



テクノファNEWS

ニュース・ダイジェスト

◆◆ ISO9001次期改定ワークショップ

日本規格協会主催のISO9001次期改定ワークショップが2012年2月22日東京大学で開催された。ワークショップの目的は次のようなものであった。

1. ISO 9001 の今後の方向性及び追加・強化・明確化・整理すべき概念・事項に関して議論し、ISO 9001 定期見直しに対する日本のポジションを明確にする。
2. ISO 9001 改正作業へのインプットとする（可能であれば定期見直し投票時に提示する）。
3. ISO 9001 をより効果的なものとするためにISO 9001 はどうあるべきかについての国内ユーザー、関係者の実際の声を集める。
4. よりよい認証制度に結びつくような規格のあり方について検討する。

1～4の目的を踏まえながら、今後もISO 9001 を第3者認証制度の基準として位置づけるという前提で、今後10～20年先を考えたときに、ISO 9001 に何をどの程度求めるかについて議論した。

ワークショップ開催準備委員会では、有効な品質マネジメントシステムの実施に必要な組織の能力（特性）として、特に下記（1）～（5）の5つの要素を取り上げ議論を進めた。すなわち、これらの要素に関してどのような側面に着目し、どのような能力をみるべきか、そのためにどのような要求事項がISO 9001 に含まれるとよいか、またそうした場合にどのような課題があるかについて議論した。

- (1) 認証制度における基準としてISO 9001 はどうあるべきか（どの程度のレベル、幅の広さがISO 9001 に必要か）
 - (2) 技術力（技術力そのもののレベルアップが可能なQMS）
 - (3) パフォーマンス（結果、パフォーマンスに結びつくようなQMS）
要求事項がWhatで記述されているためにレベルについては言及できず、結果として成果に結びつかない。
然るべきパフォーマンス指標を自ら設定できるようにする。
 - (4) マネジメント力（QMS の設計能力、改善能力）
MS設計能力、MSの脆弱性をみる能力
当初QMSを構築したときの意図との照らし合わせ
トップの関与
 - (5) 人のマネジメント（人の能力が十分に発揮できるようなQMS）
認証の信頼性の問題は、組織の人の側面が上手くみられていないことに由来（人の能力が発揮できるようにするためにどのようにマネジメントをするかというところの記述が不足）。
- なお、このワークショップの様子はアイソス5月号に掲載される予定である。

【ニュース】 マネジメントシステム関連のニュース・ダイジェスト、テクノファ最新ニュース …1～2

【講演】 「組織マネジメントにおける人間関係」

行動科学研究所代表取締役 今野能志氏 …3～8

テクノファ最新ニュース

■官公庁関係の委託事業について■

現在、弊社ホームページの会社沿革には、◆2009年10月：経済産業省から「アジア域内の知識経済化のためのIT活用等支援事業」を受託 ◆2010年4月：経済産業省から「貿易円滑化プロジェクト」でマレーシアへの太陽光発電に関する提案が採択される という2項目を掲載しておりますが、弊社の官公庁委託事業は、約8年前から独立行政法人原子力安全基盤機構様をきっかけに始まりました。原子力の世界は、昨年の3.11以降、多くの方の目にさらされる状況が発生し、「閉鎖的な組織風土に問題があるのではなど」意見はいろいろありますが、一部の関係者の皆様は問題意識を持ち、原子力安全に対する国民の信頼を取り戻すべく今まで以上に品質マネジメントに着目した取り組みがなされ、弊社も微力ながらご協力をしています。上記の2つの経済産業省委託事業の共通点は「アジア」ということで、1つ目の案件は、日本の「ITパスポート」という国家資格試験を東南アジア各国と共通の枠組みで実施していくための広報セミナーを各国で実施するという仕事、2つ目は太陽光発電がますます普及していく中、太陽電池パネルはしっかりとした製品品質を持つものであることを保証するための製品認証の仕組み（日本が持つノウハウ）をマレーシアに移転しようというプロジェクト。どちらも2年間の取り組みが無事終了しましたが、事業を通じて日本はやはりアジアの一員であるということ、そして、グローバル経済がますます発展していく中で、経済産業省は日本、そして日本企業のプレゼンスを維持・向上させるために、頭を使っていると共に、広く知恵を世の中から求めてもいる、という点を強く感じました。少子高齢化がますます進む日本に比べ、東南アジアには子どもがたくさんいます。人口がどんどん増えています。それこそが国が発展していくエネルギーであることがよくわかってきました。

そして最後ですが、昨年より新しく発足した基準認証イノベーション技術研究組合に弊社も参画し、その各種プロジェクトに参画しております。<http://is-inotek.or.jp/index.html> 今後、エネルギー・環境に関するプロジェクトがここでも活発に動き出しています。私自身この2年間で振り返ってみると、タイ、ベトナム、マレーシア、フィリピン、ミャンマー、インドネシア、シンガポールと訪問し、いままでの業務の中でISO関係以外で、こんなに海外出張があるとは思っていませんでしたが、新規事業の一端として当面、東南アジア出張が続きそうです。

青木恒亭（常務取締役 研修事業部長兼事業開発部長）

■【第7回環境プランナー・ベーシック資格試験】2012年6月17日実施 ■

一般社団法人 環境プランニング学会認定

エコ検定のスキルアップ資格試験として定着した【環境プランナー・ベーシック資格試験】も今回で7回目となり、業績を上げている企業ほど、自社内外の環境問題を常に考え取り組み貢献しています。

自分の持つ環境の知識を形として証明し、企業・組織など様々なフィールドで活躍できる環境の知識を知恵に変えましょう。

●試験日：2012年6月17日（日）実施

●受験料：一般7,350円、エコイーブル5,250円

●試験会場：札幌・仙台・東京・名古屋・大阪・富山・金沢・広島・福岡・宮崎 等
公式テキストは、【送料無料】でテクノファのHPで販売中

http://www.technofer.co.jp/training/consulting/pl_exam.html



■低CO2 川崎パイロットブランド 奨励賞に選定■

低炭素社会に貢献するセミナーとしてテクノファの3つのコースが、川崎市より低CO2 川崎パイロットブランド奨励賞に選定されました

●ISO14000審査員研修コース (TE21)

●ISO14001 内部監査員2日間コース (TE31)

●温室効果ガス排出量算定者/検証人 (ペリファイヤー) 養成5日間コース(TM16)

■改正ISO19011:2011ポイント概説セミナー (SQ31) を開催しました■

品質・環境だけでなく幅広い範囲のマネジメントシステム監査の手引きとする目的でISO19011:2011が改正され、2012年3月21日にJIS版が発行されました。この改正では、第三者認証審査に対する基準規格が、ISO17021:2011となったことから「内部監査・第三者監査のための監査の手引き」が主眼となりました。ポイント概説セミナーを2月、3月に3会場で開催し好評いただきました。

ISO19011の重要な要素と活用するための効果的な方法論を演習を含めてお伝えする1日研修コースを5月15日（火）に開催する予定です。詳細はテクノファHPをご覧ください。

組織マネジメントにおける人間関係

(一人ひとりがモチベーション高く、生き生きと活躍するために)

行動科学研究所代表取締役 今野 能志氏

本稿は昨年12月東京大井町きゅりあんで開催された第18回テクノファ年次フォーラムの講演から行動科学研究所代表取締役今野能志氏の講演を紹介します。

皆様はISOに関係している方と伺っております。システムを動かしているのは人間です。その人間が粗末に扱われてきた経緯があり、そうした立場からお話させていただきます。

私のプロフィールを簡単に申し上げます。私は学術関係ではなくて、実務領域の人間です。石油会社で50歳まで、最初は営業を後半は人事の仕事をしていました。10年近く営業をするうちに「人」に関心を持ち始め、管理者教育の仕事に携わるようになりました。在職中に社内留学という形でカウンセリング及び心理臨床という世界を勉強しました。現在はキャリアカウンセラーとHRM・HRDのコンサルタントという両方の立場で仕事をしております。キャリアカウンセラーは個人を対象とし、HRM、HRDは人事管理・人材開発分野であり企業を対象とした活動になります。他に、キャリア・カウンセリング、産業カウンセリングに関する養成、指導に携わっております。キャリアコンサルティングに関しては厚生労働省が主管している認定業務に関わっており、企業に対しても経営人事のコンサルティングや各種研修などを行っております。



とです。どういうときにやる気になるかという、やりたいことがはっきりしていて、やりたいようにやれるときなのです。

日本の企業に行きますと、昨今は職種に関わらず、何処の現場でも活気が感じられません。話を聴くとやりたい仕事をやっていないということに尽きるのです。つまり「目的を持って働いているのか」ということです。

入社したばかりの私がいきなり言われたことは「この会社はいつ無くなるか分からない。」というものでした。今いろいろな外圧で多くの日本企業は苦しんでいます。為替などは自助努力でなんとかなるものではありません。そうした影響で廃業せざるを得ない企業も出てきています。いつ何時そうしたクライシス起きるか分かりません。ですからこの会社ですべて働きたければいい仕事をするしかないわけです。

■ モチベーションとは

モチベーションとは

「自らやる気になること」

— どういうときに、やる気になるか
・ やりたいことをやりたいようにやれるとき

「目的を持って働くこと」

(私が入社したとき)

今日の主題は「モチベーション」になると思います。「一人ひとりが高いモチベーションで仕事が出来ようになるには」ということです。人から言われてやる気になってもそれは偽りであり、本物の「モチベーション」とは自らやる気になるこ

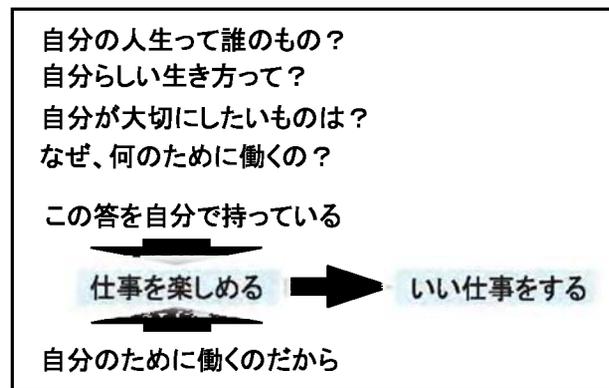
■ 働く目的・自分の人生とは

今、日本の企業では多くの人が「自分の仕事は何なのかよく分からない。希望しない仕事をやらされている。働く充実感が無い。何のために働いているのか分からない。」と感じているようです。これではモチベーションは上がりません。「何のために仕事をするのか、自分にとって働く意味とは何なのか。」これが、キャリアを考えるということなのです。「自分の人生の主人公は他でもない自分なのだ。」という自覚を持っていますか。

一人ひとりが自分の人生の主人公であり、責任

者なのです。自分らしい生き方とはどういうことなのか漠然としていて、言葉できちんと表現できる人はなかなかいません。何が大切か気付いてくると、何のために働くのかが分かってきて充実感を味わえるようになります。この答えを持っている人は自覚していないだけで、少なからずいます。そういう人はいい仕事をし、なおかつ楽しめます。

「仕事とは苦行、難行ではない。楽しみなさい。そうでなければ何のために働いているのか分からないではないか。」ということです。理由は、自分のために働くと思える人がいい仕事をするからです。会社のためでも家族のためでもありません。世のため人のために働くという方がいますが、私に言わせればそれは自分のため、自分の気持ちを満たすために働いているのです。



日本には「自分のために働く」と思えない人がたくさんいます。だから辛いのです。その背景は個人主義の意味がきちんと理解されていないことにあります。日本語で個人主義と言うと利己主義の意味で捉える傾向がありますが、違います。インディビジュアルリズムとはまず自分を大切にすることであり、自分だけを大事にするエゴイズムとは異なります。自分を大事にすることをお互いに認め合い、それ故他人も大事に出来るのです。

自分の将来を描いている人は自分の答えをちゃんと持っている人です。自分の答えを持ってない人は、自分の将来は親や先生が決める事、或いは会社が決める事だと勘違いしているからではないでしょうか。ですから自分の将来像を描けずに働く楽しさ、仕事の面白さを知らないのです。子どもで言えば、大事なことは学ぶ喜び、感じる喜び、或いは知る楽しさをまず味わうことです。そうでなければ勉強しようという気にならないでしょう。新しいことを知るのはとても素敵なことだと感じた子どもたちは親が勉強しなさいと言わなくとも楽しく勉強します。それが学校教育の大前提なのですけれど、ここ数十年日本の学校教育はそうなっていません。その為、そうした教育を経て社会人になった人達が働く楽しさや仕事の面白さを見出せず目標を持

てないのは当たり前のことで、ストレスに弱い人がとても増えています。

■キャリアとは

そこでキャリア・カウンセリングが大切になってきます。キャリア・カウンセリングは自分の目標が見えてくる、働くことが楽しい、仕事が面白いと感じられるようになるお手伝いをするものです。そして自分の成長が実感できるとストレスに強くなれます。心療内科に行かれる方は自分のキャリア目標のようなものを持ってない人が圧倒的に多く、周囲の言動に振り回される傾向があります。そういう方も、実は無意識レベルで「なりたい自分」を持っており、きっかけさえあれば気付くのです。カウンセラーは専門の心理職としてそこにアプローチします。キャリア・カウンセリングとは、それぞれの人がその人らしく生き生きと働けるようになるために行なわれる専門家による心理的な支援、援助です。

言い換えればその人のキャリアを考えるための支援、援助をすることであり、専門用語では「キャリア開発を支援する」ということになります。

「キャリア」という言葉が日本社会で普段使われるようになって数十年経ったのでしょうか。少なくとも30年前の日本では「キャリア」という言葉は一般的ではなく当時は存在しなかった概念です。そのため間違っって使われておりますが、簡単に言いますと「キャリア」は仕事人生です。働くことを中心にした人生展開、或いは全人生の中で何らかの意味で働くことに関わっている部分、或いは人生そのものと考えても良いです。



全人生“Life”で捉えていくと家庭・遊び・友人関係・趣味があるのですが最も大切なのは働く事でその部分を“Working Life”といいます。日本語にすると「仕事人生」という言葉が適当になります。この“Working Life”が大きい人は家庭も振り向かず、友人関係も持たず、趣味も無く只ひたすら働いている、逆に小さい人は家庭・趣味・友人関係・遊びを仕事より大事にします。

この「遊び」が実はモチベーションと関係するのです。先程やりたいことをやりたいようにやっているときにモチベーションが最も高まると言いました。「自己実現」という言葉で有名なアブラハム・マズローという心理学者がいますが、彼は「仕事の場面で自己実現している時は自分にとってその仕事が遊びのような状態なのだ」と述べています。遊びはやらされてやるものではありませんし、仕事も自分にとっての仕事です。遊びと同等の感覚になっている状態、それが「自己実現」です。

「ワークライフバランス」という言葉がありますが、日本語と英語では違いがあります。英語の場合は“Work”と“Life”のバランス、調和です。日本で「ワークライフバランス」と言うと、なぜか子育て支援に関する意味合いになっていますが、本来の概念からすると違います。

■Work（仕事）

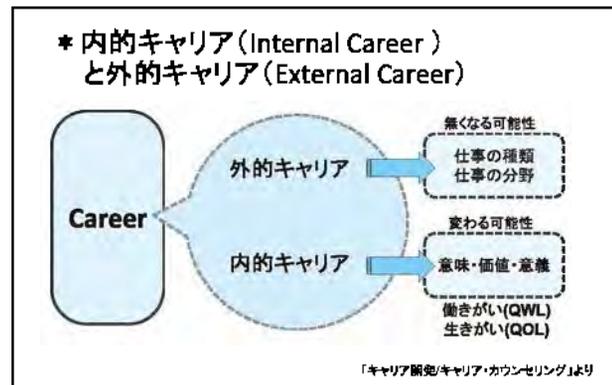
“Work”には報酬が伴うものと伴わない、二通りがあります。報酬が伴う“Work”の典型が会社の仕事“Job”です。報酬が伴わない“Work”とは活動、或いは運動です。ボランティア活動も“Work”です。個人的にそうした宗教活動、文化活動、芸術活動、政治活動など様々な活動をしている方は多くいます。しかも、その方の人生に於いて会社の仕事よりも活動の方が大事だ、という方もいます。当然それでいいのですが、この間まで日本の企業では会社の仕事以外のことをするのは好ましくないとみなされる傾向にありました。

こうした社会で多様性や個性を唱えても、片方では個性を否定しておりナンセンスです。無色透明が求められたわけですが、敗戦後の日本を再建するためには仕方の無い現実でもありました。

これからは“Work”の中に占める“Job”の割合、バランスが大事になってきます。“Work”イコール“Job”の方、或いは“Work”の中に占める“Job”が非常に小さい方などそれぞれのパターンをお持ちだと思います。その人なりの生き方とはそういうことです。そういう人に限って会社で手を抜くことはありません。それは自分の活動維持のために報酬が大事だからです。

■内的キャリアと外的キャリア

もう一つ大事なことは外側から捉えたときのキャリアと内側から捉えたときのキャリアがあります。外的キャリアというのは具体的な仕事、会社の職種、職業で「どういう会社でどういう仕事に就いて働いています。」というものです。一方、何故そういう職業を選んだのか、その「なぜ」の部分の内的



キャリアです。自分にとっての働くことの意味、意義、価値であり非常に抽象的な世界です。本来は、その「なぜ」が無いところで仕事や会社を選ぶことは出来ません。しかし、そこを無視して一生懸命頑張って来たので日本はここまで成長出来たのです。

そして今後、成長した段階で大事にしなければいけないのは、自分らしい生き方をするための「内的キャリア」です。分かり易く言いますと、「生きがい」とか「働きがい」になると思います。働きがいを感じない仕事はつまらなく、生きがいを感じられない人生は虚しいです。自分にとっての生きがいとは何か、働きがいとはどういう事か。

“Quality Of Working Life”は以前よく使われた言葉ですが、現在は余り聞きません。しかし、欧米ではいまだにこれを大事にしようとしています。日本も同様に向き合うべき課題です。

■キャリア開発

キャリア開発(Career Development)

- ▶内的キャリアと外的キャリアの統合
- ▶自分にとってのキャリア(仕事人生: Working Life)をどのようなものとするかを考え、その実現に向けて取り組むプロセス
- ▶働くこと(仕事: Work)を通してなりたい自分になろうとすること

(会社にとっては)

- ▶適材適所を実現すること

この時、予め踏まえておく必要があるのは、外的キャリアが無くなる可能性があるという事です。最初に申し上げたように意図せずに会社が倒産することもあります。日本でも統廃合が進められている企業があるように、いつの間にか入社した時と別の会社になっていて、そんなはずではなかった、となる場合もあります。内的キャリアも変わる可能性があります。人は心変わりするのです。自分の人生を考えることは外的キャリア・内的キャリアの両方を考えることです。

それがキャリア開発 “Career Development” です。Developmentというのはアナログの写真で現像のことを言います。フィルム上の光学的反応を具体的な像にするのです。現像液に漬けると何かが現れ、見えなかったものが見えてくる、気付かなかったことに気付く、それがDevelopmentです。英語では子どもの成長をDevelopmentといますが大人の成長も同様でして、内的キャリアと外的キャリアを繋ぐことを意味します。「自分はこういうことに興味がある、だからこういう仕事をしたい」と考えたとき、内的キャリアに基づいて仕事の選択肢を広げたり狭めたりして絞り込むことができます。内的キャリアがはっきりしていないと具体的な外的キャリアが選べません。自分のWorking Lifeをどうしたいのかを考えて実現に繋げるプロセス、Developmentはそうした過程の意味、或いは働くことを通してなりたい自分になるようすることを指します。これがキャリア開発で、会社にとっては出来る人にその仕事をやらせよう適材適所の実現です。一人ひとりが何をやりたいかははっきりしないとき答えを自分で出すための支援を会社が行なうのがキャリア開発です。しかし、これはそう簡単なことではありませんから、専門家によるカウンセリングが効果的になるのです。

■キャリア開発のキーワード

キャリア開発のキーワードがいくつかあります。「自己決定・自己責任」、自分のことは自分で決めてその結果を引き受けることです。自己責任の前提が自己決定なのです。自分の生き方は他の人には決めてもらえません。親に、先生に、会社に決めてもらいたいですか。誰もそう思っていないはずですが、自分で決めたいのですが手がかりが無いだけです。自分で決めたことでなければ責任を取りたくはありませんが、自分で決めたことでしたら自ら責任を取ります。これがモチベーションと大きく関係しています。自分のことはすべからず自己決定です。やりたくない仕事を指示されて断ったら辞めさせられる、それが嫌で引き受けたとき、それは自己決定になるわけですが、そう思えないのでいつまでも会社のせいにするのです。

自分の人生を自分で決めることを50年余りやっていないため自己決定・自己責任の感覚は多くの日本人にはつかみにくく、それ故自分を大事にするという事が分からずにいます。自分の価値基準で自ら取捨選択できるためには自分の物差しをきちんと持つ必要があります。ただし、それは他の人とは違うという事を分かっているなければいけません。そうでないと唯我独尊になってしまいます

から。自分にとってOKであっても他の人にはOKではないこともあるという事をわきまえておくことが自己理解です。そうすると自分の物差しで決められるから自分の将来が見えてきて、キャリア目標としてこうありたい自分の将来が定められるのです。

■キャリア開発の手がかり

* キャリア開発の手がかり

↓ パラダイム・シフト

1) ヒト・モノ・カネという扱いをしない

- ・ヒトとモノ・カネは違う
- ・モノ・カネは計算ができる
- ・人は計算ができない
- ・モノとカネを使うのが人

2) その人のためにその人を大切にする

(旧パラダイム)

- 組織のために人を大切にする
- 組織にとって都合のいい人を作る

(新パラダイム)

- その人のキャリア開発を支援する
- その人のためにその人を大切にする

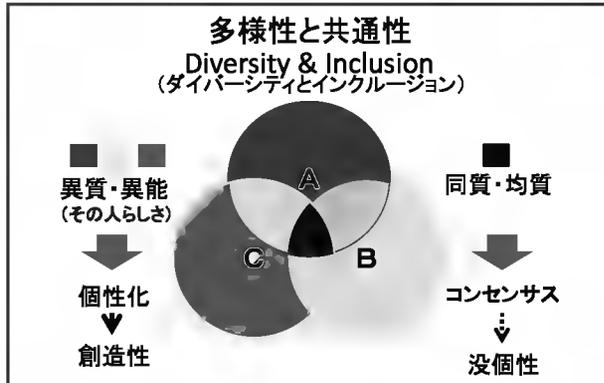
特に会社で働いている人にとっての手がかりは「ヒト・モノ・カネ」という扱いをしないことです。これは古いパラダイムです。ヒトとモノ・カネは世界が違います。モノ・カネの世界は計算が可能でインプットをすればアウトプットがある程度計算できる世界です。ところが人間の世界は何かをインプットしてもアウトプットは計算できません。完全にブラックボックスであり、それを解明しようとするのが心理学です。同じ科学ですが片方は自然科学になりますし、他方は社会科学なのです。人間を理解するという事は1+1が2とは限らない世界を理解する事です。モノ・カネの世界は1+1=2でなければなりません。一人ひとり考え方や理解の仕方が違います。それがユニークということでしょう。

会社の為ではなく、その人の為にその人を大切にするという新しいパラダイムでは、出来る人ほど自分が大切にされていると実感し辞めません。古いパラダイムでは会社の為にその人を大事にしたのでしらけてしまい、大事な人から逃げていきます。

それから、違うことを大事にすること。これまでは違うことを排除していました。同質・均質・

等質・平等を大事にしていたのです。それは日本の国の命題として、モノを増やし質も高めなければいけなかった為で、ひたすら追求してきましたが、これからは、違うこと異質・異能・異才を大事にしていけないといけません。

■多様性と共通性



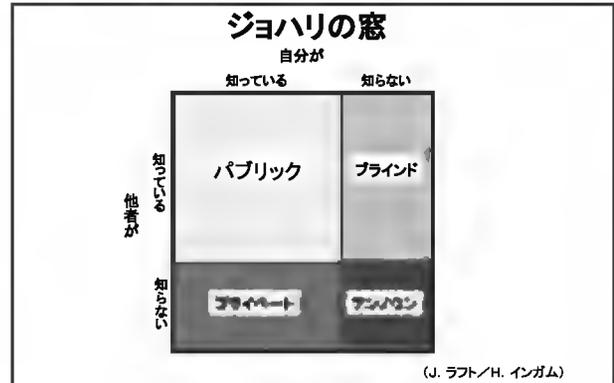
それがダイバーシティとインクルージョン、日本語で「多様性と共通性」です。上図はAさんBさんCさんの3人を表したものです。これまでは同質・均質・等質という全員に共通するところを大事にしてきました。コンセンサスを作る上では大事なポイントですが、こればかりですと没個性になります。ダイバーシティ或いはグローバリゼーションであれば、AさんBさんCさんそれぞれの誰とも交わらないその人らしいところを大事にして個性化に繋げて行くと、クリエイティビティーがそこから始まります。亡くなったスティーブ・ジョブズはまさにそうでした。人と違うところ自分らしいところをとことん追及した結果、次々と業績を挙げてきたのです。これまで多くの日本の企業はここを大事にしてきませんでした。これからは異質・異能に目を向けていかななくてはなりません。そうしないと、優秀な人はその人らしさを大事にしてくれる海外などに行ってしまう、日本はますます淀んでしまいます。

グローバリゼーションとは、違うことを大事にすることです。文化や習慣の違いを大事にしながら世界全体を一つのマーケットとして見ていこうというものです。ダイバーシティ・多様性とインクルージョン・共通性を共に大事にすること、これまではインクルージョンだけを大事にしてきましたが、これからはダイバーシティも大事にしていくなることが必要です。

■コミュニケーション・スキル

キャリア開発が成功するための必要条件とは、一人ひとりの違いを尊重しながら、相手の話をきちんと理解できること、そして自分の言いたいこ

とがきちんと伝えられるようになることが基本です。それをコミュニケーションのスキルといいます。日本の学校教育ではコミュニケーションに関して教えていません。しかし、実社会に出ると学習も訓練も受けていないにもかかわらず、コミュニケーション能力が求められているのです。これは理不尽であり、矛盾しています。



コミュニケーションを見事に説明しているのがジョセフ・ラフトとハリー・インガムという二人の学者の名前を採った通称「ジョハリの窓」という図です。コミュニケーションは「パブリック」共通理解が出来ている部分を広げることです。お互いが分かり合っている部分を「パブリック」というのですが、自分では分かっていないけれど他の人には見えている裸の王様状態のところを「ブラインド」といいます。「プライベート」は見せたくない、知られたくない、隠している自分という部分です。ただ、日常では積極的に隠しているわけではなく知らせたつもりでも伝え損なっているため相手が理解してくれずに、結果としてプライベートになっている事が多いようです。「アンノウン」は自分も相手も分からない誤解と錯覚の部分です。

日常は「アンノウン」誤解と錯覚がほとんどで、「パブリック」部分が非常に狭くなっています。これを広げることがコミュニケーションなのです。そのためには、自分が気付いていない部分に相手が気付いていたら教えてもらおうと同時に、自分が伝えたいことを相手にきちんと伝えるように、分かってもらえるように伝える。その結果、仕切りの線が移動して「パブリック」が広がります。他の人から教えてもらうことをフィードバックといい、自分のことをきちんと相手に伝えることをディスクローズといいます。

日本語の文化として「沈黙は金」ということわざがあります。ただし、言わずとも解ったのは多分、江戸時代までです。世の中の価値基準が単一で儒教という価値観しか存在しなかった時代には言わなくても通じたはずで、ところが現代は、人の

数だけ価値観があるといってもいいほど多様ではないでしょうか。そうであれば言わなければ通じません。言葉にしなければ分かり合えません。ものが言えない外交では困ります。ですからコミュニケーションはとても大事になります。

コミュニケーション・スキル

- ▶アサーション・スキル：
自分が伝えたいことをきちんと伝えられること。
- ▶リスニング・スキル：
一人ひとりの違いを尊重しながら、きちんと相手の話を聴けること。

コミュニケーション・スキルには、自分が言いたいことがあったら後ろめたさを感じないできちんとと言える「アサーション・スキル」と相手の話をきちんと聴ける「リスニング・スキル」があり、この両方のパッケージです。

仕事を回しているのは生身の人間ですから、言いたいことがあるのに言えないことは大きなストレスです。しかも仕事が上手く進みません。向かい合ってきちんと伝え合い分かり合えなければいけません。隣同士メールでやり取りしているようではとてもコミュニケーションが取れるとは思えません。

組織マネジメントにおける人間関係

▶単に仲がいい関係ではなく、仕事が面白いと思える環境を作ることができる関係。

コミュニケーション・スキル

テクノファのコミュニケーション・スキル講座

「組織マネジメントにおける人間関係」は単に仲のよい関係を作るという事ではなくお互いが仕事を楽しめる関係を作っていくことです。その為にはコミュニケーション・スキルが大事です。それから自分のキャリアとはどういう事か、じっくりと時間をかけて考えることもお勧めします。御清聴ありがとうございました。



厚生労働大臣指定「教育訓練給付金制度」適用コース

キャリア・カウンセラー(キャリア・コンサルタント)養成コースのご案内

各企業・組織において、今や人材マネジメントの一端をキャリア・カウンセラーが担う時代になってきました。そこでキャリア・カウンセラーでは今野能志先生をはじめ第一線の講師陣11名による、5月19日(土)から始まるテクノファの養成コースをご案内いたします。

社員が気持ちよく自身の持てる力を存分に発揮するためには、会社と社員の間に対話が必要です。そして社員一人ひとりが、会社によって育てられる成長感をもって、自己実現が出来、悔いのない人生を送るためには、自身の人生をしっかりと見つめる必要があります。それが出来て始めて会社と個人がWin・Winの関係を構築することができます。ではいったいどうやって？

キャリア開発プログラムとキャリア・カウンセリングに答えがあります。仕事に対する不全感や悩みを持つ社員が、自分自身の力を持って解決していきます。これがメンタルヘルスの予防対策の一つです。キャリア・カウンセラーが持つスキルや理論は、部下を持つマネージャーすべてに必要なスキルであり理論です、しかしヒューマンスキルであるがゆえに、今まで系統だった教育を受ける機会がありませんでした。社員が自らモチベーション高く働いていくヒントがキャリア開発にあります。ぜひこの機会にご受講をお勧めします。この資格は、国家検定2級キャリア・コンサルタントへつながる第一歩です！

TC91 No.17 日程：5/19(土)～7/29(日) 15日間
受講料：288,000円(税込) 会場：テクノファ川崎研修センター
<http://www.technofer.co.jp/tfcareerc/category/tc91.html>

テクノファNEWS 第97号
企画・編集/株式会社テクノファ

2012年4月10日発行
〒210-0007 川崎市川崎区駅前本町3-1 NOF川崎東口ビル
TEL:044-246-0910 FAX:044-221-1331
ホームページ⇒<http://www.technofer.co.jp/>