

コロナ渦における効果的新入社員研修とは④

シリーズ第3弾です。これまでは“主体行動の修得・目的把握・納期厳守”でした。

第4回は“チームワーク”です。

一般的に最近の新入社員は協調性が高いので、チームワークを得意としそうです。しかし、実は“真のチームワーク”を修得できているとは言えません。単に表面的に周囲に合わせているだけのケースが多々見られます。これは、チームワークの目的を正しく理解できていないことに因ります。

チームワークの目的とは何でしょうか？皆で仲良く何かに取り組むことでしょうか。それは重要な要素ではありますが、チームワークの目的ではありません。チームワークの目的とは、“個人で行うより大きな成果を生み出すこと”です。いくら仲が良くても、期待される成果を創出できていなければ、それはチームワークが良いとは言えません。

しかし、この“大きな成果を出す”という目的を理解できていない新入社員 が少なくありません。弊社研修でも、チームワークの目的を考えてもらいますが、“協力しあうこと”と捉えがちです。また、チームワークに不可欠な各役割（例：リーダー）の理解も不足しています。そのため、以下の弊害が見られます。

チームワーク目的誤認による弊害例
反対意見があっても言わない（対立を避ける）
反対意見が出ても、それを全て合わせたような結論を出す（議論しない） （無下に否定しないのは良い点ですが）
不明点があっても遠慮して聞かない（遠慮する）
リーダーが機能しない（横並び意識となる）
何のためのチームワークなのか、そもそも目的を忘れる（目的を忘れる）
納期が迫り、低いレベルの結果を出してくる（納期を忘れる）

第2回で取り上げた“手段の目的化”が、チームワークでも起こってしまいます。

しかし、この状態のまま、現場配属されてしまえば、斬新なアイデアや意見が持ってもそれを言わないでしょう。また、チームワークにおける前提が先輩社員と異なるので、大きな戸惑いを感じてしまいます。さらに横並び意識が強いと、意見が分かれた際にリーダーが決定することを、“独善的”と捉える恐れもあります（実際、若手社員からそういう声を聞くことがあります）。これでは、職場への不満となってしまいます。

弊社新入社員研修は、[チームワークの目的](#)、[チームワークの条件](#)、[チームワークにおける役割の必要性](#)、[反対意見の重要性と議論法](#)を整理し、かつ現場を想定した実習を通じ、確実に理解、修得してもらう内容となっています。

ご興味・ご関心のある方は下記までご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら