



「一人ひとりの強みを引き出すチームマネジメント」

【図1】チームは知識を結合する装置

チームにより相乗効果を生み出す3つのステップ

- ①自分をよく知る。強みと弱み、ワークスタイル、価値観を知ること。一人ひとりが異なる存在であると認めること
- ②共に働く人の強み(弱み)、ワークスタイル、価値観を相互に理解する。コミュニケーションが重要
- ③お互いを活用し合うこと。自分の仕事は他人に“利用されて”初めて成果に結びつく

【図2】メンバーの強み弱みを棚卸しする

	強み	弱み	貢献(役割)
A	新規契約	クレーム対応	新規契約、商品開発
B	勤続年数	新規契約、クレーム対応	集配、工場との連携、集配マンの教育
C	定期訪問	細かな対応	集金情報収集

できること、できないことを明確にし、できることに集中することで、本人のやる気が上向く。できないことはチームで補い合う。

【図3】マネージャーに共通する5つの仕事

- ①目標を設定する チームの到達点である目標を示す
- ②組織する ふさわしい人を配置し組織化
- ③動機づけとコミュニケーションを図る 動機づけを行いながら、一人ひとりの行動を促し自己開発を支援
- ④評価測定する 到達度を評価しフィードバック
- ⑤人材を開発する 強みを核にしたチームをつくる

参照引用:「実践するドラッカー チーム編」佐藤等著(ダイヤモンド社)

皆さんも学生時代などに、文化祭や体育祭等の準備を同級生と一緒に無我夢中で行った経験はありませんか？マネジメントの父と呼ばれるピーター・F・ドラッカーと同僚だった教授がそういった集団を「ホットグループ」と名付けています。このホットグループにこそ、チームがそこに属する人たちの強みを引き出し、成果を生み出す秘訣があると考えます。今月はチームマネジメントについて考えます。

●己を知ることから始める

ドラッカーはしばしば「組織は道具」であるといっています。道具は正しく使用することで、必要としている人に成果を与えることができます。なぜ「道具」と呼ぶのでしょうか。それは組織の前に、「人」が存在するからです。様々な強みを持った人が集まり、組織という道具を通じ、顧客に成果を与えるからです。そのためにまず自分はどのような貢献ができるか、強みを知ることから始めなければいけません。

●お互いの強みや価値観を理解する

「ホットグループ」になるためには、お互いに強み(弱み)や価値観を理解しなければいけません。これには適切なコミュニケーションが必要です。ダニエル・キムの成功の循環モデルでは、まず関係の質を向上することが組織を成功に導く最初のステップとされています。これを参考にすれば、チーム全体の目標を共有し、それぞれの強み(弱み)を受け入れる土壌作りが必要になります。

●チームへの貢献に損得勘定を入れさせない

最後に、一人ひとりの役割を決めましょう。「ホットグループ」になるためには、必ずメンバー一人ひとりに役割があります。私が教えてもらったコンサルタントの方は、組織開発の初めの一步は、役割を与えることと仰っていました。チームに貢献することで自分だけ損をしていると思わせないためにも、一人ひとりがその役割を真摯に全うすることでチーム全体の成果があがることを認識してもらいましょう。

●技能実習から育成就労へ

当事務所のお仕事紹介

当事務所では、監理団体から依頼を受け、技能実習生に対する法的保護講習を行っています。技能実習法については先日、育成就労制度に法改正されることが決定しました。2027年までに施行予定です。主な改正点は次のとおりです。

- ・技能実習を廃止
- ・育成就労から特定技能へキャリアアップの道筋
- ・転籍が可能
- ・選ばれる国へ



事務所日誌



●6月の事務所の活動

- 6日 クライアント事業所の安全衛生委員会へ出席
- 12日 技能実習生向け法的保護講習の講師
- 13日 井原商工会議所 定例労務相談員
- 13日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 19日 井原商工会議所 人材育成交流会総会へ出席

■編集好奇

▼先日次男の住む京都へ行ってきました。早朝次男の家の周辺を散策しましたが、隣あう家の壁同士距離がほとんどなくびっくりました。長屋作りの家もたくさんあり、観光地としての京都以外の魅力を再発見しました(SY)