

経営者・人事ご担当者向け職場定着セミナー

# どうしたら若手社員にやりがいを与える コミュニケーションが出来るのか?を考える授業



- 近頃の若手社員の気持ちが掴めない。
- 何が原因で会社を辞めていくのか分からない。
- どう若手社員と接すればいいのか分からない。



そんな、あなた  
のための授業!

Date: 2008. 09. 29      Produced by 情熱の学校 エサキヨシノリ

どうしたら若手社員にやりがいを与える

■ コミュニケーションが出来るのか？を考える授業



## 若手社員とのコミュニケーションにお悩みの中小企業経営者・人事で担当者さまへ

例えば、優秀な人材をやっとの想いで獲得し、絶大なる期待を持って育成した。

はじめは骨のある発言をしていた社員だったが時間が経つにつれ、その瞳から熱い輝きが消え、そして、ある日、一方的「退職届け」と共に会社を去って行った。

給与の問題だったのか？

休みがあまり無かった事が不満だったのか？

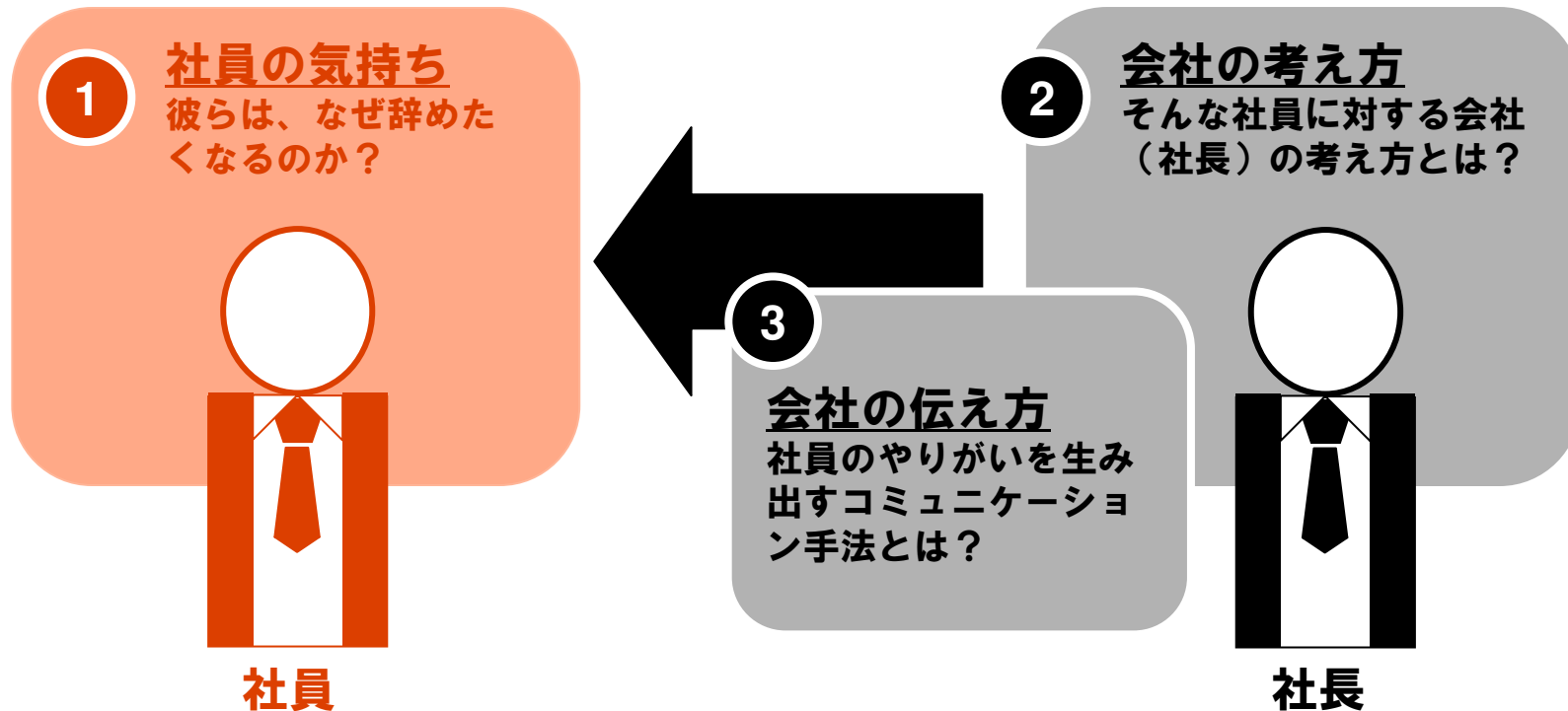
いろいろ考えても確かな答えが出るはずもなく、いつも最後は「最近の若者は……」そんな話で問題をはぐらかす。

この授業(セミナー)では、御社の大切・貴重な若手社員さん達が働く事に「やりがい」を感じ、少なくとも一方的に辞めないための方法を社内コミュニケーションの観点から考えてみたいと思います。



## 本日のお話

本日のテーマ「社員のやりがいを生み出すコミュニケーション」を以下のポイントを明確にしながら進めていきたいと思えます。





**本題に入る前に、突然ですが！  
あなたは社員の心をつかむ社長？  
(1分チェック)**



## あなたは社員の心をつかむ社長?(1分チェック)

該当すると思われる質問の左枠にチェックを入れてください。

- ぶっちゃけ、会社は自分のモノだと思っている。
- 突然、辞表を提出して辞めて行った部下がいる。
- 社員とのコミュニケーションは、あまり行っていない。
- 社員から、あまり相談をされない。
- 実は最近「やる気」が無いと思う事がある。
- 会社内での行動範囲は、主に机のまわりである。
- 社内での服装には、あまりこだわりはない。
- ついつい部下や社員に昔の話をしてしまう。
- 現場で何が起きているのか正直分かっていない。
- 仕事は常にプロセスより結果が重要だ。



## あなたは社員の心をつかむ社長？(1分チェック)

それでは、あなたの社員の心をつかむ社長度を確認してみましょう。



0コ

### : だんとつ社長

すでに社員さんから厚い信頼を得ている社長さん。こんな社長ばかりなら「人の問題」は日本から消えるのに。



1～3コ

### : やるじゃん社長

考え方や行動はOK！その調子で少しずつレベルアップしていけば必ず、いつか「だんとつ社長」になれますよ！



4～7コ

### : がんばれ社長

もう一度、社員の立場にたって「あるべき姿」を勉強してみましょう！本日のセミナー内容でなんらかのヒントを掴んで頂ければ、まだ大丈夫。



8コ以上

### : 社長、大丈夫？

かなり「自分の世界中心」タイプですね。社長として「人と関わる事」に多くの問題が生じるかも？

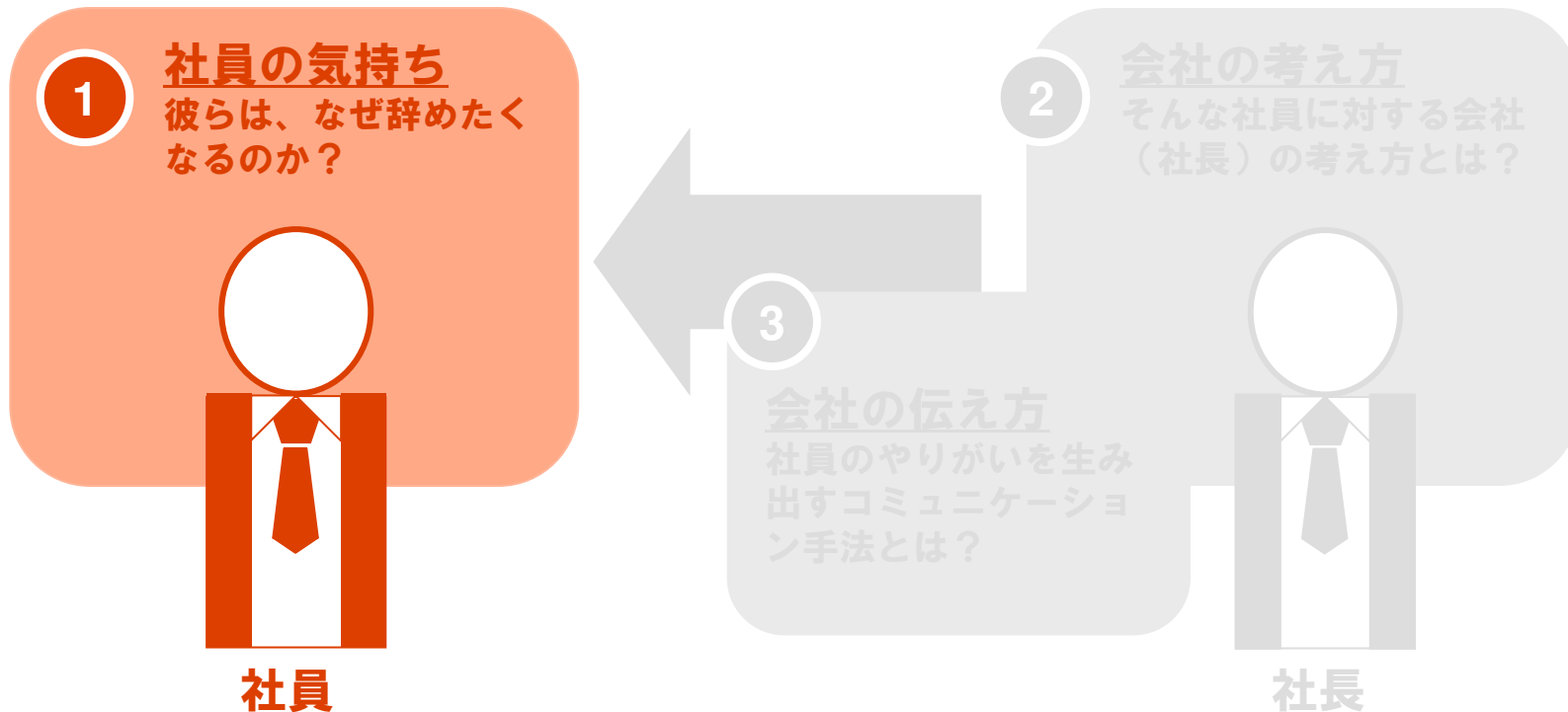


お待たせしました。  
ここからが本番です。



## 1 社員の気持ち

それでは、はじめに会社を辞めていく社員の気持ちについて見てみたいと思います。





## 1 社員の気持ち（ホンネとタテマエ）

そこで、以下の調査データをご覧ください。

### 【 転職理由のタテマエ 】

1. キャリアアップしたい
2. 仕事に変化がない。おもしろくない。
3. 会社の経営方針・経営状況の変化
4. 労働時間・環境に不満
5. 給与が不満
6. 上司との人間関係
7. 勤務地までの距離・環境に不満
8. 社風が合わない
9. 昇進・異動を含む人事制度に疑問
10. 転勤・異動を含む人事制度に疑問



### 【 転職理由のホンネ 】

1. 上司との人間関係
2. 給与が不満
3. 仕事に変化がない。おもしろくない。
4. 会社の経営方針・経営状況の変化
5. キャリアアップしたい
6. 労働時間・環境に不満
7. 社長がワンマン
8. 同僚・先輩・後輩との人間関係
9. 社風が合わない
10. 雇用形態に不満

退職理由の「タテマエ」上では、キャリアアップ(自分の問題)としているが、「ホンネ」では上司との人間関係を一番に挙げている。

「退職理由の『ホンネ』と『タテマエ』」アンケート(2005年・リクナビNEXT編集部)を実施。  
有効回答数:396 調査期間:2005年4月1日~4月14日



## 1 社員の気持ち（ホンネとタテマエ）

退職理由「上司との人間関係」について具体的理由を見てみると、

### 【 具体的なホンネ 】

営業をしていたのだが、成績が伸び悩んでいるときに、相談にのってくれるどころか、社員みんなの前で何回もバカ呼ばわりされるなど、罵倒されるばかりでいやになった。  
(メーカー系・営業・52歳・男性)

とんだ怠慢上司で、週に何度も遅刻し、仕事もやる気なし。課長や部長に相談しても真面目に取り合ってもらえなかったため、会社そのものに不信感を抱き辞めた。  
(サービス系・エンジニア・24歳・男性)

上司が社長の奥さんだったのだが、「自分が雇ってやっている」という人を見下した態度にうんざり。すぐそばの席なのに、書類を投げてよこす、返事はしない、気に入らないことがあるとあんたなんかすぐクビだと言う。  
(その他・経理・44歳・男性)

### 【 転職理由のホンネ 】

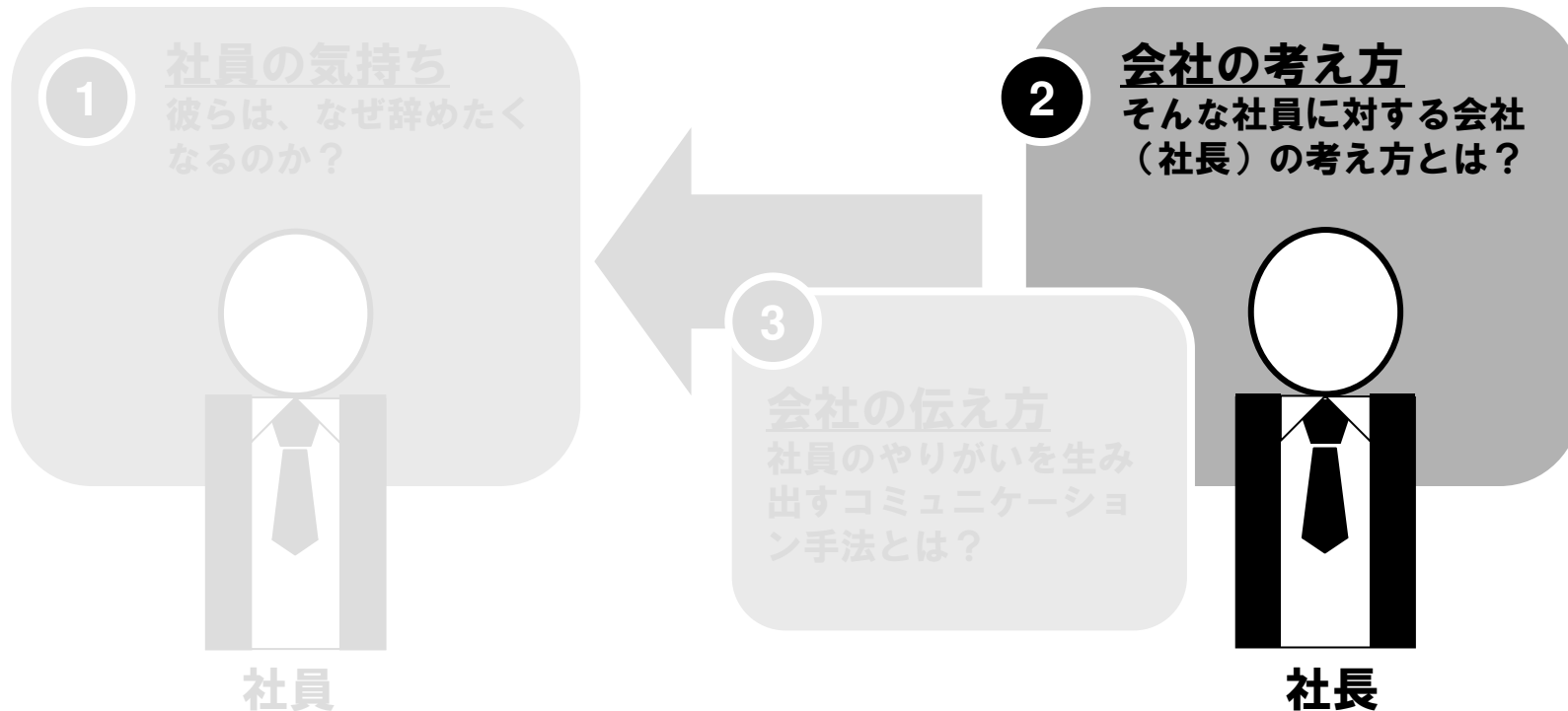
1. 上司との人間関係
2. 給与が不満
3. 仕事に変化がない。おもしろくない。
4. 会社の経営方針・経営状況の変化
5. キャリアアップしたい
6. 労働時間・環境に不満
7. 社長がワンマン
8. 同僚・先輩・後輩との人間関係
9. 社風が合わない
10. 雇用形態に不満

すべて、コミュニケーションに関する問題が原因となっているようです。



## 2 会社の考え方

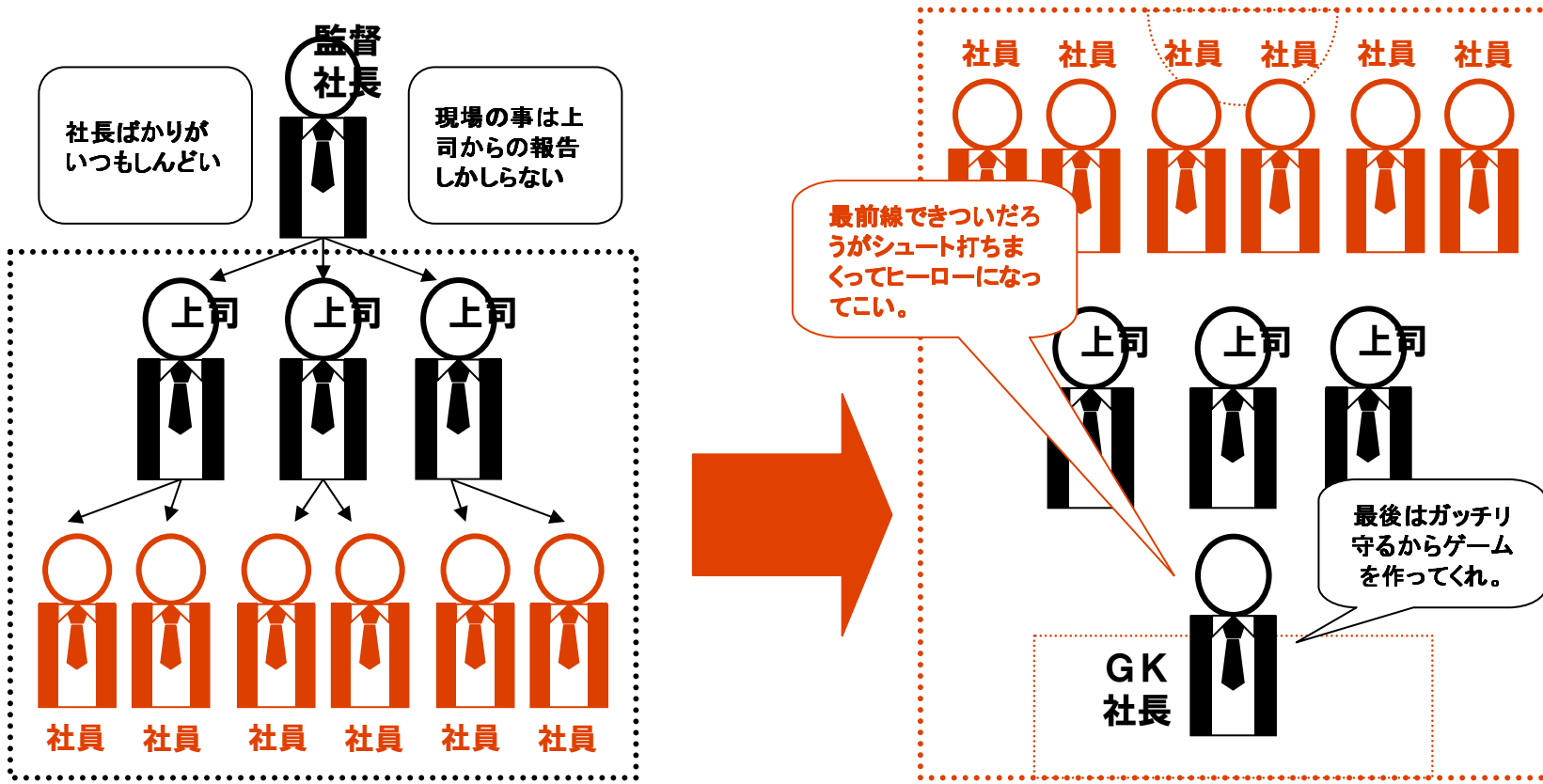
次に、社員に対するコミュニケーションの問題を解消するために会社(社長)が、どんな考え方を持つべきなのか?





## 2 会社の考え方

**POINT 1** 社長はチームの監督ではなく、同じピッチに立つゴールキーパー(GK)でなくてはならない。(チームの一員としての社長)



どうしたら若手社員にやりがいを与える

コミュニケーションが出来るのか?を考える授業



## 2 会社の考え方

### POINT 1

社長はチームの監督ではなく、同じピッチに立つゴールキーパー(GK)でなくてはならない。(チームの一員としての社長)



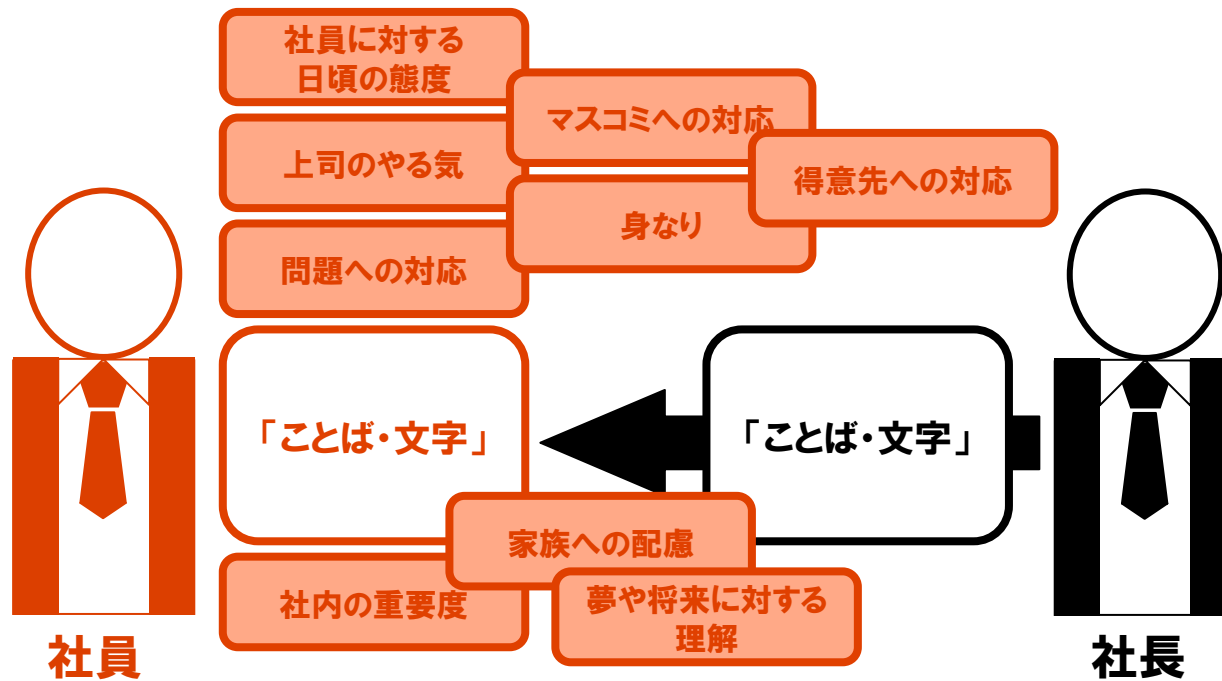


## 2 会社の考え方

**POINT 2** 社員は「ことば・文字」以上に、GKの「態度・対応」を敏感に感じている事を知る。(いろんな伝え方)

【社員が受け取るコミュニケーション手法】

【会社側が考えるコミュニケーション手法】





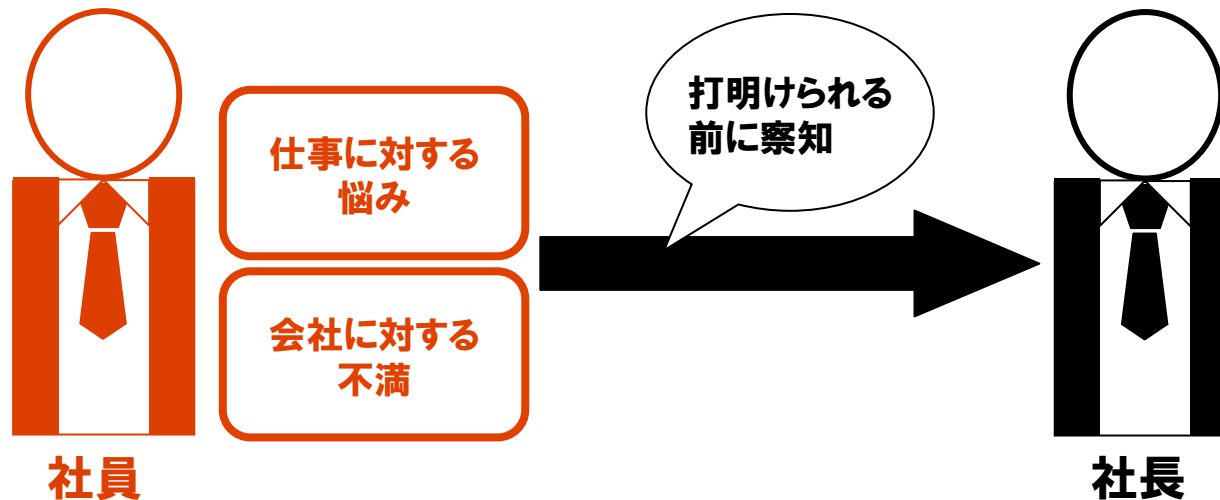
## 2 会社の考え方

### POINT 3

GKとして社員の心の中に隠れた問題(仕事に対する悩みや不満)を早めに発見する。(こまめに声掛け早期発見)

【社員が日頃考えている悩み・不満】

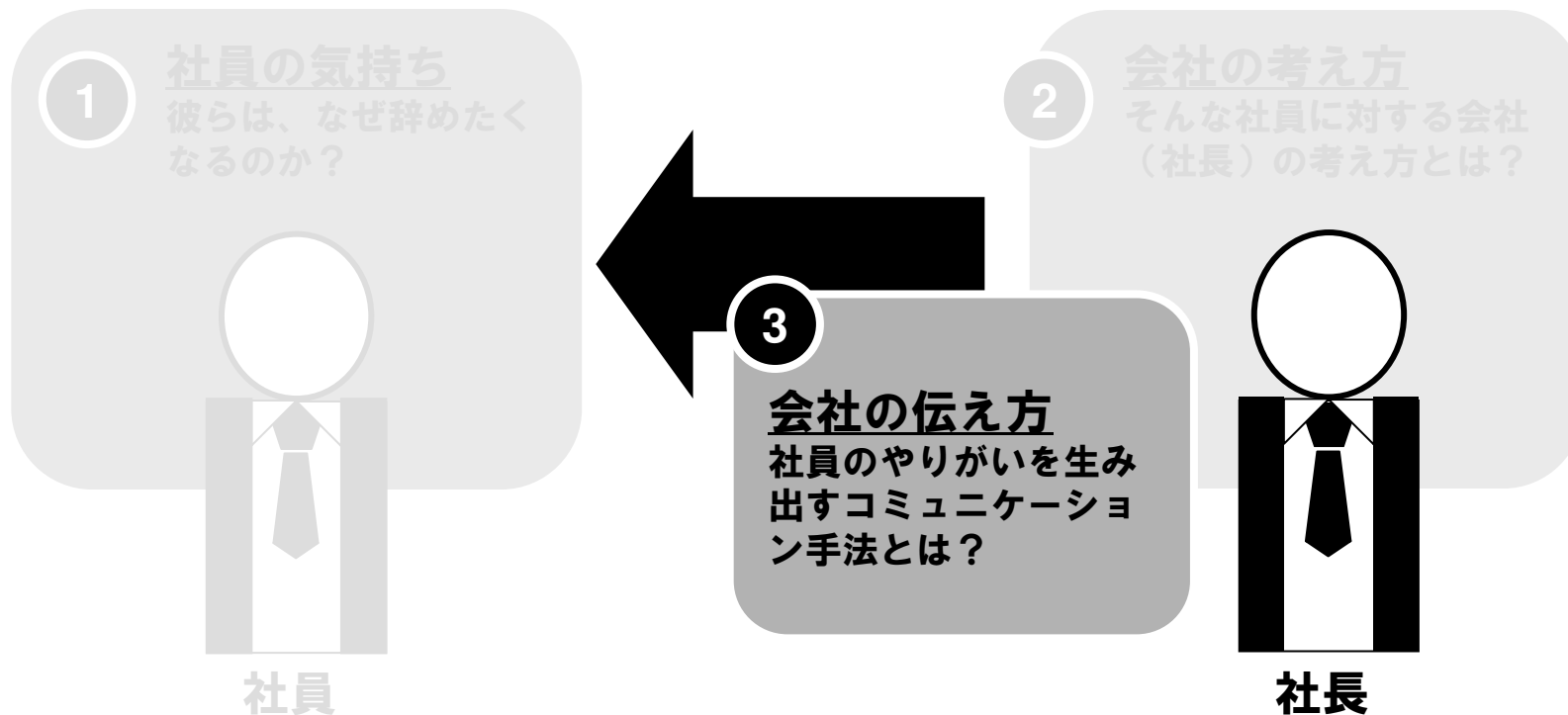
【社員の悩みや不満に対する対応】





### 3 会社の伝え方

最後に、社員のやりがいを生み出すコミュニケーション手法について具体例を盛り込みながらお話したいと思います。





### 3 会社の伝え方

社長(会社のGK)に知っておいて頂きたい社内コミュニケーションにおける、エサキ流8つの手法をお伝えします。

- 其の一： 作戦は全社員に完璧に伝える。
- 其の二： 誰よりも現場（ピッチ）を見て歩く。
- 其の三： 社員一人ひとりの声を聴く。
- 其の四： どんな話もガッチリ両手で受け止める。
- 其の五： 説教でなくチームメイトとして前向き提案。
- 其の六： 実演（手本を見せて）で理解させる。
- 其の七： 問題はその場ですぐ判断。
- 其の八： 負けの中のプラスを評価する。

どうしたら若手社員にやりがいを与える

コミュニケーションが出来るのか?を考える授業



### 3 会社の伝え方

其の一

作戦は全社員に完璧に伝える。

会社をみんな  
で盛り上げ  
るんや!



同じピッチに立つ社長(GK)として、チームメイトである社員全員に作戦(会社のビジョン、今期の目標、営業戦略など)を周知させる事は当たり前の事です! チームが一丸となって勝負に挑めるように、彼らに伝わり易い形で会社の作戦を社員(アルバイトさんにも)にちゃんと伝えて下さい。

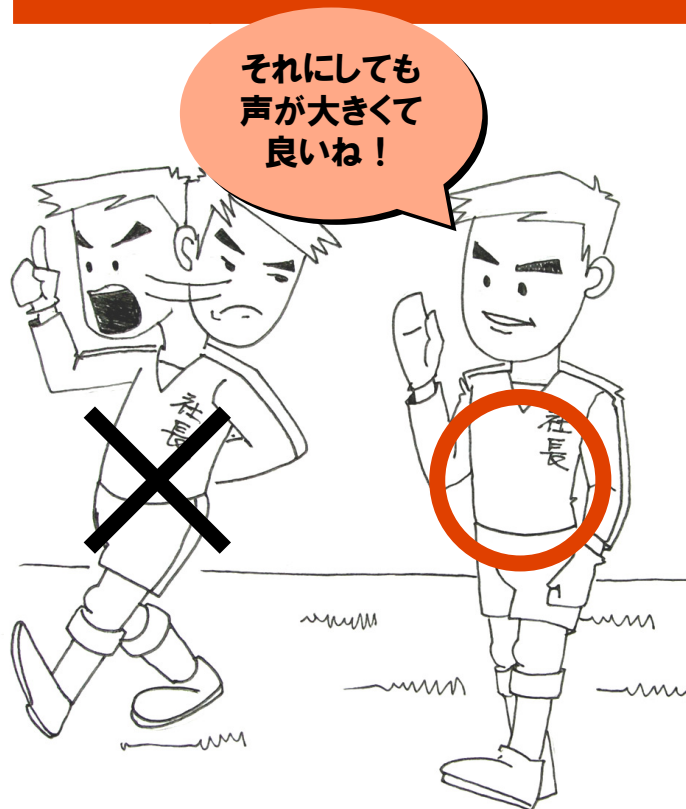
- 社員の士気が上がる言葉で。
- 社員が主役と考える主旨で。
- 何を社会に提供する会社かを明確に。
- 社長や社員の手書きで。



### 3 会社の伝え方

其二

## 誰よりも現場(ピッチ)を見て歩く。



社長(GK)は、常に現場の状況を最前線に立つ現場社員、ゲームを作る司令塔社員を後方から見守り、彼らが迷った時や助けを求めている時に的確な指示やパスを送る必要があります。それら対応が迅速に行えるように、常にピッチ(現場)を見て歩き、ピッチの状況を肌で空気で感じ取る努力をしてください。

- 社員の監視ではなく現場の変化を見る。
- 現場にプレッシャーを与えず風のように。
- 歩き方や身なりに気を遣いながら。
- こまめに選手(社員)に声を掛ける。



### 3 会社の伝え方

其三

## 社員一人ひとりの声を聴く。



ピッチ(現場)を毎日、じっくり歩いていると色々な変化が見えてきます。社員の●●は最近元気がないとか、●●の営業成績が上がらないのは●●が原因だとか。そして社員からのSO S信号を察知したら、その社員の「声」に耳を傾けて下さい。不満や悩みが噴火してしまう前に。

- 現場歩きの際、こまめに声掛け。
- 喫茶店に呼び出して話を聴く。
- 社長と従業員としてでなくチームメイトとして。



### 3 会社の伝え方

#### 其の四

どんな話もガッチリ両手で受け止める。



SOS信号を出している社員がいたら、その悩みや不満を、その場でしっかりと受け止めてあげてください。まさにGKのように。ここで中途半端な対応や妙な説教に走ってしまうと、社員が「社長と話してもダメだ！」とあなたの両手からすり抜けてゴールネットを揺らしてしまう結果を生むかも知れません。是非とも大きく手を広げファイン・セーブを目指してください。

- その社員の事を考えてじっくり話を聴く。
- 悩みや不満の「源」を探る。
- 会社は社員で成り立っている事を伝える。
- 将来の夢や他にやりたい事を歓迎する。



### 3 会社の伝え方

其の五

説教でなくチームメイトとして前向き提案。



ピッチ(現場)の外から社員の動き(試合の流れ)を見ていると「なんで、そんな事になるんだ！」を思ってしまいがち。でもピッチの中の社員は、現場で最善の努力をしています。そんな目線のズレをなくすために社員に対するアドバイスをチームメイトへの提案という観点で行ってみて下さい。共に戦う仲間として試合中に社員を萎縮させてもしょうがない！という事です。

- 相手が前に進めるようなアドバイス。
- 自分の経験則で社員に「あれこれ」言わない。
- 「もっとこうすれば！」で社員を燃えさず演出。



### 3 会社の伝え方

#### 其の六

## 実演(手本を見せて)で理解させる。



社員が仕事の壁を越えられない時、社長(GK)からの解決策や方法を求めている時、昔の武勇伝や過去の成功事例をお話されるより、その場でプロの技を実演してあげて下さい。そうすることにより「うちの社長はさすがや!」「なるほど、分かりやすい!」と社員からの信頼・尊敬につながります。

- ちゃんと目に見える形で理解させる。
- 社員の具体的な問題を基に話をする。
- これからの流れ予測も含めて実演。



### 3 会社の伝え方

其の七

問題はその場ですぐ判断。

A君は●●  
B君は●●  
をやってみて  
くれ。



社長(GK)が常にピッチの後方から社員を支援し、最後はぜったいゴールを守る! そんなスタンスを崩さなければ社員は必ず、あなたを信頼し、問題が起こった時は、あなたの的確な判断を求めます。その際、どんな小さい事でも、後回しにせず、その場で判断・対応してあげてください。

- 問題の源を見つけ、
- 会社として、どこに向うかを明確にする。
- その上で担当社員への対応指示を、
- ライブで行う。

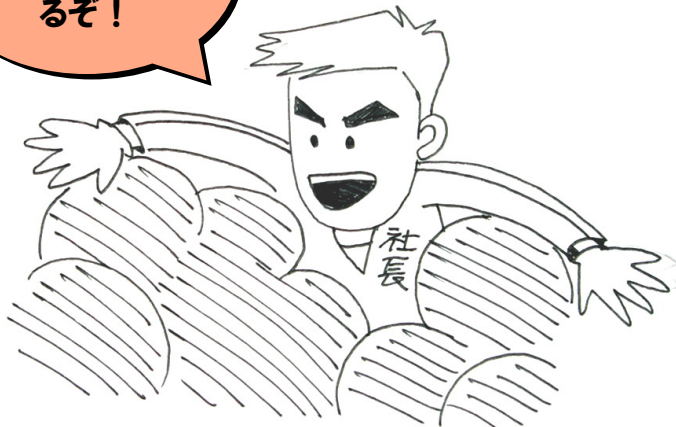


### 3 会社の伝え方

其の八

負けの中のプラスを評価する。

負けたけど、  
明日に繋がるぞ！



そして、最後に試合(仕事)の結果がでたら、その結果の良し悪しについて「あれこれ」言う前に、これまでの努力とプラス部分をチームのリーダーとして全力で評価してあげましょう。

- 社長も平社員もみんな同じチーム
- 次への飛躍のために結果を財産に。
- 一人ひとりに声を掛け、次の頑張りに繋げる。

どうしたら若手社員にやりがいを与える

コミュニケーションが出来るのか？を考える授業



最後に

社長は監督ではなく、  
社員と同じピッチに立つGK！



皆さまにとって、  
なんらかのヒントになれば、  
めっちゃ嬉しいです。

本日は、ありがとうございました！

連絡先： 080-5320-1696 / y.esaki@jounetsu.jp  
公式HP: www.jounetsu.jp

情熱の学校 エサキヨシノリ