

自律型社員の育成を強化し、「人のチカラ」で会社を強くします。

ヤスハラケミカルは「人のチカラ」を引き出すための人材教育や研修を積極的に進めています。2015年のテーマは「管理職マネジメント力強化」と「自律型社員の育成」。今回は「自律型社員の育成」の取り組みについてご報告します。

人材育成の 基本方針

ヤスハラケミカルでは、2009年より人材育成プロジェクトを導入し、若手社員・中堅社員・管理職を対象に、毎年さまざまな教育・研修プログラムを行っています。

2015年は「管理職マネジメント力強化」と「自律型社員の育成」をテーマに、管理職向けには個々のレベルに応じた研修（個別コーチング）を、中堅社員向けには主体的な姿勢とコミュニケーション活性化を意識する研修を実施しました。

これらの研修を通じて、全社的にコミュニケーションを活性化するとともに、自分で課題を見つけ、自分で考え、自分で行動を起こす「自律型社員」の育成強化をはかります。

自律型社員 インタビュー



気づきや疑問があれば、小さな事でもすぐに調べることが課題解決につながるのではないのでしょうか。

》》》 ヤスハラケミカルに入社の経緯からお聞かせください。

小さな頃からものづくりには興味があり、機械いじりとか好きでした。大学は電気機械系の学部を選びました。ヤスハラケミカルに入社したのは24歳の時で、化学の知識がなく入社したので最初は何もわからずに液体と粉を混ぜていました。それが入社して5～6年経つ頃には、ラインの流れもわかるようになり、自分なりに工夫を加えたり、改良したりしていました。

》》》 3年前に現在の部署に異動されていますが、部署異動により、異なる業務へのとまどいはありませんでしたか。

技術一部に移ってからは、知らないことや新しいことばかりで、毎日楽しくてワクワクの連続でした。新しい業務ですから消防法など知らないこともありますが、わからないことは、すぐに先輩に聞いたり、インターネットで調べたりしています。その後、専門書や資料で確認したりしてわかるようになると、とても楽しいです。

》》》 気づいたことをすぐに調べることを大切にされているんですね。

それと、いろいろな人と話すようにしています。思っていることを言わないのは好きじゃないし、発信することで解決することもあるから。自分は、話すことは苦手ではないし、物怖じしない性格だと思います。

これからも自分なりのスタイルで、新しいことにチャレンジしていきたいと考えています。



技術一部技術一課 内山 雄一郎



上司の目

技術一部技術一課 課長
下江 康太

内山君の一番の良さは、しっかりとした自分の意見や意志があり、それを自分の言葉で伝えられる点です。彼は中途採用で入社し製造を担当していたのですが、工程のことを尋ねると、よく知っているし原理もよくわかっていて、考えて装置を使っている印象がありました。それをちゃんと人に伝えることができる能力もあることがわかり、製造から技術一部に異動してもらうこととなりました。今は福山工場の新プラント設計を担当してもらっていますが、期待以上の働きをしてくれています。今後は化学工学の知識などを習得し、さらに活動領域の幅を広げていくことを期待しています。

■ アクションラーニング研修

アクションラーニングは、個人や組織が抱える現実の問題をテーマにし、その解決策をチームで立案・実施・改善していく学習法です。ヤスハラケミカルにとって2015年が初の試みで、異なる部門から役付者7名が集まり、6月から11月まで5回にわたって行われました。

【第1回】	6月10日	講師との個別面接(1回目)
【第2回】	7月9日・10日	グループ討議(1回目)
【第3回】	8月11日	講師との個別面接(2回目)
【第4回】	9月14日・15日	グループ討議(2回目)
【第5回】	11月16日	グループ討議(3回目)

VOICE

自社の課題を題材にしての研修だからこそ得られたものがありました。研修参加のメンバーとの連携も強まったと感じています。

アクションラーニングのような実践的な研修は、初めての経験でした。研修では各職場での課題や悩みをそれぞれが持ち寄り、それを皆で真剣に考え討議します。討議の上で自らが抱える課題の解決方法を自らの意思で決定し宣言します。宣言した内容は各自が職場に持ち帰り実践し、次回のグループ討議の時には、その実践結果を再びグループで共有、議論します。グループ討議の中でより良い解決策に近づけていくので、PDCAサイクルを体感するような経験になりました。自分は上司や部下の役割についてをテーマに臨んだのですが、グループ討議の中でいろいろな発見がありました。一般的な研修では大企業のケースをもとにしたケーススタディが多いと思いますが、今回の研修は同じ会社の同僚が抱える課題のため、より共感しやすく、自らの視野を広げることができたと感じています。研修に参加したメンバーの取り組みや成果を聞くことで、刺激を受け、自部署での取り組みの参考にもなりました。研修での経験は、今でも職場での課題解決に活かすことができています。



研究一部 藤岡 健

■ 中堅社員研修

中堅社員を対象に毎年行っている研修で、1泊2日のスケジュールで集中的に行い、主体的な姿勢の構築や自己分析、他者理解など多様なプログラムをこなしながら、中堅社員としての心構えや行動を再確認していきます。

研修プログラムの一つでは、暗幕内に隠されたブロック模型を見た一人ひとりの情報を集めて全員で討議しながら完成させるビジネスゲームを行いました。そのゲームには、個々の役割を的確に意識することや、洞察力、コミュニケーション技術を磨く大切さを学ぶ狙いがあります。



VOICE

自分が積極的にコミュニケーションをとることで、周囲の雰囲気も少しずつ変わってきたように感じています。

全員に笑顔で挨拶してまわるゲームや、自分の性格を内観し他者理解との差を認識するワークショップなど、狙いがハッキリしており、自分にとっては貴重な体験になりました。中でも印象に残ったのは隠れたブロック模型を見本として、チームで推理しながら同じ模型を完成させるゲームで、言葉だけで伝える難しさや、チーム内での役割や段取りをとることの大切さを学びました。

研修後は、自分自身が積極的に対人関係を築いたり会議でも積極的に発言するようになり、職場の雰囲気も少しずつ変わっていているように思います。

営業本部営業業務担当
中東 弘明



コミュニケーションをとることが自分の心にも余裕を与え、仕事をもっとスムーズに進むことに気づきました。

研修を通して最も印象的だったのはビジネスゲームで、私が伝えたいことと他人の解釈にズレがあったりして、本質を的確に捉え、他人に伝えることの難しさに気づかされたことが大きな経験になりました。

また自分はある程度やれているつもりの部分もあったけれど、もっとできることがあるのではと思えるようにもなりました。そして人とコミュニケーションを積極的に行えば、自分の心にも余裕が出て、仕事のスピードが変わることに気づかされました。これらの経験から今後は、毎日の事務作業の中で小さな事も積極的に発言や提案をすることで、少しずつでも変えていければいいなと思っています。

経理部財務課 沖津 涼子

