

平成 25 年度 人事部人事企画課／ICT ラボ共催  
～スタッフを育てるリーダーシップ～  
実施報告

担当講師：諏訪 茂樹（人文社会科学系 准教授）

[テーマの主旨]

専門性の高い職業集団においては、スタッフを支配・統制するリーダーシップではなく、スタッフを育てるリーダーシップが求められます。自立度に応じてティーチングとコーチングを使い分けながら、スタッフの成長を支援するリーダーシップを講義と演習の両方から学ぶ。

[研修目標]

- (1) 自立したスタッフを育成する筆湯性が理解できる
- (2) 自立度に応じたティーチングとコーチングの使い分けを実践できる

[プログラム]

時 間		内 容
9：00	講義 1	自立したスタッフを育てる必要性
10：30	講義 2	ティーチングとコーチングの使い分け
11：00	演習 1	ティーチング 1（効果的な指示の方法を学ぶ）
12：00	昼休み	
13：00	演習 2	ティーチング 2（効果的な助言の方法を学ぶ）
14：20	講義 3	ジョン・ウィットモアが提唱したコーチング
15：40	演習 3	コーチング（相手から答えを引き出す方法を学ぶ）
17：00	終 了	終了後、アンケート記入



[職種別参加者]

事務職 6 名、看護師 12 名、看護助手 1 名、薬剤師 3 名、診療放射線技師 4 名、臨床検査技師 7 名  
臨床工学技士 1 名、理学療法士 1 名 : 計 35 名

## 受講後アンケート

### I 研修について

①今回の研修は役に立ちましたか？		②講師の説明は如何でしたか？	
大変役に立った	15	大変良かった	24
役に立った	18	良かった	9
どちらとも言えない	2	どちらとも言えない	2
余り役に立たなかった	0	余り良くなかった	0
役に立たなかった	0	良くなかった	
③配布資料は如何でしたか？		④研修時間は如何でしたか？	
大変分かりやすい	10	長かった	14
分かりやすい	21	丁度良かった	16
どちらとも言えない	4	どちらとも言えない	4
分かり難い	0	短かった	0
		未回答	1

今回の研修は業務上、どのような場面で活用できそうですか？

- ・自分の目標を立てる時や新人・後輩へ業務を教える時
- ・指示待ち人間を作らないようにする時
- ・先輩や上司への接し方、指示をもらいたい時

### II 研修の中で、印象に残った／役に立った／効果的だったものについて（複数回答可）

自立したスタッフを育てる必要性	20
ティーチング1（効果的な指示の方法）	14
コーチング（相手から答えを引き出す方法）	11
ティーチングとコーチングの使い分け	30
ティーチング2（効果的な助言の方法）	15
その他	1

－理由－

- ・相手の考えを引き出す上で、助言と指示の使い分けを適切に行わなければならないことが良く分かった。
- ・今までピラミッド方式が多かったので、今回の研修で逆方式の大切さが分かりました。
- ・自分がティーチングを多用していることが分かり、これから改善していかなければならない事だと明確化できた。
- ・自立したスタッフを育てる為には、自らも行動し、相手の能力を見極める必要性を改めて認識した。
- ・学術的な視点から論理的に話して頂けて良かった。
- ・目標管理なんて面倒だと思っていましたが、重要性に気付かされました。

### Ⅲ 今後受講してみたい研修テーマについて（複数回答可）

コミュニケーションスキル	15
プレゼンテーションスキル	11
ロジカルシンキング（論理的思考）	6
問題解決手法	12
その他（社会学、チームワーク）	2

### 研修全体を通しての感想より

- ・自分の目標のあり方を再度認識し、考えていこうと思いました。
- ・実践を交えて学べ、自分自身を振り返ることができました。職場でも今回の内容を意識して行きたいと思います。
- ・今までの新人教育研修で教わったコーチングは分かり難かったが、先生の説明は分かりやすかったです。
- ・大学の先生に研修していただいた事と、多職種でロールプレイが出来た事が良かったです。
- ・演習が多く、楽しく研修する事が出来ました。
- ・少し研修時間が長いので、短時間で集中的に行った方が効果的だと思いました。
- ・説明が論理的で非常に分かりやすく、聞きやすかったです。