



窮々メンバーとの面談のポイント

窮々は、こんな状態です

自身の状態を言語化・客観視できない。目の前の仕事に追われ、余裕を無くしたり視野が狭くなっている状態

面談でこんなことを引き出して

- 勤怠や健康状態の変化
- 「しんどい」という感情

こんな状態を目指しましょう

自身の身体の状態や感情を、自分の言葉で表現できる

事前準備

パーソナルレポートを改めて確認して、面談に臨みましょう

働きぶりからは頑張っているように見えても、本人の内面はネガティブな状態

本人の状態

- 「調和重視タイプ」で追い立てられることが苦手なのに、目の前の仕事や納期に追われて余裕をなくしてしまっている状態。

関わり方のポイント

- 本人が「大丈夫」と言ったとしても大丈夫ではない。
- 負担がかかっていることを自覚してもらい、改善したいと思ってもらうことがゴール。

「大丈夫」と言うかもしれませんが、注意が必要です。本人が自分の状態をどう捉えているかに耳を傾け、一緒に現状と気持ちを整理しましょう。

依頼にある関わり方

自身の体調や気持ち、負担に気づいていることを自覚して行きたい、改善したいという気持ちになってもらうことがゴールです。

調和の歩

本人が「つらい」「しんどい」「大変だ」と思っているぶんには、無理にやらせる必要はありません。無理にやらせることは、本人の健康やモチベーションを下げ、結果的に業務に悪影響を及ぼす可能性があります。

感じている不満

感じている不満

- 仕事の量が多い
- 仕事の難易度が高い
- 突発的な仕事が多い

STEP4で利用

仕事の進め方のタイプ

調和重視タイプ

- 和気あいあいと、相談しながら進めたい
- 「感謝」「貢献」などのワードが響く

STEP3・5で利用

調和重視タイプ

- ▶ 和気あいあいとしたコミュニケーションを好む
- ▶ 信頼できる仲間と、相談しながら仕事を進めたい
- ▶ 書く言葉：感謝、貢献、事例、相手の立場を考慮

ゴールに向かい自分なりに

最近重視 納期重視

調和重視 秩序重視

一歩ずつ確実に

面談の進め方

ステップ

ポイント

会話例（上司－メンバー）

STEP1 導入

👍 目的を明確に伝えることで、「業務の時間」から離れさせましょう

- ★ 余裕がないため「早く業務に戻りたい」と感じている可能性があります。
- ★ 目的は、①上司や組織にとって②本人にとって、の両方の観点で設定します。「自分のためだけ」の時間とおかされると、自分の気持ちを伝えにくい人もいます。

いつもの面談では業務についての会話为主だけれど、今日はそういう話ではなく、①〇〇さんの今の気持ちや状態を知りたいと思って面談の時間をもらいました。

はい……

②〇〇さんにとって有意義な時間にしたいので、自分自身の整理の時間だと思ってください。

STEP2

身体の状態・負担の把握

👍 「客観的な事実」をもとに、身体の負担をヒアリングします

- ★ 本人は、これ以上くずれないように踏ん張っている状態です。勤怠や健康状態の変化を具体的に問いかけないと、本当の負担を把握できません。
×：仕事の量は多い？／調子悪そうだけど大丈夫？
○：昨年同時期と比べて業務の〇〇の数は増えた？／4月に比べて、朝起きる時間や帰る時間は変化した？
- ★ 辛いことを認めたくない、弱みを見せてはいけないという思いから、自覚が伴わない場合があります。客観的にどう見えるかを伝えながら、本人に語らせることが重要です。

最近何時頃出勤して、何時頃帰っている？ ※ 分かっている、あえて前期と比べたらどうかかな。

今は7時に出勤して22時に帰っています。前期は8時出勤で20時退社でした。

だいぶ労働時間が長くなっているよね。前期と比べて、特に大変になった仕事は何？

新人のメンターになったり、担当社数も増えました。そのため労働時間が増えるのは、仕方がないと思っています。

体調は大丈夫？いつも頭痛がするとか、体がだるいとか

今年に入ってから、毎日頭痛はありますが……でも別に気にしていないし、大丈夫です。

頑張ってくれてありがとう。でも客観的に見ると相当疲れが溜まっているね。

STEP3

感情のヒアリング

👍 ポジティブな体験→ネガティブな体験の順で、喜怒哀楽すべての感情を引き出します

- ★ ネガティブな感情体験については、上司/人事の側からまず打ち明けてください。本人が「こんなこと人には言えない」と思いこんでいる枠を外すことがポイントなので、武勇伝や説教は禁物です。

👍 ネガティブな感情を受け止めたことを伝えます

- ★ 相手の感じている言葉をそのまま伝えます。
×：よくあることだから大丈夫だよ／辛いねえ（本人は言っていない）
○：確かに今の業務量だとしてもしょうがないと思うよね。でも客観的に見るとかなり大変だと感じてもいい状況だよ。
- ★ 感情を言葉にできたことが重要なことだと伝えます。

この半期で何か嬉しい・楽しいと感じることはあった？プライベートでもいいよ。

地元の友人と飲んでいる時でしょうか……

いいね。気を使わずに話せるからかな？

はい。それに仕事の相談もできるんです。他業界でも新人育成の悩みは似ていて……

反対に、悲しい・大変と感じることはある？私は初めてメンターになった時、業務が忙しくて面倒を見られず、新人から口を利いてもらえなくなったことがあって悲しかったなあ。

そういえば、私も自分の業務に追われて、新人が他の先輩に「関わってもらえていない」と言っているのを知って、ショックでした。できない先輩だと思われてるんだろなあって、落ち込みました。

ショックだったんだね。それは知らなかったなあ。自分のことで精一杯になってしまうことってあるよね。それは、〇〇さんだけの責任ではないと思うよ。まずは、そのことをショックだったと言葉にできたことが、次に進むために必要なことだよ。

私にとっては、〇〇さんのことを知れて貴重な時間でした。〇〇さんから、他に相談したいことはある？

いえ、話を聞いていただいて、少し楽になりました

例えば、会社でも、地元の友達のように具体的な相談ができる状態になったらいいと思うかな？ちなみに今は、誰かに相談できているの？

今日私と話してみようと思った？

自分の気持ちを久しぶりに誰かに話せた気がします。

それならよかった。実は先輩の××さんも同じような経験をしていて、〇〇さんのことを気にかけていたよ。一度ランチでもしながら話してみたらどうかな？

そうですね……××さんなら話せそうです。

よかった。もしよければ、私もまたこのような形で話を聞けると嬉しいな。来月も面談の時間をもらえるかな？

STEP4

課題設定

👍 「目指す状態」を具体的に設定します

- ★ 大きな目標は逆効果です。目安は「現状より改善したと、少しでも感じられる状態」です。
- ★ 「楽しい感情」が起こる仕事シーンを増やすために、必要な相談ができていくかどうかを確認します。

STEP5

アクション設定

👍 「周囲への相談」をアクションに落とします。

- ★ 「何を」「誰に」「どのように」相談するか検討します。
- ★ 「仕事の進め方のタイプ」を参考に、周囲への相談への動機づけを行います。
創造重視：相談してほしいと周囲も思っているよ！
結果重視：相談することで、具体的な解決方法を得られるよ。
調和重視：周囲も相談をされることで、安心するよ。
秩序重視：相談することで、組織として改善方法を考えられるよ。

👍 継続的に会話する約束をしましょう。



悶々メンバーとの面談のポイント

悶々は、こんな状態です

不満や不安を抱え込んでいる状態。周囲に安心感を持っておらず、言いたいことがあるのに言えない。

面談でこんなことを引き出して

□ 吐き出せていない不満

こんな状態を目指しましょう

本人が不満を言葉にでき、上司/組織として改善できることを伝えられている状態

事前準備

パーソナルレポートを改めて確認して、面談に臨みましょう

思うように結果が出ていないが、改善しようという気持ちにもなれないネガティブな状態

メンバーのワーク・メンタリティ

本人の状態

- 「創造重視タイプ」で想いを大事にするほうなのに、自分を認めてもらえない・思うことを口にも出さないと感じ、不満や不安を溜め込んでしまっている状態。

関わり方のポイント

- 上司目線で何か言いたくなくても我慢。まずは思っていることを100%吐き出させる
- 「話を真剣に聞いてもらった」と思ってもらえることがゴール

関係に基づいた関わり方

目的の一言

関係に基づいた関わり方

感じている不満

- 仕事量が多い
- 突発的な仕事が多い
- 新たな仕事に挑戦する機会がない

STEP4で利用

仕事の進め方のタイプ

創造重視タイプ

- 想い・感情を伝える
- 「新しい」「巻き込む」「アイデア」などのワードが響く

STEP3・5で利用

「上司に聞いて自分なりに」

創造重視

結果重視

高相重視

結果重視

一歩ずつ結果に

面談の進め方

ステップ

ポイント

会話例（上司－メンバー）

STEP1

導入

👍 「本音や不満を言しやすい環境」をつくります

- ★ 色々思うところはあると思いますが、まずは謝る。そのほうが、早く本音を引き出せます。
- ★ タイプ別に本音・不満を吐き出すメリットを伝えましょう。
創造重視：より大きな目標と一緒に描きたいので…
結果重視：〇〇さんの目標を確実に達成するために…
調和重視：〇〇さんの力に少しでもなりたいと思っているので…
秩序重視：組織のルールに反映したいと思うので…

今日はまず謝りたいと思っています。
今、組織の状態が良くないと感じているよね。
この半年、私がメンバー皆の声を十分に聞くことが出来ていなかった結果だと思っている。申し訳ない。

はい。（自覚あったんだ。一旦話を聞こう。）

皆から率直な意見をもらって、改善に努めたいと思っています。だから、**今抱えている不満や文句があれば、率直に出してほしい。もちろん、評価には一切関係しません。**

「仕事の量が多い」と感じているんだね。**もう少し具体的に教えてもらえる？**

担当社数が多く、毎日残業しています。

「突発的なトラブルが多い」ことも関係しているのかな？

はい。トラブルは全て私が対応しています。
新人育成担当から、急な依頼もありますし。

なるほど…気づけなくて申し訳なかったね。他にも「新たな仕事への挑戦・人間関係を広げることを」選択しているね。

目標達成は大事ですが…正直、
将来のキャリアイメージがわかりません。

なるほど。**まとめると①あらゆる業務を一人でこなす状態②「目標達成」だけでは将来のキャリアイメージがわかりにくいことが一番ストレスになっているということかな？**

「一人で業務をこなす状態」になっているということだけど、**どの業務が最も負荷が高いのかな？**

クレーム対応です。

その中でも特にどうにかしたいのは、どんなクレーム？

他のチームの若手メンバーが受けた、顧客からのクレームの対応を手伝うことがあるんです。今気づきましたが、夜中にそういう相談をされるのが一番ストレスですね。顧客への確認が出来ないので、仮説で対応をすることになりますし。

顧客と連絡が取れない時間に、自分のチーム外のメンバーの手伝いをするというのが**一番の負荷**なんだね。そういう相談が来たとき、心の中ではどう感じているの？

「ちゃんと顧客のためになる提案がしたいのに！」と思いますね。

「夜中のトラブル相談」はトラブルが起こらないことを目指したいけれど、**難しい場合、どんな状態に改善出来るかといひかな？**

他のチームのメンバーのトラブル対応は避けたいです。
あとは、相談は日中にしてほしいです。

そうだね。2つ目の「顧客のためになる提案がしたい」というのは、**具体的にはどういうことができるようになればいいかな？**

当たり前ですが、顧客の求めることをきちんと押さえて、それに合った提案をしたいです。

一つ目の「トラブル対応」について。夜中に相談があった際は、まず私に連絡するよう、メンバーに周知しようか。

はい、そうしていただけるとありがたいです。

「顧客のためになる提案」については、**隣の部署の××さんと話をしてみるとヒントが得られる**かもしれない。よかつたら私から紹介するけど、どうかな。

よく表彰を受けている方ですよ。お話してみたいです！
私は接点がないので、つないでいただけるとありがたいです。

色々話してくれて本当にありがとう。もしよければ、今後もこのように話を聞けると嬉しいけど、**来月も面談の時間をもらえるかな？**

STEP2

不満を受入れる

👍 「感じている不満」の選択項目について、ジャッジをせずに、改めて聞き出しましょう

- ★ まず吐き出させることで、アドバイスを受け入れられる状態になります。メンバーにとっては「事実」なので、否定はしないこと。

👍 吐き出した不満を整理してあげましょう

- ★ 本人も何に不満を抱えているのか？がわからず、1つの悩みについて様々な観点で話している場合があります。
例：仕事の量・難易度・同僚に不満があるとしていたが、すべて上司に相談できていないことが共通していた

STEP3

事実をつかむ

👍 主観と事実を分けて、事実を具体的にヒアリングします

- ★ どんな事実を捉えて、本人としてどう感じているのかを、5W1Hの観点で聞き出します。
×：忙しい
○：出社7時が2か月続いており、忙しいと感じる

👍 不満が多い場合は、優先順位をヒアリングします

- ★ すぐに解決しないと困ることを精査します。
問いかけ例：
・オープン質問…1か月以内にでも変わらないと耐えられないのはどれ？
・クローズ質問…〇〇と××どちらの方が負荷がかかっているかな？

STEP4

課題設定

👍 目指す状態を具体化し、次のアクションにつなげます

- ★ 優先順位をもとに、長期的/短期的に解決する問題に分類しましょう。
- ★ 本人も目指したい状態が明確になっていない場合、以下のような質問で具体化しましょう。
・NG条件（こうなってほしくない）を聞いてみる
・過去抱いていた期待（入社動機など）を聞く

STEP5

アクション設定

👍 「周囲への相談」をアクションに落としします。

- ★ 「何を」「誰に」「どのように」相談するか検討します。
- ★ 「仕事の進め方のタイプ」を参考に、周囲への相談への動機づけを行います。
創造重視：相談してほしいと周囲も思っているよ！
結果重視：相談することで、具体的な解決方法を得られるよ。
調和重視：周囲も相談をされることで、安心するよ。
秩序重視：相談することで、組織として改善方法を考えられるよ。

👍 継続的に会話する約束をしましょう。



淡々メンバーとの面談のポイント

淡々は、こんな状態です

自分と仕事との間に距離がある状態。目の前の業務はこなしているものの、仕事や組織への共感が薄い。

面談でこんなことを引き出して

- 元々持っていた仕事や会社に対する期待
- 諦めてしまっている気持ち

こんな状態を目指しましょう

メンバーが、忘れていた(諦めていた)会社や仕事への期待が言葉にできていない状態

事前準備

パーソナルレポートを改めて確認して、面談に臨みましょう

高い結果を出しているわけではないが、改善しようという気持ちにもならない状態

メンバーのワーク・エンタリニア

本人の状態

- 共感できないことには力の入らないタイプなのに、仕事の意義や自分なりに工夫できるポイントが見いだせず「つまらない」と感じてしまっている

本人の状態

淡々

目の前の業務はこなしているものの、仕事や組織への共感が薄い状態です。仕事の意義が見えず、改善を試みたとしても効果がなかなか出てきません。

自分共感できないことには力が入らないタイプだけに、仕事の意味や先の応がりを感ぜられないと、つまらないと感じてしまいがちです。

関わり方のポイント

- 違う視点から仕事のやりがいをとらえなおしてもらうためのサポートが必要
- 1つでも「いいな」と共感してもらうことがゴール

仕事をしていく上で、何にやりがいを見出せばいいかわからなくなってしまっているようです。違う視点から今の仕事を捉え直すサポートをしてあげましょう。

仕事に意気込みを出す方法

本人が仕事や組織に対し、「何か一つでも「いいな」と共感できるポイントを見つけてもらうことがゴールです。

目的の一つ

新たな視点から見たら、今の仕事や組織のどこか良さを感じてほしいです。その良さを感じることが、何日か経てば必ずあります。

目的の一つ

自分自身の強みや得意なことを、仕事や組織の強みや得意なことに結びつけてほしいです。そうすることで、自分自身に自信が持てるようになります。

感じている不満

- 経営方針・ビジョンに共感できない
- 会社の現状や将来性に不安
- 新しい仕事に挑戦する機会がない

STEP4で利用

仕事の進め方のタイプ

創造重視タイプ

- 想いや感情を伝える
- 「新しい」「巻き込む」「アイデア」などのワードが響く

STEP3・5で利用

仕事に意気込みを出す方法

本人が仕事や組織に対し、「何か一つでも「いいな」と共感できるポイントを見つけてもらうことがゴールです。

目的の一つ

新たな視点から見たら、今の仕事や組織のどこか良さを感じてほしいです。その良さを感じることが、何日か経てば必ずあります。

目的の一つ

自分自身の強みや得意なことを、仕事や組織の強みや得意なことに結びつけてほしいです。そうすることで、自分自身に自信が持てるようになります。

面談の進め方

ステップ

ポイント

会話例

STEP1

導入

👍 簡単にアイスブレイクをし、時間をもらったことに感謝した後、今日の場の目的を伝えます。

- ★ プライベートも含めて相談してよいこと・業務の相談とは別の場であることを伝えましょう。会社や仕事について諦めているため、いきなり仕事の話をすることは得策ではありません。
- ★ 結果重視・秩序重視はプライベートな話は盛り上がりがないことがあります。その場合は無理せず本題へ。

忙しい中ありがとう！今日は**プライベートな話も含め**話を聞きたいと思って、時間をもらいました。

なるほど。業務の話をする場かと思いました。(プライベートについて話すことなどない…)

今日は〇〇さんの将来について話したいと思っています。上司は〇〇さんの人生をより良い方向に進める責任があると考えているんだ。**業務に関わらず、自分ができることを支援したい**から色々話してもらえると嬉しい。

プライベートや仕事で5年後にありたいイメージはある？漠然としていても大丈夫だよ。

そうですね…家族と過ごす時間を大切にしたいです。今と違う仕事も経験したいです。

仕事の時間・量がコントロールできる働き方ということかな。「今と違う仕事」は職種・業界のどちらを変えたい？**転職・異動も含め、一番良い状態に向けて支援したい。**

(転職も含め応援してくれるんだ) …実は環境問題を専攻していたので、近い業界の仕事をしたいと漠然と思っています。

そうすると、**勉強していた環境問題に関わる仕事で、自分でコントロールできる働き方ができている、充実している感覚になれそうかな。**

自分も同じように感じていた時期があって…正直、営業はつまらないと。同じように感じるかな？

(課長も同じ時期があったんだ…) はい…もうすこし広がりがあったらいい、と思うことはあります。

とても共感するよ。でも、実は僕には見方が変わったきっかけがあったんだ。お客様にすごく怒られて、その時お客様に、「小さな土地しかない我々の街は、皆さんの不動産の営業がないと、街が潰れてしまうんだよ。皆さんにかかっているんだ」と言われてびっくりしてね。**自分の仕事が、こんなに大きな影響があるのかと。**

…私は売上しか見ない営業でした。この仕事は、地域や経済を作る仕事なんですね。

改めて、〇〇さんの将来の姿に近づくために、気になることや試したいことはある？

実は環境問題に興味があると話したのは、環境問題が地域の発展に一番影響すると考えていたからなんです。

そうなんだね。そんな仕事をするために**本当は試したいけど、諦めていた**ことはある？

今は、イメージすら出来ていません。受注のないエリアに入り込みたいですが日々のタスクで精一杯です。

特にどんなときに仕事が多くて回らなくなることが多い？

確か□□部の▼▼さんも同じようなことを実現したいと話していたよ。巻き込んでみたら？

▼▼さんは一緒に仕事をさせていただきたいことがあるので、今度聞いてみます。

是非。もし良ければ、実現に向けて具体的な進め方を一緒に考えたいけど、どうかな？

うれしいです！ありがとうございます。

もしよければ、今後もこのような形で話を聞けると嬉しいけど、**来月も面談の時間をもらえるかな？**

STEP2

ヒアリング

👍 将来の希望や願望を尋ねます。漠然とした答えが返ってきても掘り下げましょう。

- ★ 淡々な状態では仕事上の希望がすぐに言語化できないことが多いです。粘り強く様々な角度から質問しましょう。
 - ・ プライベートも含めた将来のイメージを聞く
 - ・ 具体的な時期を置いて問いかける
 - ・ NG条件 (こうなってほしくない) を聞いてみる
 - ・ 過去抱いていた期待 (入社動機など) を聞く

👍 ネガティブな内容でもまずは受容しましょう。

👍 聞いたことを2~3点に要約してあげましょう。

STEP3

仕事の価値を伝える

👍 現在の業務の価値や意義を、メンバーが持っていない視点で伝えます。

- ★ 自分も同じ想いを抱いたことがある場合は、その話をするのもよいでしょう。ただし、自慢・苦勞話にならないように注意しましょう。
- ★ タイプ別により響きやすい価値を伝えられるとよいでしょう。
 - 創造重視：高い視点・新しい価値の創造
 - 結果重視：自分のキャリア・市場価値向上
 - 調和重視：周囲の人の役に立つ・感謝される
 - 秩序重視：専門性を着実に身につけられる

STEP4

課題設定

👍 やりたいことを目指すにあたり、諦めていることを具体的に問いかけます。

- ★ 「感じている不満」で選択している要素について、事実ベースで「具体的に何に対しての不満か」「背景」を確認しましょう。
- ★ 実現可能性に関わらず、本人の希望・期待は認めてあげましょう。

確か□□部の▼▼さんも同じようなことを実現したいと話していたよ。巻き込んでみたら？

▼▼さんは一緒に仕事をさせていただきたいことがあるので、今度聞いてみます。

是非。もし良ければ、実現に向けて具体的な進め方を一緒に考えたいけど、どうかな？

うれしいです！ありがとうございます。

STEP5

アクション設定

👍 「周囲への相談」をアクションに落とします。

- ★ 「何を」「誰に」「どのように」相談するか検討します。
- ★ 「仕事の進め方のタイプ」を参考に、周囲への相談への動機づけを行います。
 - 創造重視：相談してほしいと周囲も思っているよ！
 - 結果重視：相談することで、具体的な解決方法を得られるよ。
 - 調和重視：周囲も相談をされることで、安心するよ。
 - 秩序重視：相談することで、組織として改善方法を考えられるよ。

👍 継続的に会話する約束をしましょう。

もしよければ、今後もこのような形で話を聞けると嬉しいけど、**来月も面談の時間をもらえるかな？**



懸命メンバーとの面談のポイント

懸命は、こんな状態です

仕事や会社が好きで、頑張っている状態。会社・組織・仕事への共感があり、一生懸命食らいつこうとしている

面談でこんなことを引き出して

- キャリア上で目指したい姿
- 上記実現の手がかりとなる強み

こんな状態を目指しましょう

自分の動機の源泉や今の仕事に対する思いを再確認し、より一層頑張ろうという気持ちになっている



充実メンバーとの面談のポイント

充実は、こんな状態です

自分がやりたいことに従っている状態。自分や仕事に誇りを持ち、自分だからできることをやろうと思える状態

面談でこんなことを引き出して

- 社会や事業からみた、会社や業務への問題意識
- 上記の改善に取り組むためのアクション

こんな状態を目指しましょう

よりレベルの高い仕事をしたいという気持ちが大きくなり、一方で自分はまだまだという謙虚さが芽生えている

裏面の面談内容は、「懸命」がベースです。

「充実」も流れは同じですので、さらに以下のポイントを意識して実践してみてください。

- ✓ 仕事の意味/価値は本人がすでに感じている状態なので、言い換えながら共有度を深める
- ✓ 周囲への影響力の発揮を促す
- ✓ さらに高い期待を示す

面談の進め方

ステップ

ポイント

会話例

STEP1 導入

👍 「個人のキャリアの相談をする場」と定義づけ。

- ★ 「自分の将来について話をする」メリットは、タイプによって伝え方を変えましょう。

創造重視：チームとして、一緒に想いと実現したい
結果重視：〇〇さんの目標に最短で近づけるように整理をしたい
調和重視：〇〇さんの力に少しでもなりたい
秩序重視：〇〇さんのキャリアの中で、リスクを減らす支援をしたい

今日は〇〇さんの将来やキャリアについて話をする場にしたいと思います。

はい。いつもの面談とは違うのですか…？

今日は評価や業務の話ではなく、〇〇さんの将来について話をしたいと考えています。〇〇さんの上司として、一緒にやりたいことを実現するために、色々教えてください。

STEP2 ヒアリング

👍 仕事やキャリアにおいて、自分が「目指したい状態」を具体化します。

- ★ 特に期待到達度が高い場合は、「意思」をもたせることが重要なので、言語化を重点的に。

- ★ 事例やロールモデル等を投げかけ、具体化しましょう。

- ●●部署とXX部署の仕事だと、どちらが近い？
- その仕事を成し遂げたとして、お客さんや協働者からどんな反応があったら一番嬉しい？
- ロールモデルになる先輩はいる？どの部分が尊敬できるのかな？
- 社外の、例えば〇〇社の△△さんが近いイメージかな？

今後、やってみたい仕事や、なりたいたい姿のイメージはある？

もっと注目されるというか、組織に貢献できる仕事がしたいと思います

モデルになるような人や仕事はある？
うちの会社でもいいし、他社でもいいよ。

〇〇部の▼▲さんの案件ですかね。共有された後、多くの人がその方法を取り入れて、たくさんの大きな案件につながっていったと思います。

なるほど。「汎用性が高い仕事」ということなのかな？
そういう仕事ができたとして、周りからどんな反応があったらうれしい？

「面白そうだから自分もやってみたい！詳しく知りたい！」と言われたらうれしいですね

STEP3 成功体験の言語化

👍 目指す状態に向けて、兆しとなる行動を取り上げ、言語化します。

- ★ 目標に近づく行動をすでにできていることに気づかせ、自信を持たせること。その結果、今の仕事にさらなるやりがいを感じてもらうことが目的。

- ★ 本人が「自分の行動によって得られた成果」と捉えられていない可能性もあります。客観的に見てできていることを伝えましょう。

ここ半年で、小さくてもできたことはあるかな？
まだみんなに共有してなくても、展開できそうな仕事とか。

思いつかないです…大きな成果は出せていないけど…

インパクトのある成果が出せていないと思っているんだね。
先日のXX社の取り組みは、〇〇さんだからその視点が生かされているんじゃない？

あれは、先輩方に相当手伝ってもらいました。自分だけの成果じゃないというか…

先輩の力を借りると、成果と言い切れないと捉えているんだね。でも人を巻き込んで、一人では提供できない価値をお客様に届けるというのはすばらしいことだよ。
自分にできないから何もしない人だっているよ。〇〇さんのお客様の課題解決を第一におくスタンスや強い思いが、周りの人を動かしたんじゃないかな。

STEP4 課題設定

👍 今の仕事の価値を問い、言語化をサポートする

- ★ 懸命は「今の仕事の意味や価値の実感が欠けている」状態であるため、目指す状態を踏まえたときに、今の仕事にどのような価値があるのかを、本人が言語化することが重要です。

- ★ 本人のやる気を引き出すため、ポジティブな表現を用いましょう。また、押し付けるのではなく、本人の意思を問いましょう。

「汎用的に価値を出せる仕事」をしたいと言っていたけど、今の仕事は、特に他の若手営業にとってお手本になるような仕事じゃないかな？

たしかに、そうですね…他の若手営業も、自分でできることだけでは、お客様の役に立てないので、会社全体のリソースを活用して価値を届けられるといいですね

それに、あの案件は〇〇さんのお客様によりそう動きが決め手になって、受注できたよね。それは、若手に限らずみんなに参考になることだと思うけどどうかな。

STEP5 アクション設定

👍 目指す状態・周囲からの期待に応えるために、取り組むアクションを議論します。

- ★ 「この範囲までが自分の仕事」と思い込んでいる可能性があるため、「もっと仕事の範囲を広げてよい」と伝えながら、自ら取り組むことを発信してもらいましょう。

- ★ 社歴が浅く現在の職務に生かせるような成功体験がない場合や、やり方がわからず期待到達度が低い場合には、課題への具体的な取組方法を明確にしましょう。

今度の部会で事例共有を行うから、皆の参考になる形で共有してもらえないかな？

仕事の成果を振り返って、他の人の役に立つ形でアウトプットすることは、〇〇さんの目指す状態に向けて役に立つと思うよ

えっ、そんな機会をいただけるのですか？
少し自信はないですが、やってみます！
あと、お客様への提案資料を汎用化して展開しようと思ったのですが、どうでしょうか…。

すごいいいね！私もサポートするから、また継続的に話す時間をもらってもいいかな？

👍 継続的に会話する約束をしましょう。