

News Letter つなぐ

～人を育てる風土を作り、元気で強い会社にな！～

新緑の鮮やか季節となりました。この時期の木々を見ていると、こちらまで力が湧いてきます。新しい時代「令和」を迎え、気持ちを新たにされた方も多いのではないのでしょうか。人材育成の面でも、新しい芽を摘んでしまうことなく、いきいきと育てていきたいものですね。

さて、News Letter つなぐ vol.13 では、自ら考え動く、いきいきとした人材を育てるためのコツを『人材育成川柳』として掲載させていただきます。前回その1～10に続き、今回はその11～20です。ご覧いただけましたら幸いです。



【その 11】

まず聴こう アドバイスなら その後で

部下の話をお聴きしていると、合っている間違っていると評価判断をしながら聞いたり、「もっとこうした方が良い」とアドバイスをしたり、部下の話をつい遮ってしまいます。

まず部下の話を3分で良いので、そのまま受け止めて聴く。すると、自分の話を大切に聴いてもらえたと感じます。それが積み重なり、この上司になら安心して話せる、この上司の言うことならきけるといふ、上司に対する信頼が生まれます。また、話すことで、自ら気づきが生まれることも多いです。（オートクラインといひます）まず、部下の話をしっかり聴き、アドバイスをすればその後が効果的です。の意。

【その 12】

職場への 貢献伝え 意義伝え

部下には仕事に自信をもって、少しでも前向きにチャレンジしてもらいたいものです。

そのためには、部下がこれまで選択し、歩んできた道のりを認め、職場への貢献をプラスの視点で伝えよう。そして、担当する仕事が、部下自身や組織にとってどんな意義、意味があるのかを上司からも伝えよう。の意。そのことが、やってこれたという自分を信じる気持ち＝自信につながり、また、やらされるから、やりたいに変わります。



【その 13】

元上司 部下になったら ふところへ

「年上部下」に対して、リーダーらしくあろうと（年上部下を）引っ張ろうとすると、逆に難しくなる場合があります。その場合は、（年上部下に）「ここは先輩の知見が必要です」など敬意を示し、相談するなど懐に入ってみようの意。

【その 14】

苦手ほど 質より量だ 関わりは

コミュニケーションが苦手な場合や、苦手な相手との場合には、コミュニケーションが少なりがちです。

コミュニケーションが滞っていると、誤解が生じたり、情報共有が不十分で無駄が生じたり、ミスが発生したりします。また、職場の雰囲気も悪くなり、居心地悪く感じるかもしれません。

まずは、声をかける、挨拶するなど、関わりを増やすことを意識してみようの意。

【その 15】

非難せず 部下にとっての 最善だ

部下がどんな失敗をしたとしても、最初からミスをしようと思ってする人はいません。

否定的に接すると相手はそれを察知して、自分を守る言い訳を考えるようになります。

「部下にとっては、最善の選択だったんだ」「部下なりのやり方かもしれない」「何か事情があったのかもしれない」

部下を支援する時、まずこのスタンスで関わることで、相手の心が開き、改善への話ができるようになります。の意。

【その 19】

腹をわり 話したいなら 自己開示

部下になんでも思ったこと、悩んでることを言ってほしい、と思うものの、部下がなかなか心を開いて話してくれないなら、まず自分から自己開示しよう。の意。
自分の若い頃の失敗談やうまくいかず悩んだことなど、自分から心を開いて話すことで、時間はかかるかもしれないけど、相手に心を開いてもらいやすくなります。

【その 16】

考える 部下を育てる 質問で

【その 17】

指示ばかり 指示待ち部下を 育成中

人は質問されたことに対して考える習性があります。もし、部下が、今ここ状態に留まり、悩んでいるとしたら、どんなふうになりたいのか、そのためにどうすれば良いのか、5W1Hを使って共に部下の未来を描く支援をしよう。の意。

部下自身が考えた納得のいくことは、自らやろうという気持ちにつながります。

逆に、「あーしなさい」「こうしなさい」が続くと、主体性に欠ける指示待ち部下、やらされ感でやる部下を生み出します。

【その 18】

元気ない 部下の話を 3 分間

元気のない部下がいたら、3分間でいいので、部下がどんなふうにいるか、そのまま受け止めて聴こう。の意。

部下の中に、自分の話を大切に受け止めて聴いてもらう経験が積み重なると、部下は「大切に思ってもらえる存在なのかも」「この職場にいてもいいんだ」という自己肯定感が育ちます。頑張ろうという気持ちも、それが土台となって育ちます。

そして、何かあった時、この上司になら安心して話せるという信頼関係も築くことにもつながります。

【その 20】

進まない 過去と他人に 目が向くと

過去と他人は変えられません。

変えられない過去を悔やんだり、「なぜ何度言っても分かってくれないんだ」「部下さえちゃんとやってくれたら」と他人（部下）を変えることばかりに目が向くと、変えられないので変えたい現状から前に進まないの意。



～COLUMN～

2019年4月から働き方改革関連法が順次適用されています。皆様もよくご存知の通り、労働力不足という課題に対し、多様な働き手を増やし、生産性を上げるため、長時間労働の是正などが必要とされています。

私は、前職で3人の子育てをしながら営業推進の仕事をしてまいりました。限られた時間の中で、効率的に仕事をし、結果を出すために、スキル本を読み、時間管理を徹底して行ないました。そして、まず削ったのが職場の人間関係でした。最初のうちは、うまくいったように感じました。しかし、徐々にブレーキがかかるようになりました。一匹狼のようになり、周囲に協力を仰ぐことが難しくなったり、うまくいかなかった時に心を開いて相談することが難しくなっていました。その結果、悩みを一人で抱え込んでしまい、かえって生産性を落としてしまう結果になりました。

働き方改革により、仕事の効率化に取り組みされる所も多いかもかもしれません。働き方改革を成功させるためにも、効率化と同時に、信頼関係の構築、そして、コミュニケーションを今以上に効果的に取っていく必要があると感じています。

ベアリンクニュースレター「つなぐ Vol.13」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

