1.　「平成２９年４月度 修習技術者研修会」報告

2017.05.11
修習技術者支援委員会
委員補佐　新海平

2.　研修会概要

日　時　平成 29 年 4 月 8 日（土）
13:00～19:30
主　催　公益社団法人日本技術士会
修習技術者支援委員会
会　場　日本技術士会葺手第二ビル５階

3.　研修会の内容

修習技術者研修会 司会	13:00～19:30 野村　晃平
開会挨拶 修習技術者支援委員会 委員長	13:00～13:05 川村　智
研修の目的 修習技術者支援委員会 副委員長	13:05～13:10 野村　晃平
講演 「明日から仕事が楽しくなる！業務遂行力を２倍にする新形態コミュニケーション」	13:10～15:10 亀山雅司講師
休憩	15:20～15:30
演習 実践ロールプレイ「講師を Yes と言わせてみよう！」	15:30～17:45
まとめ 修習技術者支援委員会 委員長	17:45～17:50 川村　智
アンケート回答、準備	17:50～18:00
情報交流会	18:00～19:30

4.　研修会の参加者

今回の研修会は、技術士第一次試験合格者及び JABEE 認定課程修了者を対象とした修習技術者研修会であった。準会員を中心に 32 名が参加した。ただし、講演内容に興味を持つ正会員（技術士）の方が 5 名、非会員の方が 6 名参加していた。

参加者の技術部門は、建設、電気電子、機械部門、他であった。参加者の居住地は関東を中心とした参加者が多かったが、長野からの参加者もいた。なお、参加動機については複数回答であるため、実際に回答をいただいた３１名からの結果である。

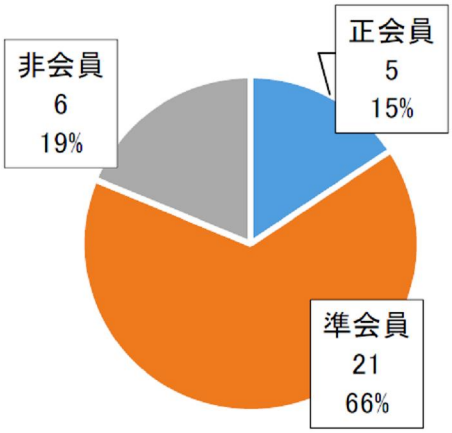

図１　参加者ステータス

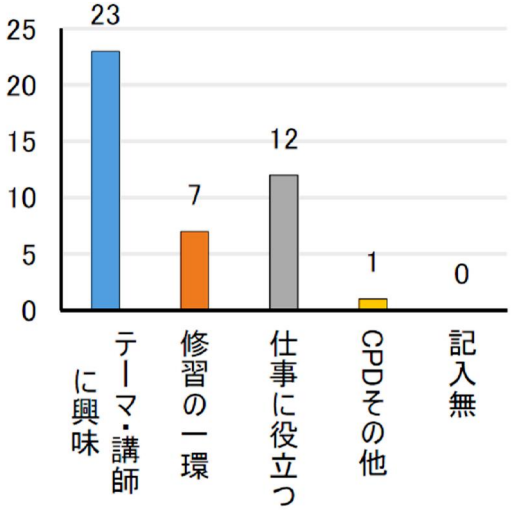

図２　参加動機（複数回答）

5.　研修会の状況について

今回のセミナーは本研修会場の他、中国支部へ同時中継して行われた。まず修習技術者支援委員会の川村智委員長の開会挨拶があった。本研修では期待できる内容であり、企業へ持ち帰って組織として実践してほしいという説明があった。

続いて司会者である野村晃平副委員長から研修の目的と講演者である亀山講師の紹介と経歴についての説明があった。

前者は文科省技術士分科会により2014年3月に制定された「技術士に求められる資質能力（業務遂行能力）」について理解を深めることであると、セミナーの趣旨説明があった。特に本研修では業務遂行能力の一つである「コミュニケーション能力」を身につけ、これらを実際の業務に活かしてほしいという説明があった。

◆　**講演について**

亀山講師の講演は、「明日から仕事が楽しくなる！業務遂行力を２倍にする新形態コミュニケーション」についてであった。

本講演の最初に解決力を上げるウォーミングアップとしてハートビートを参加者全員で実践した。本講演におけるハートビートとは自分の手および相手とのタッチで音を出し、これを繰り返す動作である。

写真１　ハートビートの実践

本講演の目的として、講師から以下の三つの疑問を参加者に提示した。

・何のために手に入れますが？

・手に入らない場合、どういう困った状態になっているか？

・手に入るとどう変わるのか？

講師は自己紹介にて、２０２０年に日本のエンジニアの幸せの完成を目指すべく、伝えることができると最強のチームができると述べた。講師は以前、取引先においてディベート型の説明をし、悲惨な結果を招いた経験がある。この型の説明では関係を破壊する可能性があることを説明した。

ディベート型の失敗という経験を基にして、講師は「解決が目的」のラポール型のコミュニケーションの実践を考えた。本講演ではホテルでの客とのコミュニケーションでの例を挙げて「Win-Win の解決」になると説明した。

講師はラポール型のコミュニケーションを利用して、交渉成功のための伝わるパターンを説明した。以下の順で物事を伝えることを説明した。

①　目的を設定

②　ラポールを築く

③　情報を聴く

④　伝える

上記のパターンにおいて、講師は②で「人に共通の心理」、③で「各人の心理・価値観の理解」を意識し、必要に応じて修正することを説明した。その他、同郷、同じ趣味、同じ価値観である場合は話が伝わりやすい。これらについては口に出して、しつこく問うということが必要であると説明した。

講師はビジネスにおいて、雑談もラポールを作るチャンスであり、相手の話に賛同すればラポールが築けると説明した。

ラポール型のコミュニケーションの説明の合間に参加者同士で演習を実施した。相手の人が無反応である場合と、適度にうなずいて反応する場合を実施し、話のはずみ具合を比較した。

市場においては「ブルーオーシャン（新規市場）」を経て「レッドオーシャン（良く知られている市場）」になる。講師はエンジニアの心理型のコミュニケーションはまだ誰もやっていない巨大なブルーオーシャンであることを説明した。もし、誰かがその領域を実践するとリーダーになれることも説明した。その心理についてはとっても理論的であり、理論組み立ての得意な技術士向きであることも説明した。

講演の最後に目標達成の C 思考を説明した。理想（目的）を設定し、As is（現状）を押さえ、理想に近づけるための方法を決め、多くの情報を入手し修正することである。この時、必ず理想（目的）から設定することが大切であると講師は説明し、講演を締めくくった。

写真２　亀山雅司講師の講演状況

◆　**演習について**

グループ討議は、本研修会場での７グループと中国支部の１グループに分かれて１３５分間行われた。亀山講師の講演を参考に会話が続く質問の形を意識して上司を説得するというテーマで実施した。各グループに上司役となるファシリテーターが付き、彼らの価値観を満たせるように参加者は質問していた。

写真３　演習の状況

◆　**グループ＃１の演習内容**

「組織のあるべき姿」について議論し、上司を説得した。時代に合わせて内容を変えることとラポール型を意識していた。

◆　**グループ＃２の演習内容**

「休暇」について議論し、上司を説得した。目的設定や上司の価値観を意識していた。

◆　**グループ＃４の演習内容**

「身だしなみ」について議論し、上司を説得した。衝突しない言い方を意識し、他の方が言っていたことと自分が言ったことを区別していた。

◆　**グループ＃５の演習内容**

「研究予算」について議論し、現状維持および責任逃れの上司を説得した。他の部長の承認または役員を含めた根回しが有効であることを意識していた

写真４　グループ＃５の演習状況

◆　**グループ＃７の演習内容**

「レビューの承認」について議論し、現状維持の上司を説得した。前例が存在することが有効であることを意識していた

写真５　グループ＃７の演習状況

◆　**中国支部の演習内容**

「技術者教育」について議論し、上司を説得した。個人の技術力向上だけでなく組織としての向上を意識していた。

◆　**講評**

演習に対して、修習技術者支援委員会の川村智委員長が講評した。講師による講演内容は分かりやすいが、演習において講演内容を実施することは難しいことが分かったと述べた。講演内容を意識して実際の業務遂行に活かして欲しいと述べた。

写真６　川村智委員長による講評

6.　情報交流会の状況について

情報交流会には、今回も大勢の方が参加した。講演者、研修会参加者と修習技術者支援委員会関係者とで、講演内容などを踏まえた、活発な意見交換が行われた。また、今後の修習活動に向けても、積極的な情報交換が行われた。

以　上