

・本ケースはケースワークによる学習を目的としたものであり、学習効果を高めるために事実とは異なる点があります。
・本ケースは上記目的以外の使用は一切できません。
・本資料はいかなる媒体へのコピーもこれを禁止します。
・他資料へ引用・転載は一切できません。

ケースディ：リーダーのフリーディスカッション

X社は飲料・食品メーカーである。X社では部門を越えてリーダークラスが集まり、仕事について話し合うディスカッションタイプの勉強会を定期的に行っていた。そこでは次のような事が議論されていた。

やる気とムード

「最近メンバーの仕事への“やる気”が失われてるんじゃないか。何かムードも堅いし」

「だけど“やる気”なんてどうやって測るんだ？測れないものを高める方法なんて思いつかないし、考えてもムダなんじゃないの」

「でも“やる気”が仕事に与える影響は大きいと思うけど」

「そもそも“やる気”がないことはいけないことなのか。労働契約で“やる気を出す”なんて約束してないだろう。ルール違反したんなら別だけど」

「でも“やる気”のない人が1人いるとそれが伝染していくよね」

「“やる気”を出させるのがリーダーの仕事じゃないの。モチベーションアップはリーダーの仕事と昔から言われているだろう。“やる気”のなさそうな人をカウンセリングして、その理由を聞き出していけばいいんじゃない」

「しかし上司に『こうこうこういう理由で私はやる気ありません』って言うやついるか？」

「“やる気”なんかなくても、仕事がスムーズに動く仕組みを考えたらどうだ」

「リーダーは個々人の“やる気”じゃなくて、チームのムードを高める必要があるんじゃないか」

「じゃあ飲みニケーションか？みんなで旅行でも行って、ワッと騒ぐか？」

OJT

「うちの会社ってOJTのやり方が結構いいかげんだよね」

「他の会社だと、新人が入ると、1人前のプレイヤーになるまでコーチとしてOJT指導員を指名して、1対1で教育するのが一般的らしいよ」

・本ケースはケースワークによる学習を目的としたものであり、学習効果を高めるために事実とは異なる点があります。
 ・本ケースは上記目的以外の使用は一切できません。
 ・本資料はいかなる媒体へのコピーもこれを禁止します。
 ・他資料へ引用・転載は一切できません。

「うちだって新人育成担当はいるんじゃない」

「ルールになってるのか？」

「OJT 育成担当を決めるなら、そこのチームのトッププレイヤーがやるべきだよな」

「そうか？ “教えるべき仕事ができる人”の中で、一番 “手の空いている人” がコーチやるべきじゃないのか」

「いや “教えるのが好きでうまい人” をコーチにすべきじゃないの？」

「指導の仕方では決まるのかな」

「マニュアル通りにしか教えられないんなら、コーチは要らないだろう。仕事のコツ、ツボを教えなくちゃ」

「OJT 指導はやってみせて、まねさせて…だろう」

「しかしこれだけ現場に派遣社員、請負社員、契約社員、パートが増えると、この人たちにも教育しなくちゃと思うけど」

「正社員以外はやる必要ないだろう。教育コストを出す理由がないだろう」

セミナーを受けたい

中略

課題

- 課題 1. やる気についてどう思うか
- 課題 2. OJT についてどう思うか
- 課題 3. 現在の教育についてどう思うか
- 課題 4. 「まわりを巻き込む」についてどう思うか