

# 意欲低下者等に対する指導育成

一般社団法人 人財開発支援協会  
顧問 岩井俊憲

# 研修のねらい

意欲が低く、業績も不振で、時に問題行動を起こしがちな職員に対して、その心理的側面に肉薄しながら、組織全体の生産性向上と活性化につながる方法を探る。

# 意欲低下者の7つの要因

1. 自己イメージ(自己概念)が悪い
2. 職場に意欲を低める上司/環境がいる(ある)
3. 家庭の問題を職場に反映させている
4. 「もうこれ以上力を出すまい」と決めている  
(定年間近、出世断念など)
5. 大きな失敗などを引きずっている

# 部下の勇気をくじいていませんか？

- 会話で「なぜ」や「どうして」をよく使う
- どちらかというと悲観的な性格だ
- 人の話を聴くより自分の話す時間の方が長い
- ユーモアのセンスに欠けている
- 部下の仕事に「ダメ出し」することが多い
- 仕事はプロセスより結果だと思う
- 部下の人格を尊重する必要もない
- 人の仕事の失敗を非難しがちだ
- 人からよく「細かすぎる」と言われる
- 未来を見るよりも過去の方が気がかりだ

＜評定＞ 該当する項目が

8～10個 典型的な「勇気くじき」上司

4～7個 「勇気くじき上司」になる危険性あり

3個以下 心がけ次第で「勇気づける上司」になりうる

# 人が力を発揮できない要因

1. 自分が何を期待されているのか、内容がわかっていない(what)
2. 期待されていることへの取り組む方法がわかっていない(how)
3. 期待されていることに取り組む理由がわかっていない(why)
4. 不適切な取り組み方で居場所を作っている
5. 取り組もうとしても、どうにもならない障害がある  
(個人的、組織的)

内 容

9:00 <1日目>  
 ・オリエンテーションとリレーションづくり  
 ・意欲低下者等の実態分析  
 ・叱り方(注意の与え方)のポイント  
 ・モチベーションの高め方  
 ・自己点検  
 17:00 ・「8掛け人生の勧め」

◆アイスブレイク  
 相互取材(一人ずつ順番にグループのメンバーからの質問に答える)を通じて研修に対する緊張を解きほぐす。  
 ◆意欲低下者等の実態をグループで探りだす  
 ◆意欲低下者等に対しての人格を傷つけない注意の与え方を習得する  
 ◆相手の状況を理解した上でのモチベーションの高め方を学ぶ。  
 ◆意欲低下者等の日頃接している人がどのようなリーダーシップを発揮しているかについて点検する。  
 ◆年齢を理由にして諦めている人に対して「実際年齢(戸籍上の年齢)」と「実力年齢」が違い、8掛けしてちょうどいいことを学ぶ。

9:00 <2日目>  
 ・効果的自己変革  
 ・勇気づけのリーダーシップ  
 ・エレガントな対決  
 ・アクションプランの作成  
 ・新たな実行計画作り  
 17:00 ・振り返りと質疑応答

◆相手を変える前にまず自らを変革するスキルを身につける。  
 ◆自己勇気づけに加えて、他者を勇気づける方法を修得する。  
 ◆いくら注意しても改まらない相手に対して直面することをロールプレイを通じて学ぶ。  
 ◆組織をより活性化するために、意欲低下者等に対して今から先に何をなすべきかについてグループ・ワークを行う。  
 ◆「アクションプラン」を個々人に落とし込み、今後の実行計画を策定する。  
 ◆2日間で学んだことを振り返り、質疑応答を行う。