

私たちの道

MCWAYを感じる

お客さま・メンバーとの コミュニケーションを通じた気づき

1. お客さまとの関わりでの違和感

- A 社の役員 ... 賃金制度への考え方が異なり、男女平等な賃金設定について慎重な姿勢。
PJ 期間中、あまり目を合わせてもらえず、自分の発言が伝わっている実感が持てなかった。
- B 社の役員 ... 影響力のある役員の意見で他の役員の態度が変わる場面があった。
途中参加の役員が過去の決定に納得できず、強い口調で意見を述べられることもあった。

2. 社内メンバーとの関わりでの違和感

- ・ PM として経験を積むなかで、メンバーのアウトプットや思考の背景を十分に理解できていない場面があった。
- ・ 期待と異なるアウトプットが出た際、自分に対応することが増え、育成に手が回らないこともあった。
- ・ メンバーの考え方や行動が自分の経験と異なり、戸惑うことも多かった。

3. 共通する違和感と背景

- 相手の考えや判断の背景を十分に理解できていなかった
- ・ 前職の経験から、「役員は合理的な判断をし、率直で端的、本質的なコミュニケーションを好むもの」と思い込んでいたが、実際は価値観や優先事項が多様で、組織内の関係性も影響することを理解できていなかった。
 - ・ 「期限内に期待以上のアウトプットを納品すること = コンサルタントとしての成果 & こたわるべきところ」と考えていたが、その基準は人によって異なる。メンバーのこれまでの経験やタイプを考慮しない伝え方や依頼をしていた。

4. 気づきと課題：相手の考えを尊重しつつ、成果・成長に導いていく力

- ・ お客さまとの対話では、合理的な説明だけでなく、それぞれの立場や背景を踏まえた伝え方が求められる。ただ、納得してもらうことを優先しすぎると、本質的な支援や成果に繋がらないこともあるため、バランスが重要。
- ・ メンバーの考えや経験を尊重し、それぞれの強みをいかしながら、PJ の状況に応じて適切な役割分担や進め方を調整する力が必要。

5. PM としての役割・理想を考える

- お客さまへの役割：お客さまに期待以上のサービスを提供し、成果・成長を創出すること。
- メンバー育成の役割：入社の実現し、やりがいを持って働ける環境を支援すること。また、組織の一員として果たすべき役割を理解し、成長できるよう導く。
- 目指す PM 像：最適なバランスはまだ試行錯誤の途中だが、相手の価値観を理解しながら、自分の役割を果たし、お客さま・メンバー・自身がいきいきと将来を描ける PJ 運営ができる PM をめざす。