ケースに回答してください。

太郎 「マスター、同じのもう一杯ちょうだい！」
花子 「ちょっと、太郎。もうやめときなあって。あんた飲みすぎよ」
太郎 「いいんだって。今日は飲みたいんだよ」
花子 「あなたいつもじゃない……」
マスター 「お待たせ。太郎くん、今日はちょっとペース速いね。ほどほどにね～」
太郎 「ありがと、マスター。はあ、いいよな、花子は。来月から新卒の教育担当も任されたんだろ？」
花子 「え、何？ 太郎もやりたかったの？」
太郎 「いや、そういうわけじゃないけどさ……」
花子 「何よ、どうしたのよ。気持ち悪いわね。はっきり言いなさいよ」
太郎 「いや、俺このまま今の会社続けていいのかな～、って思ってるんだ」
花子 「は？ 何？ 急に。またこっぴどく怒られたの？」
太郎 「ん～、急にじゃないんだよね～。前からどうしようって思ってたんだけどさ、花子と同じようなことやってのに、何でか知らないけど俺だけ成果出ないもんね。」
花子 「そんなことないんじゃない？」
太郎 「いや、そうなんだよ。まあ、成果はね、自分がセンスないのか努力が足りないのかなんだろうから、しょうがないと思ってんだけど……」
花子 「だけど？」
太郎 「ん～、なんかさ、仮に俺と花子が同じことやって失敗もしくは成功したとするだろ？」
花子 「うん」
太郎 「でもさ、なんか怒られ方とかほめられ方が違うと思わない？」
花子 「そうかな～」
太郎 「いや、そうなんだって。ねえ、マスター」
マスター 「う～ん、マスターは仕事場での二人を見てないからね～。でも、こうやっていつも飲んでる姿を見てると二人とも仕事ができそうだし、皆から好かれてそうだけど？」
花子 「ですよ、マスター。太郎が考え過ぎてるだけですよね」
太郎 「いや、一つ一つのことでもそうなんだけどさ、最近色んなところでそういった評価の差というか、印象が違ってるとような気がするんだよね～」

太郎と花子は大手OA機器メーカーに新卒で入社、同じ部署に配属され、営業として日々既存顧客の対応と新規開拓を行っている。担当エリアこそ違うものの、エリア内の企業数や規模、業界のバラつきなど営業における条件はほぼ同じである。日々営業に取り組み、3年目に突入した。

花子は常にパフォーマンスが高く、毎月成果を出した人材に対して実施される支社表彰の常連となっており、時には全社での表彰を受けることもある。一方、太郎は目標を達成している月より、達成していない月の方が多く、表彰された経験も支社で一度きりだ。

今年、支社に配属される新人社員も太郎と花子の時と同様に2名であった。初めてできる後輩が本社での集合研修を終えて現場配属となり、いよいよ本格的に現場でのOJTが始まることになった。支社でOJTを担当するのは毎年3年目の社員であり、入社3年目の社員が太郎と花子2人のため、当然2名の新人は太郎と花子それぞれが1名ずつ指導をすることになると思われていたが、実際には、花子が2名の教育担当としてまとめて面倒を見ることになった。

朝礼でその発表が行われた当日の夜、仕事を終えて二人がよく行くバーに太郎が花子を誘って飲んでる。

■ ケース1：下記の事例を確認の上、設問に回答しましょう

【所要時間：4分間】

－太郎、花子が入社後、本社研修を終え、現場に配属されて1週目のシーン－

先輩社員「ってきます！」
二人「いってらっしゃい！」

違う部門の田中先輩を残して、太郎と花子以外の先輩社員が全員外出をしてしまった。指示をされていたことがあるので、まずはそれに取り組もうと太郎は考えた。1時間後、指示されていた仕事は全て終了した。

太郎「さて、どうしようか。勝手に何かやって怒られるのもイヤだし、何をすればいいかも分からないしな。田中先輩はいるけど、部門が違うし。先輩が帰ってくるまで待っていよう」

太郎はそう考えて、特に何をすることもなく誰かが帰ってくるのをじっと待っていた。

【気になったところ/問題と思うところ/どうすれば良かったのか：回答事例】

- ・太郎が何もせず、ぼーっと待っている
- ・先輩がもっと指示を出しておくべきでは
- ・先輩の携帯電話を知っていればかける
- ・花子と相談すればいいのに
- ・部署は違っても田中先輩に聞けば
- ・掃除とか自分でできることを見つけて動くべき
- ・指示された仕事が終わったら何をすればいいのか、確認しておくといい

【この事例から感じたこと・気付き・学び：回答事例】

- ・自分も太郎のようになる気がする
- ・勇気をもって相談する必要がある
- ・自分でできることを考えて動く必要があると思った
- ・先を見据えて確認しておく
- ・勇気を出して声をかける
- ・自分でできることをみつけて動く
- ・何にでもチャレンジする意欲を持つ

■ ケース1：解説

【テーマ：主体性】

■ 設定テーマは【主体性】です。

■ 確認ポイント

1. 経験がないことに対する行動は、想像以上に難しい

このケースを見て、「何らか動くのが当たり前」と感じた人もいるでしょう。では、何故これがわざわざケースとなって出されているのでしょうか？

それは、実際には太郎さんと同じようになる人がとても多いからです。例年、各企業の受入側の先輩社員から「少し考えれば分かるような当たり前のことができない」「一から十まで伝えないと自分で動けない」といったような言葉が聞かれます。

それをふまえて、敢えてケースとして出しています。

頭でわかっていてもできるとは限りません。「わかる」と「できる」は残念ながらイコールではないのです。やろうと思っても、実際にできないことの方が多いのです。

例えば、「電話に出る」ということがあります。簡単なことのように思えます。新入社員研修でも電話対応について学びます。「コールが鳴ったらすぐ取る」と教わり、トークの流れを確認、ロールプレイングを通じて、実践できるようにトレーニングを行います。しかし、実際に、現場に配属されると、電話に出ることができない人が多いのが実態です。

何故でしょうか？初めてのことなので、できるかどうか分からない、恐い、失敗して迷惑をかけたらどうしよう、といった様々な気持ちが邪魔をするからです。

しかし、それに負けているといつまで経ってもできるようになりません。経験がなく、失敗するのは当たり前、成功するためのトレーニングと考えて、主体的に取り組みましょう。

2. 行動に現わさないと、意味がない

主体的に動く気持ちや意識を、持っていたとしても、行動に移さなければ、他人からは見えません。どんなにやろうと考えていても、行動しなければ、周囲からは「主体性無し」と評価されます。見えないので、当然ですよ。

3. 主体性の有無は、成長の差に直結する

二つの理由で、「主体性」の有無は、成長に影響を及ぼします。

一つには、主体性の無い人より、有る人の方が、様々なことに取り組むことによって、たくさんの経験値を積み、成長機会を得ることができるからです。

もう一つは、上司や先輩、取引先含め、周りの人は主体性のある人に仕事を依頼しよう、任せようと考えます。あなたが誰かに何かを頼もうとするときも、きっとそうですよね。結果、成長機会が多く与えられるということです。

以上、3つのポイントをふまえて、何事に対しても「主体性」を持って取り組む、そのために、「強い意思を持って行動に移す」ということを実践しましょう。