

キャリア・アップ NEWS 10 月号

★まずは、弊社が企画しております 10 月の公開講座からご紹介いたします。

新人・中途入社社員のための STEP UP セミナーのご案内

入社 2,3 年目の方にもお勧め!

〈1〉上司批判・自己防衛をなくすには!!

〈2〉上司から信頼される報連相をするには?

〈3〉モチベーションが高まる目標設定とは?

ご希望の企業様へは、受講後の通信教育付き（有料・選択方式）で、その後のフォローも充実!!

■対象：新入社員のみならず、入社数年の若手社員の方、中途採用者の方、新人教育担当の方も参加可

《セミナー内容》

【1】 会社批判・上司批判をなくし、更なる自己成長をするには?

【2】 部下力をつける!! よい仕事の受け方・進め方

上司の大雑把な指示を具体化するコツ 段取りを完璧にする 6 つのコツ

【3】 上司からの安心・信頼を勝ち取る「報告・連絡・相談」とは?

- ① 「あれ、どうなった」と聞かれてからの報告は、報告ではない
- ② 信頼される報告は中間報告なり
- ③ 言ったか'ではなく'伝わったか'の確認を
- ④ お知恵拝借の相談から、チームワーク醸成への相談へ

【4】 チームワークとは? 成果につなげるチームワークのポイント

【5】 目標設定でステップアップ 来年 3 月までの目標設定・目標達成の為の落とし込み（シナリオづくり）

少人数性で
きめ細やかに!!



代表取締役 須山由佳子

◆開催日時：平成 27 年 10 月 16 日（金） 9：30～17：30（昼食はこちらで用意致します。）

◆開催会場：浜松アリーナ 第 2 研修室（詳細は、お申し込み後、郵送にてご案内致します）

◆募集定員：10 名 *一社独自で研修を希望するお客様は、無料でお見積り致します。お問い合わせくださいませ。

◆受講料：1 名様につき：1 日セミナーのみ ¥16,200（税、昼食代込）

1 日セミナー+通信教育（フォローアップ） ¥21,600（税、昼食代込）

◆申込締切：10 月 13 日（火） ◆担当講師：有限会社キャリア・アップ 代表取締役 須山由佳子

【新入・中途入社社員のためのステップアップセミナー 申込書】 FAX：053-411-6859

御社名：		TEL：	FAX またはメールアドレス：
お申込担当者：		ご住所：	
参加者お名前：	参加者お名前：	参加者お名前：	
参加者お名前：	参加者お名前：		

【セミナーに関する、お申込み、お問い合わせは・・・】 有限会社キャリア・アップ（担当：金田まで）

配信停止（FAX：）

メール配信切り換え（メールアドレス）

ご記入の上、弊社 FAX 053-411-6859 まで送信をお願い致します。

部下の「主体性」を引き出す秘訣とは？



時々、「もっと主体的に考え、行動できる社員になってほしい」というご相談をお客様からよく頂きます。しかし、主体的ではない人を主体的に変えようとするのは大変骨の折れる仕事です。では、どのようにしたら主体的になれるのでしょうか？

■「主体的ではない部下」を持つ、上司達の共通傾向とは？

実は、このような悩みを持つ経営者や上司には、ある意味、共通の傾向があるように思います。主体的ではない部下を持つ上司の傾向は「トップダウン型」であるということです。ただ、これまで数々の経営者や上司の方々とお会いした中での、あくまでも私の主観でしかありませんが……。

部下が主体的に考え行動しないから上司がトップダウンになるのか、上司がトップダウンだから部下が主体的ではなくなるのか、どちらもあることで、卵が先か鶏が先かというのが実際のところですよ。

しかし、ただ簡単に「相手批判」で終わらせてしまえば、問題解決へとは発展していきません。上司にしてみれば「あいつがやらないから」とか、部下にしてみれば「上司が一方的に言うだけだから」と「人のせい」にすることです。

つまり、あなたが上司であれば自分の行動が原因で、部下の主体性を奪っている事は無いのか？自問自答することなのです。私自身も、部下に対する不満がある場合には、まずは、自分自身をも振り返って見ております。(また、あなたが部下の立場であればもちろん逆となります。)大切なことは、いきなり「相手批判」で片づけてしまうのではなく、良い結果になるために、自分自身がどのようにすれば良い変化・良い結果になるのかを考えるのです。

■部下の本音とぼやき

実は、このようなケースは、私の周りでもかなり多く耳にすることがあります。昨日も、ある企業の担当者が私にこんなふうに「ぼやいて」きました。

「どうせ私が言ったって、頭ごなしに否定されるし……。だから、あの上司には従うしかない」「その下の課長に何とかしてほしいと以前伝えても、結局自分か可愛いから何も上司には言ってくれない。もしも、反論すれば、異動させられるのがこれまでの例ですよ」とため息をつきながら話してきました。

■優れた上司はこうしている！

部下が「主体的ではない」といっても、全ての場面において主体的ではないという事はまずありません。主体的なところもあればそうでないところもあります。ですから、ここがポイントで、上司はその部下の主体的な考えや行動を拾い上げることで、主体性を歓迎することができます。優れた上司はこれが癖でありごく自然に行っています。

配信停止 (FAX :)

メール配信切り換え (メールアドレス)

ご記入の上、弊社FAX053-411-6859まで送信をお願い致します。



■その主体性は、良い結果をもたらすものかのチェックを

これだけですととても簡単かのようにですが、実際はそう簡単なことではありません。難しいのは「主体的な行動であれば何でも良いのか？」というところではないという事です。その考え方や行動が組織にとって良い影響、結果をもたらすものでなければ

なりません。部下の主体的な行動や考えが否定される時はその食い違いがある時です。つまり、部下は主体的に良かれと思って行動しているものの、上司から見た場合にそれが組織にとって良い結果をもたらさないときは、上司は部下を改めさせなければなりません。

ここで重要なことは、上司自身が部下の主体性は歓迎したうえで、なぜ否定するのかという自分の認識をつたえるという事です。もちろんスピードを優先してそんなことはかまっていられない時もあるでしょう。それでもこれを理解した上でのトップダウンか、理解しないでのトップダウンかで長期的な結果は変わってきます。

■上司が部下の主体性を高めるために「できること」

- ・メンバーの主体性を奪わない。否定しない。
- ・メンバーの主体的な考え、行動を拾い上げる。

上司が部下の主体性を高めるためには、部下を変えようとするのではなく、まず自分自身を主体として自分の考え方、行動を変えることなのです。

★過去と相手を変えられない、変えることができるのは、自分自身と未来です。

もちろんこれらは、部下に迎合することではありませんから、是非そこは勘違いしないように。

以上

(参考文献 チームビルディング 川村甚)

★主体性を引き出すのも上司の関わり方ひとつです。参考までに、下記のような資料もごさいます。

〈 成功するリーダーのための「人づきあい術」 〉 無料レポート希望 申し込み書

FAX 053-411-6859 または、info@career-up.co.jp まで

下記内容にご記入後弊社宛にお送りください。 確認次第、送付させていただきます。

企業名

ご住所

ご担当者名

お役職

FAX

メールアドレス

配信停止 (FAX :)

メール配信切り換え (メールアドレス)

ご記入の上、弊社FAX053-411-6859まで送信をお願い致します。