

# 埼臨技 だより



発行所 公益社団法人 埼玉県臨床検査技師会 〒330-0072 さいたま市浦和区領家7-14-7  
TEL 048 (824) 4077 FAX 048 (824) 4095 URL:<http://www.sairingi.com/>  
携帯URL:<http://www.sairingi.com/keitai/index.html> Twitter : @sairingi

平成27年度 第2回検査室運営研修会

## 「自走」できる部下の育て方 — 外資系企業に聞く人財育成における管理職の役割 —

2月18日(木)に大宮ソニックシティ604号室において、平成27年度第2回検査室運営研修会が開催されました。今回は、管理者および各検査室を実際に動かしている主任クラスの皆さまに参加していただきたく、今回の研修会を企画しました。

講師には、株式会社ロシュ・ダイアグノスティックス 人事総務部門 部門長の高崎洋一先生をお招きしました。さて今回のテーマの「自走」とは、なんでしょう？それは、自分で判断し、自分で行動することで、上司がいかにして「自走」を引き出すか、が必要になります。

講演では、「自走」を引き出すために、部下との会話を構造的に行う・それぞれへの指導方法を意識して行う・気持ちに配慮した話し方を心がけることと事例等を交えて進んでいきました。まず上司の会話術としてのGROWモデルは、理想(GOAL)のために、現状(REALITY)、解決手段(RESOURCE)、選択肢(OPTION)、意思(WILL)など自分で課題に向かい合い、解決策を考え、試してダメなら修正して、最後に解決までもっていくようになることで「自走」につながる、とのこと。次に部下への指導方法として、知識・経験のない部下は、細かく、具体的に指示する「ティーチング」、ある程度知識・経験のある部下には、答えを言わないで考え行動させる「コーチング」など意識して行い、今できること以上のことを求めて「自走」する部下を作る、とのこと。最後に、部下の気持ちに配慮した話し方を心がけることとして、実際に会場の方に参加してもらい、会話をしながら正面からと横からだんだん近づいて安心できる距離感と、椅子に座っている場合の視線の高さによる安心感を体感してもらいました。また気持ちに配慮した話し方として、自分の言いたいことを言うのではなく、相手の言動が変わってくれることで「自走」につなげる、とのこと。どの施設においても人材育成は、重要な課題だと思いますが、育成できない理由を「今どきの新人職員」、「育成できない先輩や上司」だけで捉えているだけでは、問題解決になりません。これらのことをふまえて、今後いかに部下の「自走」を引き出すかがこれからの人材育成のカギになるかと思われます。今回「人材育成」が、「人財育成」になっています。人財とは、主体的に自分で考えて行動し将来を担う「財産」となる人のことです。今回の研修会には、会員66名、賛助会員3名の参加がありました。参加していただいた皆様においては、学んだことを今後の仕事に役立てていただけたらと思います。



(文責：手塚康晴)