

News Letter つなぐ

～人を育てる風土を作り、元気で強い会社に！～

明けましておめでとうございます。
旧年中は、お世話になりありがとうございました。
今年も、片思いかもしれませんが、今までご縁のあった方々
お一人お一人の顔を思い浮かべながら、ベアリンク通信を
お送りさせていただきます。
お付き合いいただけましたら、幸いです。

さて、今回「つなぐ vol.11」は、これが無ければ部下と信頼
関係は築けない！部下を育てる上司が持つべき必須の
スタンス Part.2 についてお伝えします。

自分の思い込みを一旦はずし、そのままの相 手をしっかり受け止める (自立を促す14の習慣その2)

部下育成において、部下との信頼関係はとても重要です。
でも、相手の言動を見て、例えば、このように思っ
て接することはないでしょうか。

- ・あの人は、やっぱり意欲に欠ける
- ・あの人は、やっぱり責任感に欠ける
- ・あの人には、言ってもどうせ分からない
- ・あの人は、結局自分のことしか考えてない

時に、「ゆとり世代は」「パート、アルバイトは」「女性
は」「男性は」「育児中・介護中だから」とひとくくり
にすることもあります。

もしかしたら、それは事実かもしれませんが。
でも、相手と信頼関係を築こうとする時、この思い込み
の色眼鏡が邪魔になる事があります。
言わなくても相手は気づきます。

「この人はこんな人だ」という色眼鏡を一旦はずして、
「思い込みかもしれない」と思って相手を見るだけでも
きっと変わってきます。
そんなことで、と思われるかもしれませんが、それが信
頼関係を築く第一歩になります。

【エピソード】彼女はぶら下がり社員？

先日、前職の同僚から相談があるから聞いてほしいとい
う連絡がありました。
相談の内容は「これから先のキャリアに悩んでいる」と
いうものでした。

彼女は、現場での設置作業を担当する部署で、リーダー
に近い役割を任されています。

「社歴が長いからまとめ役をやっているだけで、会社の中
で目指すものは無いし、でも会社を辞める気も無い」



と言うのです。
そして、「昇級はしたいけど、もう現場周りをたくさん
出るのは嫌だ」とも言うのです。

数年前、私は同じ職場で働く彼女に対して「どうやって
やる気になってもらうか」と悩んでいたことがあり、
今回も「しんどい仕事は嫌で、楽をして、ぶら下がりたい
だけなんじゃ…」そんな考えが頭をよぎりました。

しかし、「やる気が無ければ相談なんてしない」と、色
眼鏡をかけそうになっていたのをやめ、真摯に向き合う
ことにしました。

「今の自分の役割は何か？」
「どんな先輩だったら後輩から信頼されると思うか？」
などいくつか質問をしながら、彼女の話にじっくり耳を
傾けてみました。

すると、「後輩達が困った時に適確にアドバイスをし、
いざとなったら助けてあげられる存在になりたい。」
そのような目指す姿が彼女の口から出ました。

「そのためには、日々進歩する専門的な知識やスキルを
習得する必要がある。
それにプラスして、少ない人数で効率的、安定して作業
ができるよう改善点を見出したい。」

組織に貢献できるこれからの自分の役割と、その役割を
果たすための自分の課題に彼女自身が気付いたのです。

将来が見通せず、漠然と不安になり消極的になっていた
彼女が、「未来に光が見え」自立した瞬間でした。

現場周りにたくさん出るのは嫌だといったのは、リーダ
ーとして後輩に適確なアドバイスができるよう現場を
知っておくという意味だったのです。

色眼鏡で相手を見て、「そんな消極的な姿勢じゃだめだ

よ」という言葉が出そうになった自分を反省した出来事でした。

～自立の定義と自立を促す 14 の習慣～

目指す人と組織の姿として、大切としている「自立」の定義と、それを促す関わり方を記します。(メンターマネジメント協会ホームページより抜粋)

●「自立」とは

自らの人生や仕事において、「自分が選択している」という意識があり、その選択に責任を持っていること

●「自立した人」とは

- ・一人ひとりが自分で考え、壁を乗り越える力を身につけていること。
- ・何か問題が生じたとき、他人への責任転嫁(他責)ではなく、つねに当事者意識を持ってあたること

●「自立(成熟)した組織」とは

- ・組織自体に問題解決をする能力があり、協働の雰囲気を大切にし、必要な時に改善に向けて話し合う力があること
- ・一人ひとりの力が十分に発揮されていること

自立を促す 14 の習慣 (自立した人と組織を育てる関わり方)

1. 「人はいつも最善を選択している」という前提で人と関り続ける。
2. 自分の思い込みを一旦はずし、そのままの相手をしっかり受け止める。
3. 相手が尊重されていると思う聴き方をする。
4. 相手の中の答えを、効果的な質問で引き出す。
5. 評価的な表現でない言葉で相手を承認、認知する。
6. コミュニケーションの意図について、いつも意識を向ける。
7. 自分の成功体験、情報を押し付けにならないように提案する。
8. 「他人の能力、可能性は決められない」ことを知っている。
9. 過去と他人は変えられない、人はみな違う(人は見たいようにみるし聞きたいように聞く)ことを知っている。
10. 人間関係を破壊する7つの習慣を使わないように意識する。
①批判する ②責める ③がみがみ言う ④文句、苦情を言う ⑤罰する ⑥脅す ⑦コントロールするために褒美でつる
11. 信頼関係を構築するために、いつも安心感のある安全な場を作り出す。
12. 相手を常に勇気付け、責任を取る権利を奪わない。
13. 失敗したと感ずることも、常に学びの種に変える。
14. いつもどのような時も、自分が世の中に必要な存在であることを知っている。



～NEWS～

期待値の高い若手社員に!

新人フォロー研修にも最適

叱られれば響き、改善できる社員に育てよう!

困難にもしなやかに適応できる

レジリエンス社員 育成セミナー

2019年

2/14 木

10:00～16:00

アットビジネスセンター大阪梅田

受講料: 12,000円



お申込み受付中。お申込みはお早めに!

2019年2月14日(木) アットビジネスセンター大阪梅田にて、メンターマネジメント協会主催「レジリエンス社員育成セミナー」に講師として登壇いたします。

「レジリエンス」とは、「復元力」「精神的回復力」とも言われる心理学用語です。経営者、人事の方とお話しをすると、特に最近は、打たれ弱い、粘りが弱く、心が折れる人や離職する人が増えているというお声を受け、昨年来より力を入れて研修をさせていただいております。レジリエンスの強化に必要なコントロールできるように目を向けるトレーニング等をいたします。

年に2回しかない公開セミナーの機会ですので、将来さらなる活躍が期待される若手社員の方にオススメいただけましたら幸いです。また、経営者、人事の方向けに招待枠もございます。ご招待枠には限りがございますので、もしご興味ございましたら、お早めにお申し込みください。土元のメールアドレス(noriko.tsuchimoto@bearlink.jp)までメールをお願い致します。

～編集後記～

2019年が始まりました。今年亥年。ご存知の通り、亥は、十二支の最後です。植物の成長に例えると、葉っぱも花も散ってしまい、種に生命を引き継いだ状態で、春の芽吹きまで、じっと固い種の中でエネルギーを内にこめているイメージが亥年の持つ意味だそうです。亥の年は、翌年から始まる次の種の成長に備えて、
・個人は、知識を増やす、精神を育てる
・組織は、人材育成や設備投資、財務基盤を固めるなど、内部の充実が良いとされるようです。

今年私はは年女(何回目?)です。少しでも人材育成の分野で貢献できるよう、猪突猛進します!

(https://mshabit.info/2019_eto/ より引用)

ベアリンクニュースレター「つなぐ Vol.11」をお読みくださり、ありがとうございました!

発行: ベアリンク 土元紀子

〒530-0001 大阪市北区梅田1丁目11番4号 大阪駅前第4ビル9階 923-1001号

TEL: 06-4400-5189 FAX: 06-6345-7931 Mail: info@bearlink.jp URL: <https://bearlink.jp>

