

「令和3年度山口大学係長研修」

令和3年7月27日～29日 山口大学学生会館2階会議室

山田 知沙

技術企画課

1 はじめに

令和3年7月27日(火)～29日(木), 令和3年度山口大学係長研修に参加した. 総合技術部からは各課からグループ長1名ずつ, 合計5名が参加したので報告する. 内容は大まかに, 1日目に山口大学の現状, 情報セキュリティ, 山口大学の特色ある講義を受講し, 2日目と3日目には, リーダーシップ研修を受講したので報告する.

2 研修スケジュール

第1日目: 7月27日(火)

8:30- 受付開始

8:40- 事務説明

8:50- 開講式

9:00- <講話> 山口大学の現状とこれから 理事・副学長 谷澤 幸生 氏

10:00- <講話> 大学を取り巻く財政状況 理事・副学長 小坂 慎治 氏

11:00- <講義> 情報セキュリティについて 総務企画部長(デジタル推進担当) 庄野 栄二 氏

総合技術部情報技術課 技術専門職員 末長 宏康 氏

13:10- <講話> 学外幹事から見た国立大学法人山口大学 監事 土屋 和義 氏

14:10- <講義> 日英饗応料理の再現を通じて～幕末メニューから食文化を学ぶ～

地域未来創成センター 五島 淑子 教授

15:30- <講義> 水の生態調査の革命～環境DNAが切り開く生物・ウイルスの見える化～

大学院創成科学研究科 赤松 良久 教授

第2日目: 7月28日(水)

9:00- <講義> 株式会社インソース 長岡 浩之 氏

1. 係長に期待される役割
2. リーダーシップを発揮する(自己意識)
3. リーダーシップを発揮する(対人スキル)
4. 指導・教育のポイント

17:00 終了

第3日目: 7月29日(木)

9:00- <講義> 株式会社インソース 長岡 浩之 氏

5. 業務改善
6. リスク管理(リスクマネジメント)とは
7. まとめ

3 リーダーシップとは

研修の大半を占めた、リーダーシップ研修のワークで学んだことを述べる。リーダーに期待される役割を認識する上で、上司、組織、部下は何を求めているのかを、それぞれに所属部署を想定して自己検証し、グループで共有した。その中で、リーダーシップとは、自ら考え、判断する主体性、周りを巻き込む力、チームをまとめる力など、そのための言動や態度などの姿勢が問われること、問題を放置せずに、上司が判断できる材料を準備することが大切であることを学んだ。

また、リーダーシップには4種類あることが大変興味深かった。1. 牽引型リーダー(強力なリーダーシップやエネルギー・自信でメンバーを牽引する)、2. 緻密型リーダー(的確な指示を出すなど、論理性、説得性でメンバーを導く)、3. 奉仕型リーダー(メンバーの意欲、環境を整える奉仕性を備えており、尽くす力で仕事の能率を上げる)、4. ビジョン型リーダー(緻密に青写真を描く計画性や段取り力・行動力でメンバーの羅針盤となる)である。そのようなリーダーを目指すかは自分自身に見合った型を目指せば良いのである、リーダーシップは姿勢そのものであり、誰でも発揮することができ、大切なことは問題意識を超えた当事者意識を持つということだ。自己意識の問題である。

さらに求められる要素として、対人スキルがあるが、これにはメンバーを巻き込む力が必要である。そのために、リーダーは、動機付けの方法を工夫し、仕事がやりがいを感じれるものになるように変えていく必要があるとのことである。育成には時間がかかるため、自己啓発を促し、リーダー自身が高い判断力や先見性をもつと共に、部下の成長を待つゆとりを持ち、情報共有を行っていくことが大切であることを学んだ。同時に上司を巻き込む力も必要となる。日頃から上司との信頼関係を気づき、よく観察し、受け入れてもらえる伝え方をするのが信頼関係の構築となるため、先入観を排除し。相手の行動、言動、クセを観察することで、自分との相違点を見つけ、注意すべき点を探ることが必要となる。意見の相違は、「何を重要視しているのか」が異なるためであり、相手の考えを聴き、訊くことの重要性を知った。

4 人材育成について

重要なのは、指導において、特定の職員に任せきりにせず、複数のメンバーを活用して指導・育成するということである。そのためには、「何のための業務であるのか」を理解させながら指導することが原則であり、これにより、新人の当事者意識が上がるということを認識することだ。この時、想定される作業時間や達成度、質を伝え、指示の確認や常識のすり合わせを行う必要があるとのことだ。また、人材育成には、ほめる(認める)ことが重要であり、これをできないリーダーはリーダーとしての自己認識不足であることを心得た。ほめる時は、具体的に業務に関する「行動」をほめ、タイムリーに、プロセスをほめることを意識することが大切であると学んだ。また、指導する、つまり注意することも必要である。ただし、注意することにより、改善されることが目的であり、厳しく伝えれば改善されるとは限らないため、原因を確認し、ひとつに絞って注意する、これにより改善されたら、アフターフォローを心掛ける必要がある。

5 さいごに

係長研修では、山口大学の現状や特色、情報セキュリティおよび、中堅職員としての役割、リーダーシップ、指導・教育のポイントや業務改善の実現方法、およびリスクマネジメントについて学んだ。多くのテーマにおいて、グループワークを通じて意見交換をしながら学びを習得していったが、特に気を付けたいと思ったのは、周りを上手に巻きこむこと、業務改善の際には、特定の「人」を原因とせず、「仕組み」や「業務の進め方」の中に問題はありと認識し、改善後の成果を想定した対策を実施して効果を確認していくことを意識し続けるということだ。各部署の係長やグループ長との研修は、業務内容は異なるものの、広義でのリーダーとしての役割は同じであると認識し、今後も自らの貢献は何かを振り返りながら、組織の一員として、成長していきたいと思う。