

中部経済新聞

6月から先週までこの欄で、昨年度に実施された「企業経営者の経営能力向上」研修のアフリカからの参加者の寄稿を、4人を紹介した。国の機関で働く3人、商工会議所から1人で、それぞれの立

ナビゲーター

場、視点から日本で学んだこと、現地での課題、その課題解決として日本への期待や今後について考えることを書き送ってもらった。

国際協力機構(JICA)の研修では研修後、帰国前に何を学び、帰国後それをどのように展開するのかを行動計

日本への期待
世界各地から

其 53

対処方法ありきでない問題の捉え方

画(アクションプラン)としてまとめ発表することが、研修終了の条件となっている。研修中の計画策定段階では、目に付きやすい対処方法を計画に組み入れたいとの希望が先行することがある。その半面、地に足を付けて現状を把握し、問題の根本的な原因を探るといった基本を飛ばすことが散見される。とくに中央官庁からの参加者がこの対処方法の束縛から逃れることは容易でないように思う。自国政府による年度の実施方針が定まっている場合、どうしても

アフリカからの期待に応えるには

そちらに目が向いてしまいがちだ。講師陣は、地道な対応の必要性を説くことが多い。とはいえ参加者側の事情もわかるので、問題解決には短期的なものとの長期的なものがあることに触れ、根源から解決を図ることが、この研修中に作成するアクションプランの眼目となることを強調している。同時に、ほかの参加者からの好事例を真似することで、上辺だけの場当たりの対応にとどまらず、日本式のカイゼンを適用する上での基本に基づき、多少なりとも理解してもらえたものと信じている。この4人は国元からオンライン方式で、また現地で仕事をしながらの参加であった。現状を把握するための情報収集、計画の実施にあたって巻き込むべき関係者への根回し、研修を終えてからの上司への報告について考えると、来日して参加する場合に比べることができる。掘り下げて考えることができた。対応するべき問題の定義も異なるはずだ。アフリカから紹介された課題は、いづれもこの考え方の転換が伴った事例を豊富に含んでいる。研修の主力部分の後に、1カ月程度の間隔で3回フォローアップを実施して、計画策定時には出てこなかった要望

き、多少なりとも理解してもらえたものと信じている。この4人は国元からオンライン方式で、また現地で仕事をしながらの参加であった。現状を把握するための情報収集、計画の実施にあたって巻き込むべき関係者への根回し、研修を終えてからの上司への報告について考えると、来日して参加する場合に比べることができる。掘り下げて考えることができた。対応するべき問題の定義も異なるはずだ。アフリカから紹介された課題は、いづれもこの考え方の転換が伴った事例を豊富に含んでいる。研修の主力部分の後に、1カ月程度の間隔で3回フォローアップを実施して、計画策定時には出てこなかった要望

や状況変更への対応が必要なことを理解したことが伝わってきた。その際に、計画変更の記録が実践できていないことを指摘する一幕もあった。既に一つの課題への対応を終えて、次の課題に取り組んでいる参加者もいる。

日本側は今後とも日本のカイゼンを取り入れつつ、少しずつでも身の回りで発生する課題に対応してくれることを期待するし、アフリカからは日本からの支援への期待がある。一方的な支援でなく、相互理解と対話が重要であることは、アフリカからの提言にも表れていると考える。

【リーム中産連】

(月曜日に掲載)