

わたしの仕事紹介

アジア航測(株) 総務・人事部 人事課 主査 小宅 香里

2009年4月にアジア航測に入社し、ようやく2年が経ちました。異業種から転職し、測量のことも人事のこともわからない私が日々奮闘している仕事内容について紹介します。

私の担当する仕事は「社内における教育・研修制度の構築」です。以前は、弊社でも充実した多数の教育・研修が実施されていましたが、この10年ほどの間に時代の流れとともに減少し、私が入社した時にはごく一部の研修のみ実施されている状況でした。

「アジアらしさを織り交ぜつつ、どこの企業でも通用するジェネラリストを育成する」次世代に向けた教育体系の再構築が必要な時期でした。

2009年10月に発足した「教育推進会議」では、様々な勉強をさせていただきました。

「業界の常識・アジアの常識」が色濃く残る社内でどのようにコンセンサスを得て進めていけばいいのか悩んだ時期もありましたが、委員の方々のご支援を元に、大きな一歩を踏み出すことができました。

教育推進会議での最大の成果が「新入社員研修の見直し」です。

これまでの新入社員研修は、2週間の集合型研修を実施しており、できるだけ早い時期に一人前に成長させる「知識詰め込み型研修」を行っていましたが、2010年度からは入社3年間を育成期間と位置付け、人材を育成する「OJT (On the job training) 体験型実習」にシフトチェンジしました。

技術から営業へ、営業から技術へローテーションにより人脈と視野を広げ、職場間の壁

を払拭させることで、新しいビジネスチャンスを見出すこともできました。

実施にあたり、ある上司から「長期に渡って新入社員を預かるのだから、彼らの健康管理や生活面での相談役も努めないといけないよ」と言われたのがきっかけで、私は「お母さん役」を買って出ることになりました。

私は彼らの教育担当ですが、上司でもなく、ましてや専門的な技術は教えてあげられません。しかし、あなたたちの成長を誰よりも願っているし、常に身方でいてあげたいというメッセージを何度も伝えました（ただし、お母さんは同じことを何度も言うし、間がヌケてるところもあります）。



毎年新入社員に教えている笑顔の作り方

インフルエンザにかかった新入社員のお見舞いに、スーパーのビニール袋をかかえて真夜中の男子寮へ行ったこともあります。

希望の職に就いたものの本当にこれでいいのか迷っている話や、職場内でうまくコミュニケーションが取れず不安を抱えている話、初受注での嬉しい報告、休日の過ごし方、恋

人と別れた話・・・

日常から彼らと向き合うことで、多少は信頼してもらえるようになったのか、相談も増えてきました。

また、社内イントラネットの社長ブログに載せていただいたことがきっかけで、話したことのない社員からも「お母さん頑張ってるね！」と声をかけてもらえるようになりました。



山中湖畔にて「測量実習」
(2010年度新入社員研修より)

ゆとり世代と呼ばれる彼らは、叱られることが苦手でいつも誰かに見ていて欲しい傾向にあります。言われなければ動かないので見兼ねることもあります。少し背中を押してあげれば行動できるといった素直な一面も持っています。ほんの少し余計に手をかけてあげることで、若年層の早期退職も防止できると考えています。



自分たちで考え発表させる「グループワーク」
(2011年度新入社員研修より)

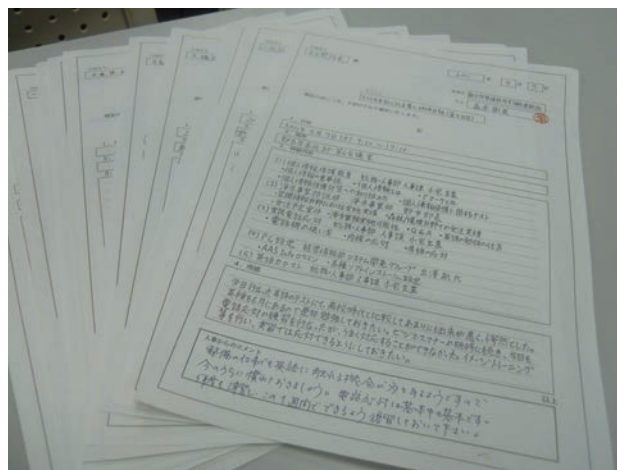
入社から1年も経つと彼らも大きく成長し、社会人として、コンサルタントとしての自覚が芽生えてきます。

頼もしく成長した彼らを見ていると、もうお母さんは必要ないかなと思いつつ、いつまでも陰ながら応援してあげる存在であり続けたいと思います。

今後は、研修という機会を通じてなるべく多くの社員と接し、私自身が成長することで全社員のお母さん役になれるような懐の深さを身に付けていきたいと考えています。



調布飛行場にて「自社機体験飛行」
(2009年度新入社員研修より)



「新入社員研修日報」
毎日コメントを書いているうちに交換日記のような存在になります