

夢へのスタートはここから!

ようこそ 新入社員

濱田重工とアイコムソフト合計119人の新入社員。
元気いっぱいな皆さんの、人となりや意気込みなどを
お届けします。先輩社員の皆さんも、新入社員のフレッ
シュな姿に刺激を受け、職場でのコミュニケーションに
役立ててみてください。



各部門で新入社員研修

大きな一歩を踏み出す

4月1日から、各部門で新入社員研修が行われています。
濱田マンとしての基礎知識を修得し、学生から社会人への顔つきへと変わってきました
(研修内容はスケジュールより一部抜粋)。



安全衛生教育を傾聴

八幡支店

4月1日～10日、6月8日～19日

- 鉄鋼事業主要法定特別教育
- コンプライアンス教育
- 社会人としてのマナー
- 鉄ができるまで
- 危険予知訓練・4RKY
- メンタルヘルス教育
- 現場研修
- マイテクセンター研修
(玉掛、溶接
など)



行動学習としてウォークラリーを行い、行動上で発生しうるリスクを考えました



発声では、全力で声を出しました

本社

4月1日～6月26日

- 規律訓練
- 企業人としての基礎
- システム教育
- ビジネススキルトレーニング
- A Aスタディ
- 主要事業教育
- 各グループ教育
- わが社での仕事のマナー
- 各グループ実習(事務系)
- 現場技術教育(技術系) など



景色を楽しみながら鹿野山ウォークラリーに取り組みました

君津支店

4月1日～6月30日

- 安全衛生導入教育
- 規律訓練
- 新入社員心得
- 鹿野山ウォークラリー
- 低圧電気特別教育
- アーク溶接特別教育
- 鹿野山座禅研修
- コンプライアンス教育
- 健康管理に関する講話教育
- ビジネスマナー講座
- フレーン学科試験準備講習
- 職場見学
など



一日の始まりに唱和を行い、安全への意識を向上

光支店

4月1日～6月3日

- 社会人としての心構え
- 規律訓練
- 安全パトロール
- コンプライアンス・ハラスメント・セキヨリティ教育
- フォークリフト運転技能講習
- 玉掛け技能講習
- ガス溶接技能講習
- フレーン学科勉強会
- メンタルヘルス教育
- 粉じん作業特別教育
- フルハーネス型墜落制止用器具特別教育
など



AED教育では、心肺蘇生法をシミュレーションしました



社会人としての心構えやマナー、労働法規の基礎知識などについて学びました

- 基礎教育
(クリーンルーム教育、品質環境システムなど)
- 社会人基礎教育
(モラル、マナー、コミュニケーション、P D C A サイクルなど)
- 救命講習
- セルフケア教育
- 工場実務教育・演習
- 安全衛生防災教育(4 R K Y 法教育、リスクアセスメント教育など)
- クリーンルーム見学など

シリコンウェハー事業部

4月1日～16日



規律訓練では息をそろえて動きました

- 規律訓練
- 企業人としての基礎
- 安全衛生教育
- 社会人教育(ビデオ学習)
- 社会人マナー教育
- ライフプランニング
- 熱中症講話
- 安全衛生の心構え・交通安全教育
- 課別教育
- 危険予知訓練
- 指差呼称教育
- 交通安全ポスター作成
- クリーン学科試験演習など

大分支店

4月1日～6月9日



OJT教育で車両整備を实践

- 新入社員心得
- 新入社員マナー
- 目標達成シート作成 など

オートライフセンター

4月2日、3日



カードを用いてレジリエンス・トレーニング

- レジリエンス研修
- マナー研修
- I S M 教育・開発グループ情報セキュリティ教育
- ヒューマンスキル教育
- コンプライアンス研修
- Q M S 教育
- A I 入門
- ストレスマネジメント
- プレゼンテーション研修
- I O T 入門
- ビッグデータ入門
- 成果報告会など

アイコムソフト

4月1日～6月30日



規律訓練ではキビキビとした動きをマスター

- 規律訓練
- 社会人としての心得
- 職場での心構え
- コンプライアンス教育
- 鉄ができるまで
- 危険予知訓練
- フルハーネス型墜落制止用器具特別教育
- 安全パトロール
- パソコン教育
- 現場でのOJT教育など

大阪事業所

4月1日～6月30日

世代が異なる新人とのコミュニケーションは

“関わり力”が決め手

1 根性論ばかり押し付けてくる



何十歳も年が離れた新入社員と接するなかで、上司・先輩の皆さんから「世代間の価値観のギャップを感じる」という悩みを聞きます。「部下の言動にイラッとする」「周りとうまくコミュニケーションがとれない」…その悩みを放っておいたら、職場の雰囲気もギスギスします。「関わり力」を身に付けて、仕事もコミュニケーションもスムーズにしましょう!

部下

上司

1 部下が言うことを聞かない



2 飲み会に誘われたけど説教と自慢話でうんざり



4 仕事を頼んどいて「残業するな!!」って…



職場でこんなことありませんか?

4 仕事よりプライベート優先か?



2 飲み会に誘ってもついて来ない



3 ミスを報告したら一方的に責められた…



5 「相談しろ」と言うけど時間を取ってくれない



5 「報・連・相」ができていない



3 今どきの若者はすぐ心が折れる…



人はみな無意識に、自分の正義や価値観を通して世の中を見ているのです!

Profile

1級キャリアコンサルティング技能士、国家資格キャリアコンサルタント、産業カウンセラー、アンガーマネジメントファシリテーター。専門学校卒業後、大手通信会社勤務を経てパソコン講師として活動。その後、キャリアコンサルタントとして、公共機関にて1万人以上のキャリアコンサルティングを手掛ける。独立後は、ビジネスコミュニケーション、キャリア形成支援、メンタルヘルスマネジメント等の講座を通じて約2万人を支援。「相談者の強みを引き出し、今すぐ実践できる」をモットーとする。豊富な事例と実体験に基づいた内容には定評がある。現在は、企業で働く人々の支援に着眼し、キャリアシフトチェンジ、パワハラ防止研修も精力的に手掛けている。

中国先生が担当している社外講座

[現在公開中の講座]

- ・選ばれるリーダーになるための「関わり力」
- ・もう迷わない!最初の一步を踏み出すキャリアデザイン
- ・受かる!履歴書・職務経歴書の書き方
- ・傷ついたところを抱きしめる「やわらか」レッスン
- ・アンガーマネジメント入門講座、応用講座
- ・アンガーマネジメントパワーハラスメント防止講座

[もうすぐ公開の講座]

- ・新入社員のためのビジネスコミュニケーション講座 (福岡市商工会議所実務研修講座6/23)



キャリアクレッシェンド
中国 久美子先生

人間関係の溝が
深まる
3つの理由

1 相手を認めないから

私たちがイライラしてしまうのは、自分と相手の価値観が違うから。同じにしよとすると苦しくなるのです。少なくとも、相手の価値観は相手にとっては正しいものと認めましょう。

2 物事のとらえ方が違うから

同じ言葉をみんなが同じ意味でとらえているとは限りません。「頑張ります」と言っても、人によって頑張り度合が違うから、「頑張っているのに認められない」ということが起きるので。相手の辞書と自分の辞書は違うと心得ましょう。

3 その態度が怖いから

腕を組み、不機嫌な表情、大きな声と鋭い視線の人には、近寄りたくないです。これらは動物でいうと「攻撃」のポーズ。このように見た目や姿勢は人間関係に影響します。優しいイメージを身にまとい、コミュニケーションを円滑にしましょう。

CASE. 1



優しく指導することを心掛けても、部下が言い訳したり、話を最後まで聞かずにささぎったりすると、こちらもつい、きつい口調に。部下からは「怒られたので自信をなくした」「パワハラ上司だ」と逆ギレされ、問題をすりかえられた。

その指導 部下から見て本当に優しい?

部下があなたの言葉をささぎるのは、部下にも言いやすいことがあるから。あなたの言いつきは後回しにして、まずは部下の言い分を聞いてみては?

部下に訴えたいことがあるうちは、いくらアドバイスしても部下は聞く耳を持ちません。「何かあった?」「ほかには?」と、とことん聴くことに徹しましょう。

そもそも、経験値の高い上司からすると、ミスの原因はすぐに分かるもの。だからという

て、頭ごなしに注意をすると、部下は自分で考えることをやめてしまい、指示を待つだけになってしまいます。

また、どうすれば自信を持てるのか、部下から教えてもらうのも上司の役割と考えてみてはいかがでしょうか。

パワハラについては、互いに正しい認識を持つておくことが大切です。パワハラにならない伝え方の基本は「事実を伝える」こと。感情はおいておきましょう。

相手の気持ちに寄り添い
根気強く話を聴き出しましょう。



CASE. 2



部下の面倒を見てあげても、感謝されない。自分が若いころは「上司に助けてもらった恩返しをしよう」と頑張ったものの。その上、「良い条件の会社に転職が決まった」とさっさと退職。せめて3年は続けないと、やりがいに気づけないと思うのだが…。

いつのまにか感謝を要求している? 面倒を見る本当の目的は…

あなたが花を育てているとしましょう。あなたが花を育てるのは、その花から「育ててくれてありがとう」と感謝されたいからでしょうか。…違いますよね。部下の面倒を見る目的は、業務を滞りなく進めるため、部下の成長のため。職務の一環であるはずなのに、いつのまにか無意識に感謝を求めているのでしょうか。

それに、もしかしたら部下なりに感謝しているのかもしれませんが。絵文字「つ」、「ざーっ

す」という若者言葉も、彼らにとっては「感謝の表れなのかも」。

また、部下の転職を素直に喜ばないのは、「もう一緒に仕事できない」といった寂しさや「良い条件の会社だなあ」といった嫉妬心のせいかも。部下が良い条件で転職できたのは、上司であるあなたが立派に育てたから。上司が最後にできるのは、部下を喜んで送り出してあげることかもしれませんね。

部下の成長を一緒に喜び
励ましましょう。



CASE. 3



部署間での対立があり、助け合いや連携が難しい。他の課の担当者は自分の主張ばかり通し、こっちの都合を考えてくれない。同じ役職でも年下の私は意見を譲ることが多く、そのことで部下からは「部下のことを考えてくれない。自分の保身ばかりだ」と言われた。

意見を押し通すのは何のため？ 意見を譲るのは誰のため？

会議のなかで、部署間が対立したり、発言力がある人に同意が集まったりすることはよくあります。そんなとき、自分は年下だからと意見を言わないのはなぜでしょうか。「年下の意見はどうせ採用されない」「意見を言っても、事を荒立てたくない」といった会議の目的とは別の感情がそうさせるからではないでしょうか。このような個人的感情を持ち込むと、会議本来の目的が達成できません。「会社を良くする」というもっ

と大きな目標にワンチームで向き合っている。ではどうでしょうか。そこから「自分の部署でできることは何か」に着手してみると前に進めそうですね。

上司がやるべきことはまず「部下を信じて」と。部下と、とことん意見を吟味すること、強い絆が生まれるはず。その上で、上司として会社の「員」として何をすべきかを考え行動してみたいかがでしょうか。

相手の意見を受け止め、その上で
自分ができるところに集中しよう。



CASE. 4



監督者の立場である私は、優柔不断で慎重な性格から、つい決断が遅くなりがち。指示・命令を出した後も訂正が多く、「言うことがコロコロ変わるから困る」と部下からよく言われてしまう。

変える理由を見極めないと 部下は振り回されるばかり

言うことが変わるの、よくあることです。でも、変える理由がぶれてしまうと、部下は振り回されてしまいます。まずは、変わる理由が感情からくるものなのか、上司しか知り得ない情報からくるものなのか整理しましょう。次に、知り得た情報で変えざるを得ない場合は、言える範囲で変える理由を部下に伝えましょう。その際、劳いの言葉も忘れずに。感情からくる場合は変えないと決めましょう。

また、「理想のゴール」「最低限のゴール」「余力がある場合のゴール」を提示してもいいですね。3つのゴールがあることで、部下のモチベーションもアップします。あわせて、絶対にやってはいけないレッドゾーンも明確にしておくといでしょう。

あとは、部下を信頼して任せる覚悟をすること。そんな上司の覚悟を部下は見ているのかもしれない。

決断ラインを決め
部下と共有しておきましょう。



上司・先輩に必要なのは“関わり力”

受け入れ力



相手の価値観を知る

相手と自分は違うということを知りましょう。合わせようとはなくてOK。「違うんだな」と相手の価値観を認めるだけでも一歩前進です。

成長を信じる

あなたが相手の成長を信じなければ、相手もあなたのこと信じません。まずは、相手の成長を信じる気持ちを持つことが大切です。

共感する

「分かるよ」と思っただけでは何も伝わりません。「無理もないね」「辛かったね」と共感を言葉にして伝えましょう。

見守り力



やわらかい視線

視線にはあなたの心が表れます。自分だったらどんな眼差しで見られたいか想像してみましょう。話を聴くときも優しく相手と目を合わせることが大切です。

優しい笑顔

まずは笑顔を実践化させましょう。「歯磨きの最後に、自分に最高の笑顔を向ける」など、できることからやってみましょう。

ゆつくり頷く

あなたがゆつくり頷くだけで、互いの信頼関係が深まります。今よりさらに5センチほど深く頷きましょう。

励まし力



褒める

結果以外にもたくさん褒めましょう。「結果は残念だけど、よく頑張った」「いつも元気だね」など、ダメ出し名人にならず、褒めすぎ名人を目指しましょう。

伴走する

「いつでも相談して」とそばにいると声かけをしましょう。うまくいかないときも独りにせず、一緒にそばで悩んであげるだけで、頑張ろうという気持ちになります。

アイメッセージを使う

「あなたがこうだから」とYOU(あなた)を主語にせず、「この状況に対して私は残念」とI(私)を主語にして話しましょう。相手を傷つけない大人の話し方です。

聴き出し力



経験や理由を聴く

「ついでにそのような結果になったのか、事情を聴きましょう。」なぜ「えっ」して「こ」言だけで聴くのは、責めているのでNG。

思いを受け止める

人は自分の思いを聴いてもらえると嬉しくなるもの。部下ファーストで、まずは部下の思いをきちんと聴き、「そうなんだね」と受け止めてあげましょう。

考えてもらう

上司の意見を伝えるのではなく、「どうしたらいいかと思う」と相手に考えてもらうことが大切。自分事として捉えることが解決の第歩になります。

もし「部下・先輩にそこまでしないとイケないの?」
と思ったなら...

「俺たちは叱られても歯を食いしばって頑張った」「今の若者こそ頑張る必要があるのでは?」と思う気持ち、よく分かります。あなたは、今日までよく頑張っていました。

今の時代、物は豊かになり、コミュニケーションツールも増えてきました。しかし、これほどツールが進化しているのに、私たちはまだに人間関係で悩んでいます。

かつて上司から理不尽なことで叱咤されて、辛い悔しい思いを味わったあなただからこそ、今できることがあります。未熟で自信のないかつての自分に、今だったらどんな声をかけてあげますか?今のあなたには、もう分かっているはずですよ。これからは、関わり力で、あなたも部下もOKな関わり方を目指しましょう。



見つけた！
Kirari
輝く人

Vol.53

気遣いと会話力で現場をサポート キラースマイルの素敵女子

君津支店 総務・人事グループ

平野 舞由子さん(25歳)

2015年2月中途入社。責任感を持って各種事務手続きを行い、現場社員をサポートしている。明るく前向きな性格とかわいらしい笑顔が輝く、君津支店の癒やしの存在。

辛い物
20%辛い物を食べると
テンションが
上がります元気の
素コーラ
80%コーラで一日が
始まります

納期管理を徹底し、現場を支える

君津支店の全社員・車両が製鉄所内に入るために必要な通門手続きをはじめ、現場の方のスキルアップにつながる講習の申し込み、免許取得の対応を行っています。また、入社時の備品発注から退職対応、個人データ資料作成など、あらゆる事務手続きを担当しています。

君津支店は社員数が多いため、常に「ミスなく迅速に!」を念頭に置き、仕事にまい進。期日に間に合うように、スケジュール管理を徹底しています。



イレギュラーな事態にも、テキパキと対応することを心掛けます

心を開くカギは会話と笑顔

通門の申請が遅れると、現場の方が構内に入れなくなってしまう。生産に影響が出ないよう、前もって更新の通知を送ったり、業者の方とコミュニケーションを取ったりしてスムーズに進行させています。

事務手続きといっても、人対人の仕事を中心。現場や業者の方とのたわいない会話を大切にしています。また、笑顔で話すことで心を開いてもらえるので、仕事がしやすくなります。



会話から人柄を感じ取ることで、やりとりがスムーズになることもあります

家族と大の仲良し

物心ついた頃からコーラが大好き。箱買いして毎日飲んでいました。イクラも大好物で、誕生日には両親が500gのイクラをプレゼントしてくれたことがあります。

最近うれしいのは、3歳の甥っ子が私の名前を覚えて名前前で呼んでくれること。私は三姉妹の末っ子で、姉たちとともに仲が良く、姉の影響で小4から高3まで剣道に熱中していました。高3の大会では、県ベスト8入り。礼儀を学ぶことができ、精神的に強くなったと思います。



先日、甥っ子・姪っ子が喜ぶ動物公園や海へ、家族で遊びに行きました

指先までおしゃれを楽しむ

週末は、東京の友人と遊んだり、ショッピングに行ったりします。漫画も好きなので、時には漫画喫茶に行くことも。車は手洗い派で、夏はほぼ毎週洗車しています。

辛いものに目がなく、マイブームは韓国の辛いインスタント麺。女子力アップのために、毎日1リットルの水を飲むことと、月1回のネイルが欠かせません。指先がきれいだと、モチベーションも上がります。



インスタグラムで流行をつかみ、自分好みのネイルに

私も応援!

明るく素直な愛されキャラ

平野さんは常に前向きで、誰からも愛される性格の持ち主です。仕事の幅も広がってきており、任された仕事にストイックに取り組む姿勢は素晴らしいと思います。今後も仕事・プライベート問わず、日々挑戦し、成長してほしいです。



杉 泰輔グループ長

◆ 次号のKirari輝く人はお休みです。