

新入社員が活躍する！効果的な指導法

担当講師 遠藤 学

企画・運営 株式会社アイテム

①新卒の傾向と指導の仕方

- ・ Z世代とは
- ・ Z世代が育った環境
- ・ Z世代の価値観
- ・ 透明な時代に求められるリーダーシップとは

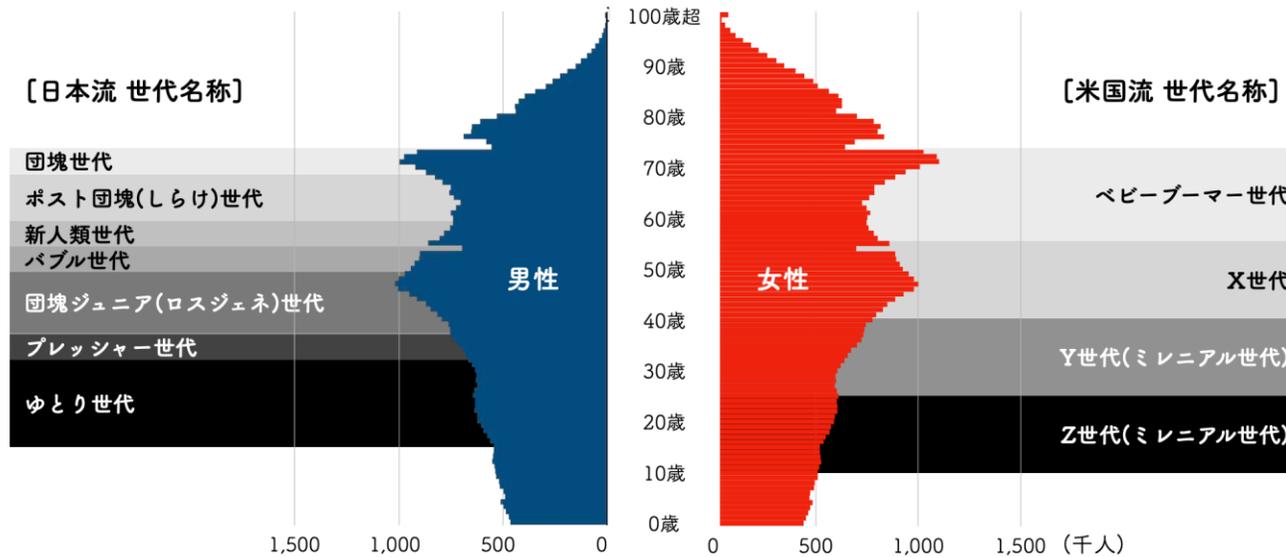
②個別面談（1on1ミーティングの仕方）

- ・ 拡大質問と縮小質問
- ・ 非言語コミュニケーション
- ・ ハーマンモデル（効き脳）

Z世代とは

■ Z世代とは

2020年 日本の人口ピラミッド



- ・ X世代 = 1965～80年頃の生まれ = 41～54歳
- ・ Y世代 = 1980～95年頃の生まれ = 26～40歳
- ・ Z世代 = 1995年以降の生まれ = 25歳以下

■ Z世代とは



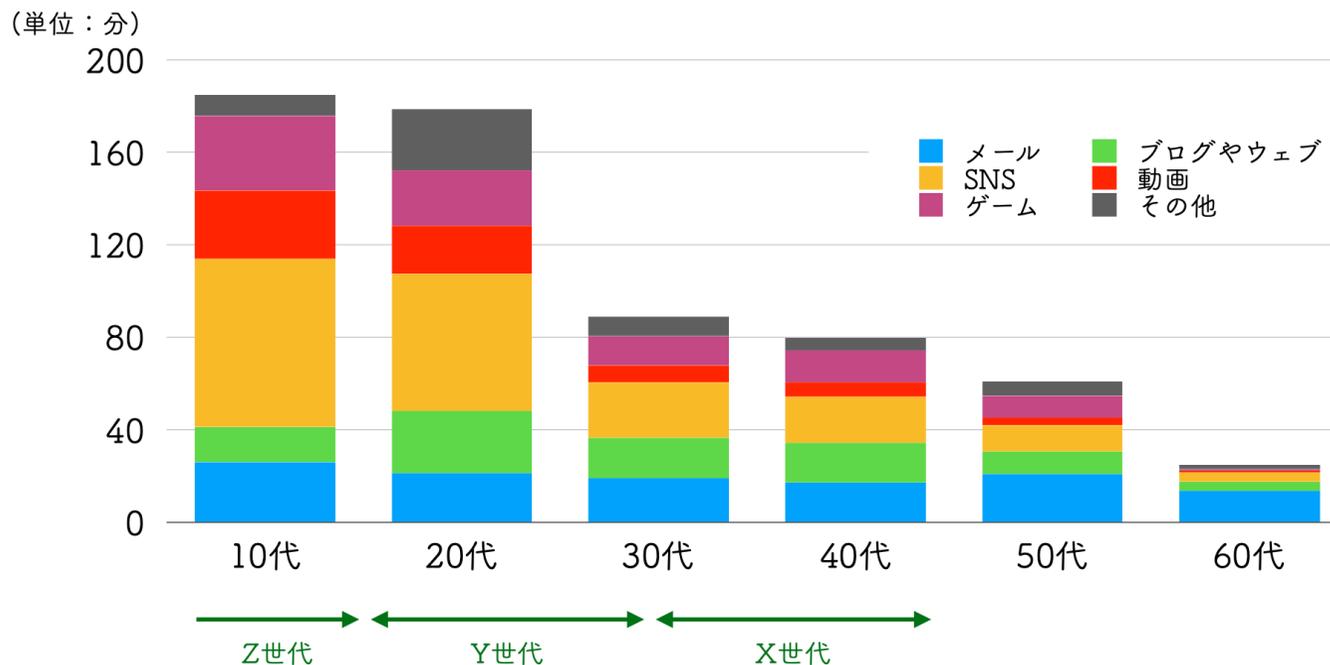
ミレニアル世代

- ・ Y世代前期 = 25.5才
- ・ Y世代後期 = 18.7才
- ・ Z世代 = 15.1才

ITリテラシーが高い
(デジタル・ネイティブ)

■ Z世代が育った環境(ミレニアル世代)

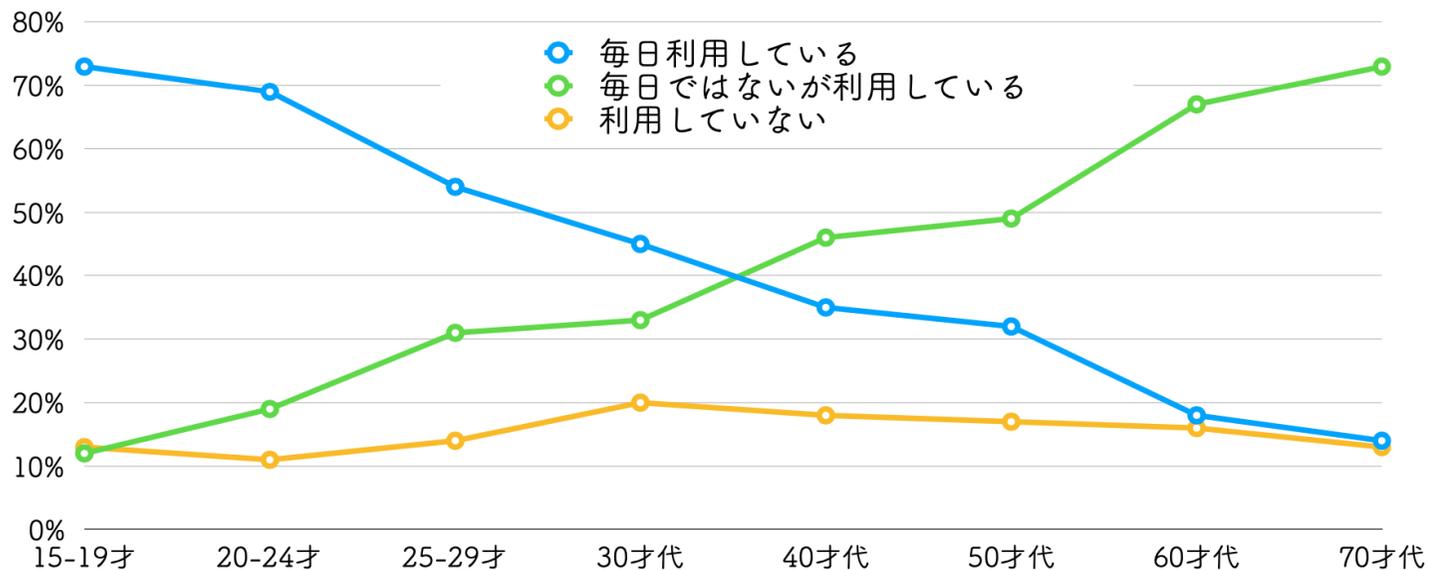
①スマホによるネット利用時間



- ・ すぐに答えを欲しがる (自分で考えない)
- ・ 言われた事以外はやらない
- ・ 権利を主張する
- ・ すぐに心が折れる
- ・ 会社に対する帰属意識が低い

■ Z世代が育った環境

②年齢別SNS利用頻度



SNSで不特定・多数の人と繋がっている



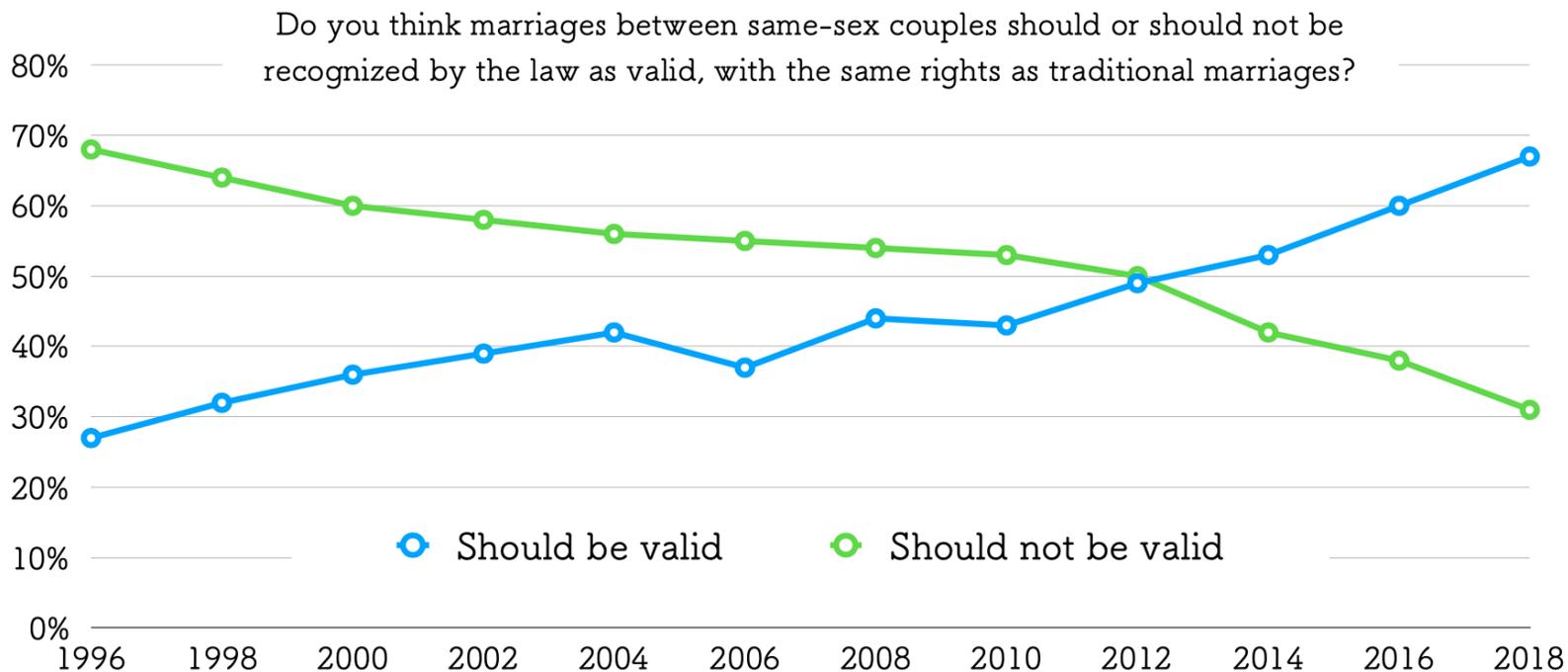
不安や不満を上司に相談せず、SNSで社外の人に相談する



突然、会社を辞めてしまう。

■ Z世代が育った環境

③世界の同性婚に対する意識



SNSを通じて、世界と繋がる

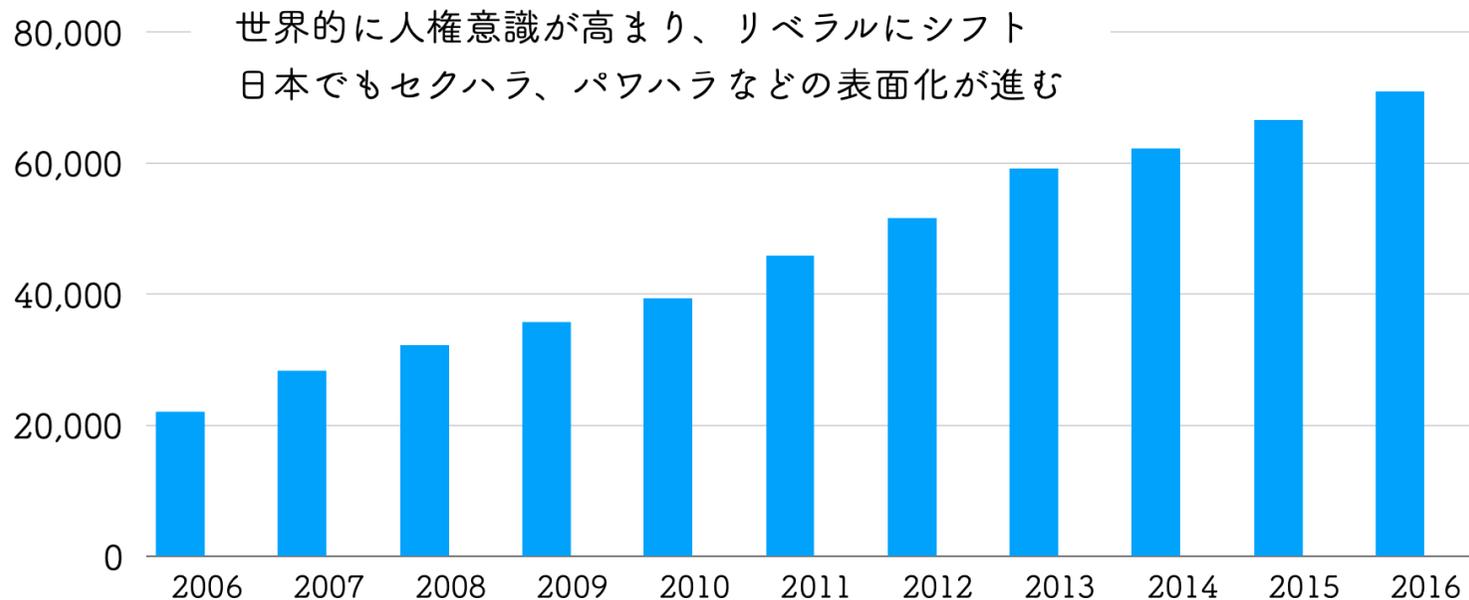


世界の多様な価値観に寛容



さまざまな場面で、平等性を求める

④日本のパワハラ相談件数



パワハラ・セクハラは絶対に許さない



理不尽な発言や行動は、SNS上に晒される

■ Z世代が育った環境

⑤成長社会（2008年まで）→ 成熟社会（2008年以降）



	成長社会（X世代・Y世代前半）	成熟社会（Y世代後半・Z世代）
生活上の欲求	不足・不便・不満・不安	足りている・困っていない・そこそこ満足
モノ	購入する・消費する	シェアする・取捨選択
昇給・昇格	「お金」のために頑張る	そんなに辛いのなら、このままでいい
情報	足りない・取りに行く	溢れている・選ぶ
幸せの定義	お金持ちになって、欲しいモノを手に入れる	自分にとっての幸せは何か？

自分の価値観を大切にする



「この会社が、自分に合っているのか」という事を大切にする

■ Z世代の価値観

◎Z世代の特徴

- ・すぐに答えを欲しがる
- ・言われた事以外はやらない
- ・権利を主張する
- ・すぐに心が折れる
- ・会社に対する帰属意識が低い
- ・不特性多数と繋がっている
- ・世界の多様な価値観に寛容
- ・パワハラ・セクハラは絶対に許さない
- ・自分の価値観を大切にする



◎Z世代の行動傾向

- ・いい職場か悪い職場か、ググれば分かる
- ・理不尽な統制行動は、
ソーシャルメディアで晒される
- ・居心地が悪ければ、
いつでもちがう職場を探せる

◎Z世代の価値観

- ・「つながり」を大切にする（強く自己主張しない）
- ・「多様性」を大切にする（価値観の押し付けを嫌う）
- ・「意味・目的」を大切にする（理不尽と感じると、辞める）

■ Z世代の価値観

今後、リーダーに求められているものは、
「Z世代」を自分と異なる若者とみなす事ではなく、
「Z世代」を新しい時代の価値観に素直に生きる人たち
と捉える事が大事である。

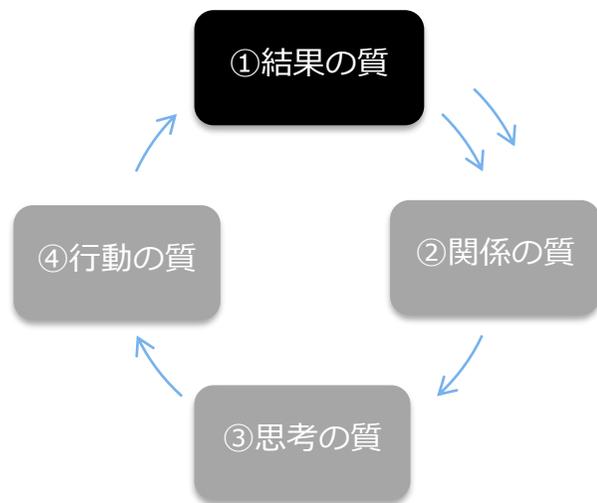


これからの時代は、より『組織の透明化』が求められるようになる。

透明な時代に求められる
リーダーシップとは

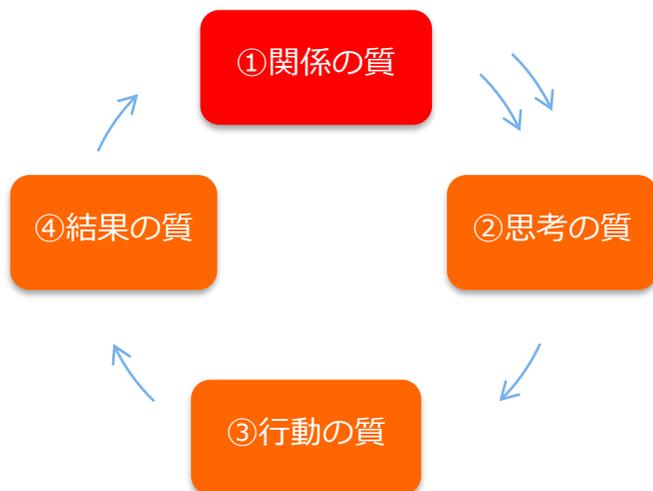
■ 透明な時代に求められるリーダーシップとは ～成功循環モデル～

◆バットサイクル



- ①結果の質：成果・業績が上がらない
- ②関係の質：対立が生じ、押し付け、命令・指示が増える
- ③思考の質：創造的思考がなくなる、受け身で聞くだけ
- ④行動の質：自発的・積極的に行動しない
- ⑤結果の質：さらに成果が悪くなる
- ⑥関係の質：関係がより悪化する、なすり合い、自己防衛

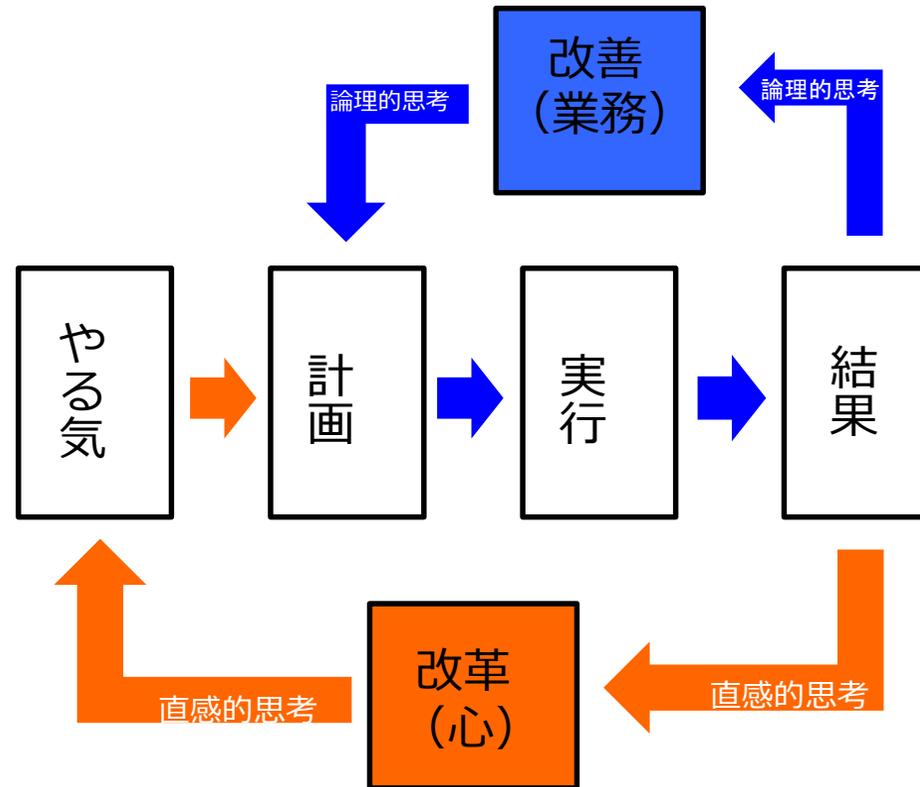
◆グットサイクル



- ①関係の質：個性属性を知り、結果を認め、一緒に考える
- ②思考の質：気づきがあり、共有され、当事者意識を持つ
- ③行動の質：自発的・積極的にチャレンジ・行動する
- ④結果の質：成果が出てくる
- ⑤関係の質：信頼関係が高まる
- ⑥思考の質：もっと良いアイデアが生まれる

■ 透明な時代に求められるリーダーシップとは ~ダブルループ学習~

■ ダブルループ学習

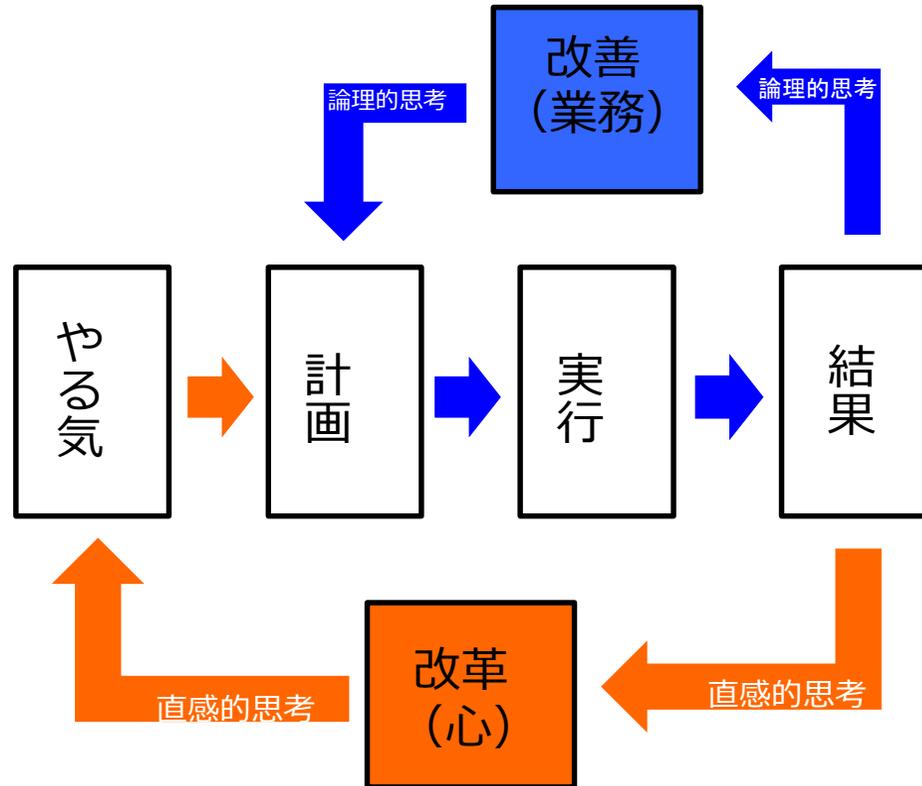


休憩

個別面談の仕方 (1on1ミーティング)

■ 透明な時代に求められるリーダーシップとは ~ダブルループ学習~

■ ダブルループ学習



■ 個別面談に効果的な手法 ～拡大質問と縮小質問～

◇ 拡大質問と縮小質問

【縮小質問】 「はい」「いいえ」で答えられるような限定的な質問

ex : 「疲れてますか？」 「お腹減っていますか？」

→相手の意思を確認するのに、効果的な質問方法

→話が続かない

【拡大質問】 「はい」「いいえ」では答えられない質問

ex : 「何が食べたいですか？」 「どこに行きたいですか？」

→相手を知るのに、効果的な質問方法

→相手に話をさせる

問) 部下の悩みを聴き出すための「拡大質問を」、考えてください。

× 「悩みがあったら、教えてください？」 → 「ありません！」

○ 「悩みを、教えてください？」

■ 拡大質問 ～スケーリング～

「今、あなたのモチベーションは何%ですか？」

この質問方法を『スケーリング』といいます。

やり方はとても簡単で単純ですが、
相手の抱えている悩みや問題を引き出すには、とても効果的な拡大質問です。

『スケーリング』とは、今の状況を数値化することです。

数値化することで、
「相手に起きている状況や内面」を、明確にする事ができます。

■ 拡大質問 ～スケーリング～

例えば、

「**絶好調な状態を100%とすると、今の仕事のモチベーションは何%ですか？**」
と質問してみます。

すると相手は、

「80%かなあ、。」という具合に数値化されます。

何か評価基準があるわけではないのですが、
自分の深層心理にある感覚がひょこっと出てきます。

さらに、この数値を基点に、

「**80%は、何が起きているのですか？**」

「**80%の内訳は？**」

と質問していくと、相手の現状を知る事ができます。

そして、「**他には？**」と促進の質問を投げ掛ける事により、
さらに相手の内面を深く知る事が可能になります。

■ 拡大質問 ～スケーリング～

また、相手の悩みを引き出すためには、
モチベーションの不足している理由を聞いてあげる事です。

モチベーションの不足分を聴いてあげる事で、悩みを話しやすくする効果があります。

例えば、

「残りの20%は、何が足りないんですか？」

「足りない20%は、何が起きているんですか？」

と質問してみます。

すると相手は、

モチベーションが100%でない理由を話さなければ、ならなくなります。

事実を共有しているので、必然と悩みを話す環境になります。

■ 拡大質問 ～スケーリング～

◇ 拡大質問のデモ

上司役：「今の仕事のモチベーションは、何%ですか？」

部下役：「〇〇%です。」

上司役：「残りの〇〇%は、何が足りないんですか？」

部下役：「●●●●、▲▲、■ ■ ■ ■ ■ ■ 。

上司役：「他には？」

部下役：「●●●●、▲▲、■ ■ ■ ■ ■ ■ 。

上司役：「他には？」

・
・
・

部下役：「●●●●、▲▲、■ ■ ■ ■ ■ ■ 。

上司役：「他には？」

部下役：「もうありません。」

拡大質問： 「他には？」

相手が答えた初めの言葉に飛びつき、対話を進めてしまうことがあります。

相手がすぐに答えられることは、

すでに相手自身が検討済みであることが多いため、

新たな気づきに結び着く事が少ないという事が言えます。

◇ 沈黙のスキル

面談中に相手が急に黙り込んでしまう場合があります。長い時で数分かかる事もあります。

相手が次に口を開くまで黙って待ちます。

相手の沈黙を聞き手の沈黙で支えましょう。

沈黙に不安を覚え、聞き手はつい何でもいいから話そうとしたり、あまり的を射ていない質問をしてしまう事もあります。何事も相手の気づきの邪魔をしないように配慮しましょう。待つには、聞き手のある程度の胆力が必要です。

■ 個別面談に効果的な手法 ～コミュニケーションは状態が伝わる～

非言語コミュニケーション

- ・ 声の強弱
- ・ 声のスピード
- ・ 表情
- ・ 姿勢
- ・ あいづち
- ・ オウム返し
- ・ 身振り 手振り

大丈夫です！！



大丈夫です・・・

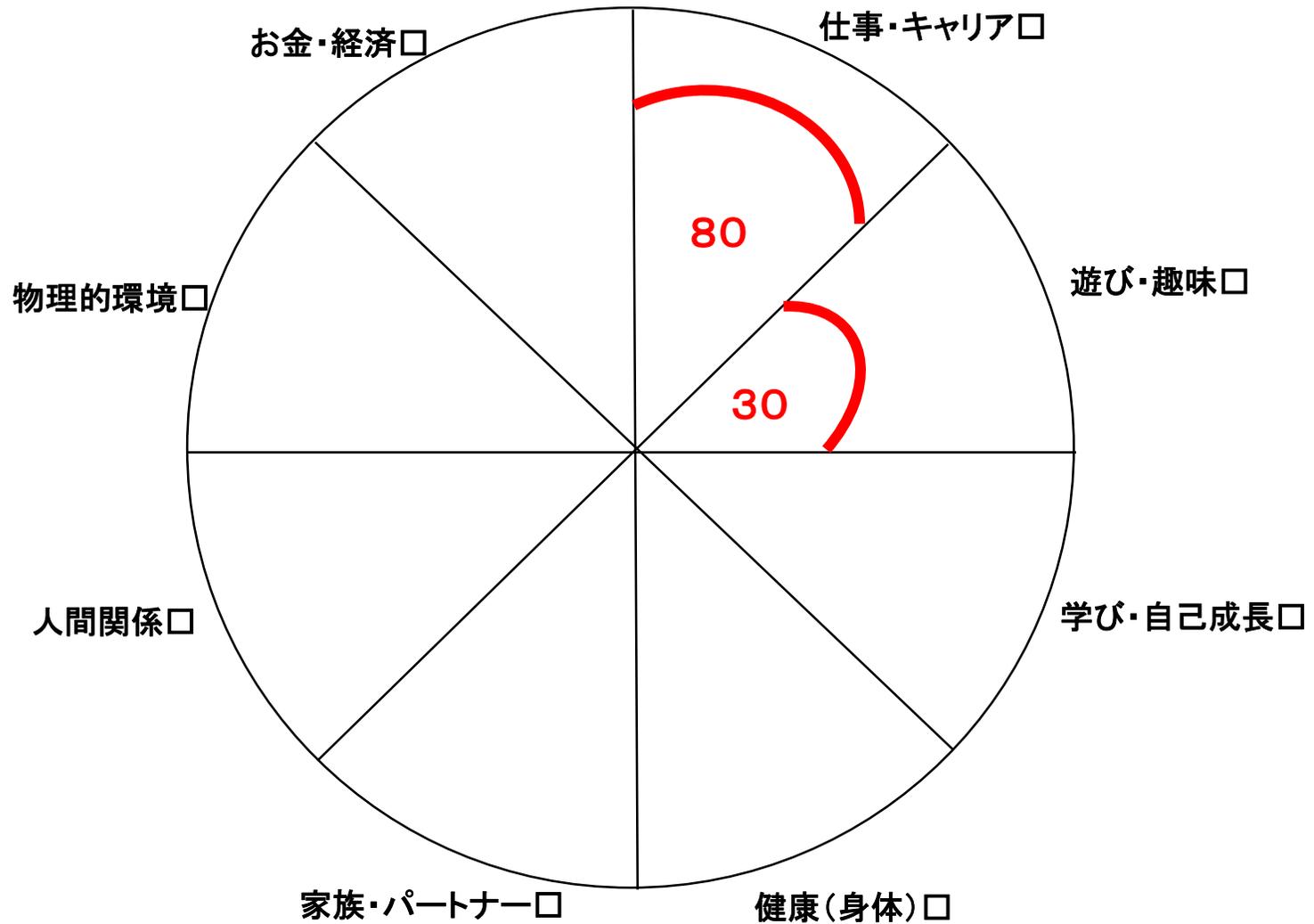


最近、調子はどう？



最近、調子はどう？

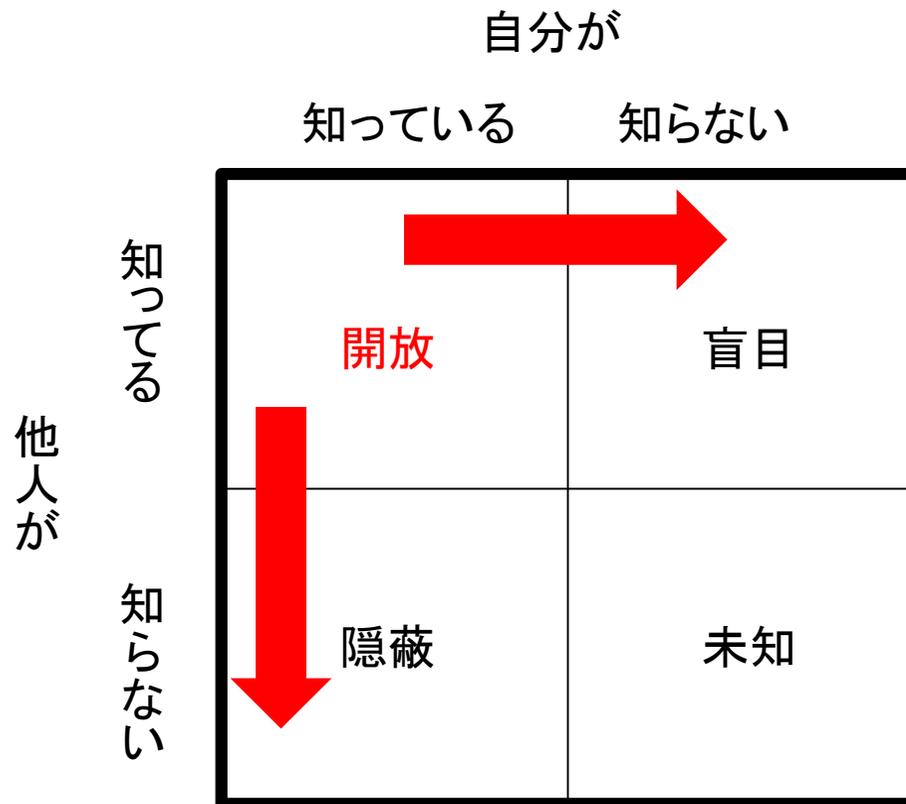




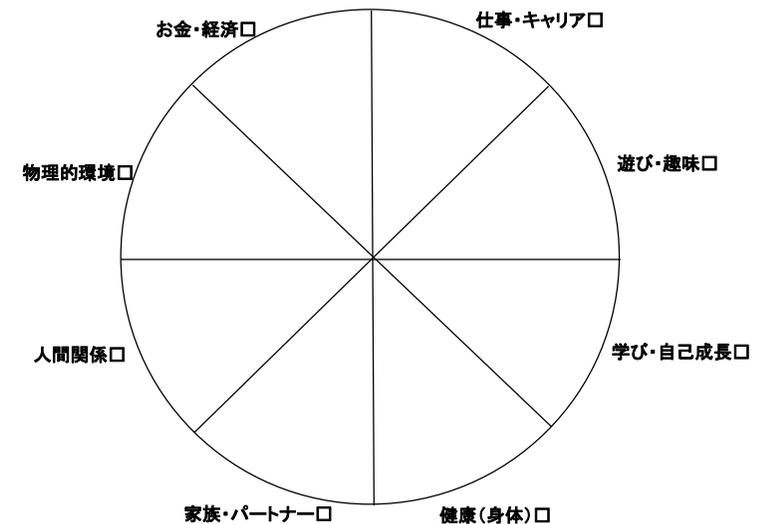
■ 新卒の退職を減らすには

ジョハリの窓

～人間関係を円滑にするには～



ライフウィール

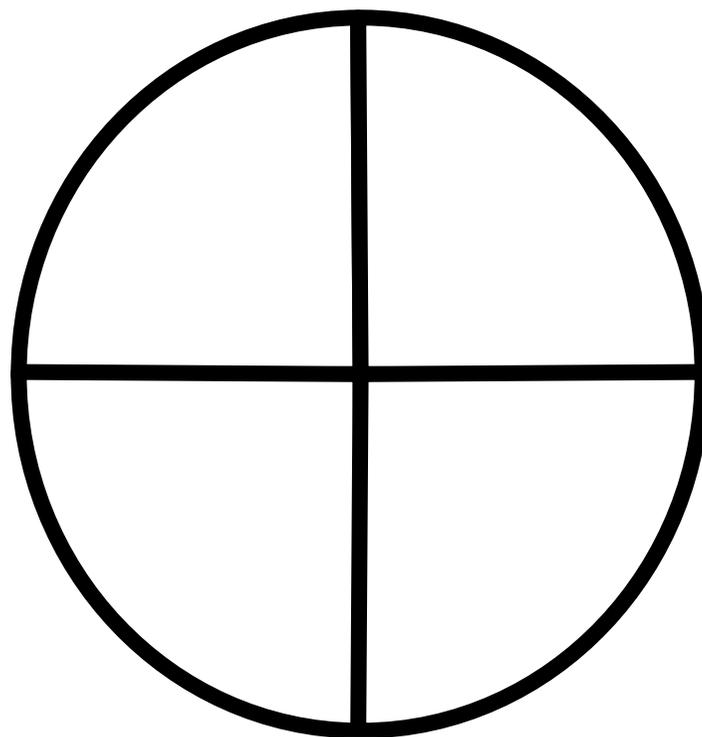


トーマスキルマンモデル (効き脳)

■ トーマスキルマンモデル(効き脳)

抽象・認知型

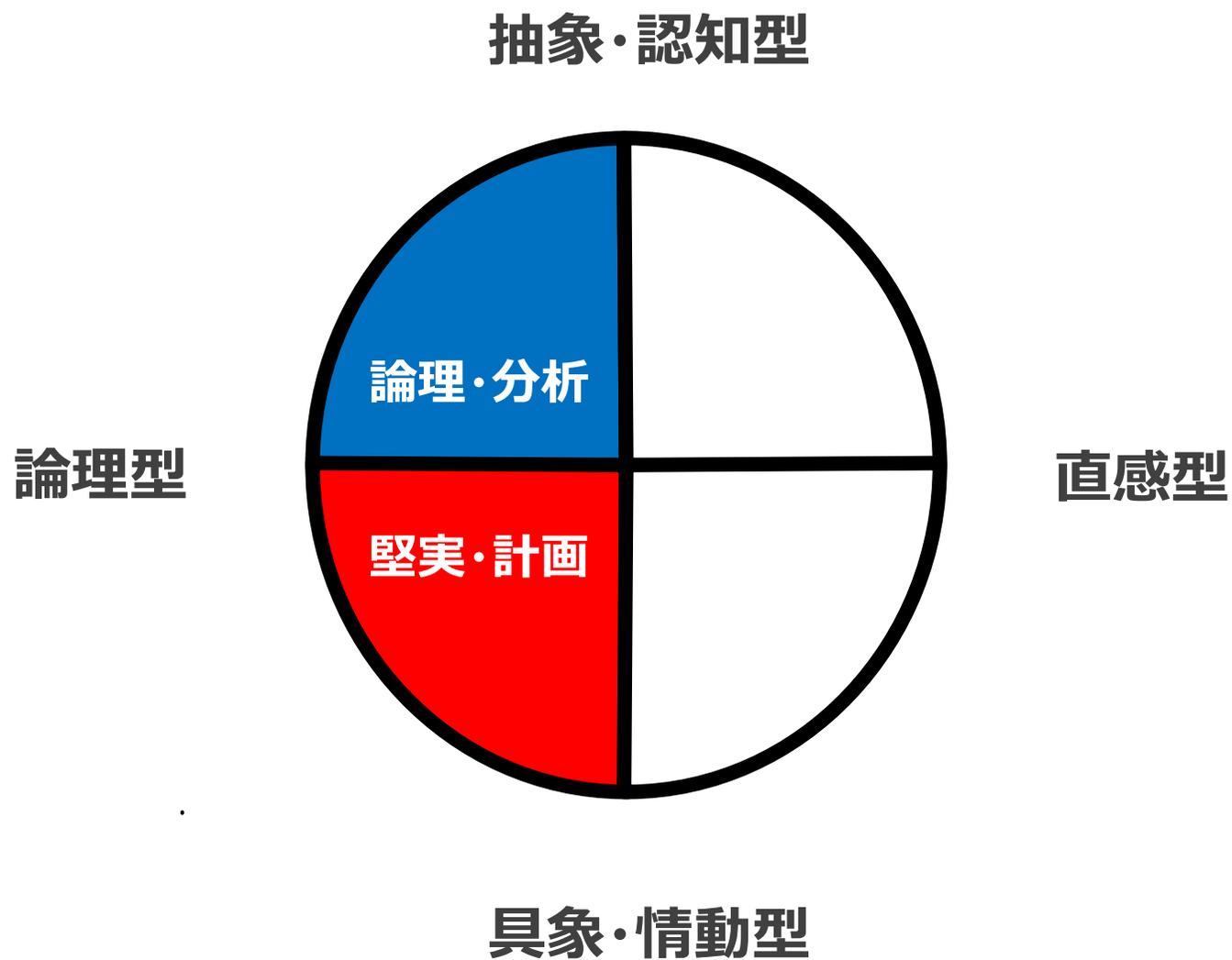
論理型



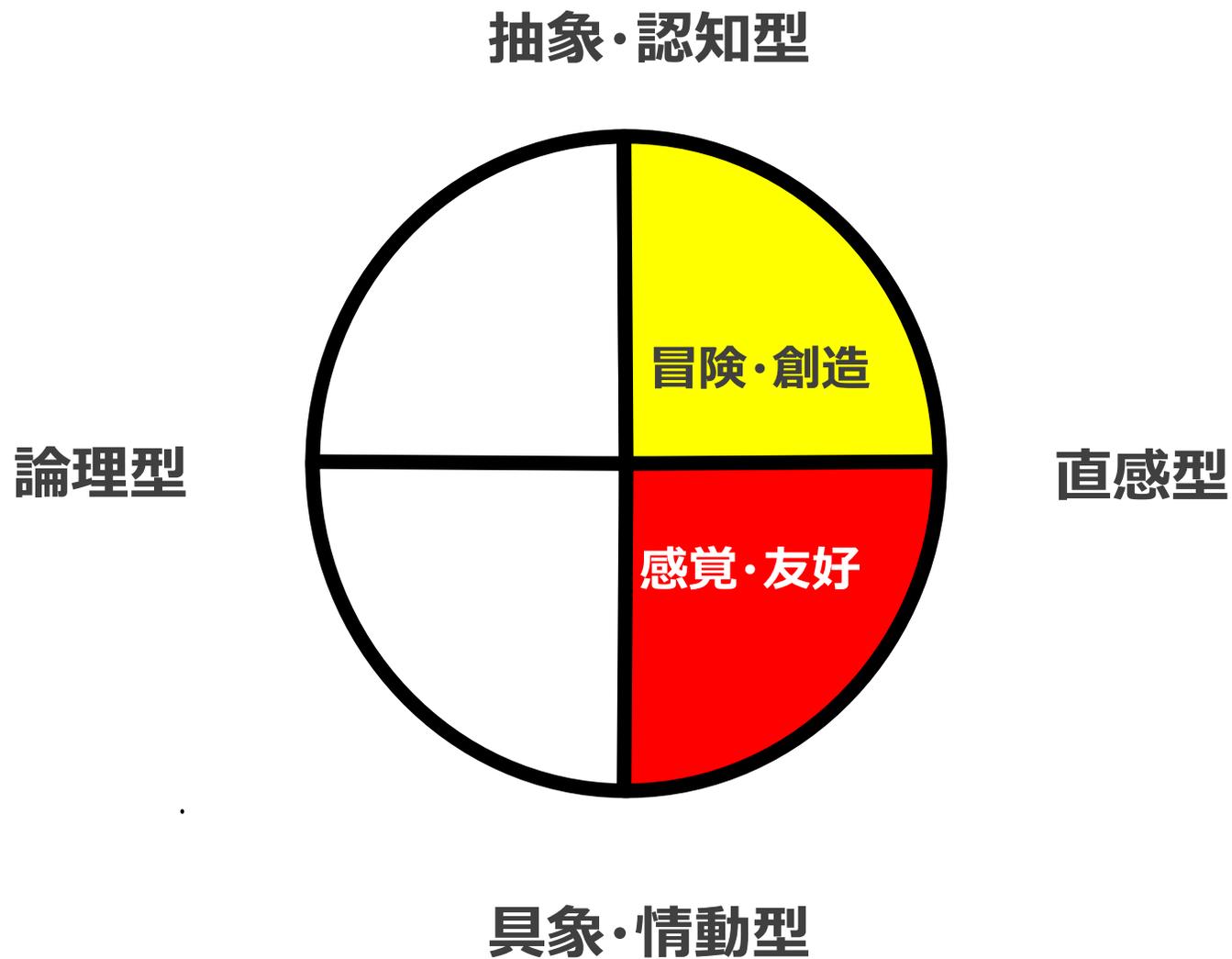
直感型

具象・情動型

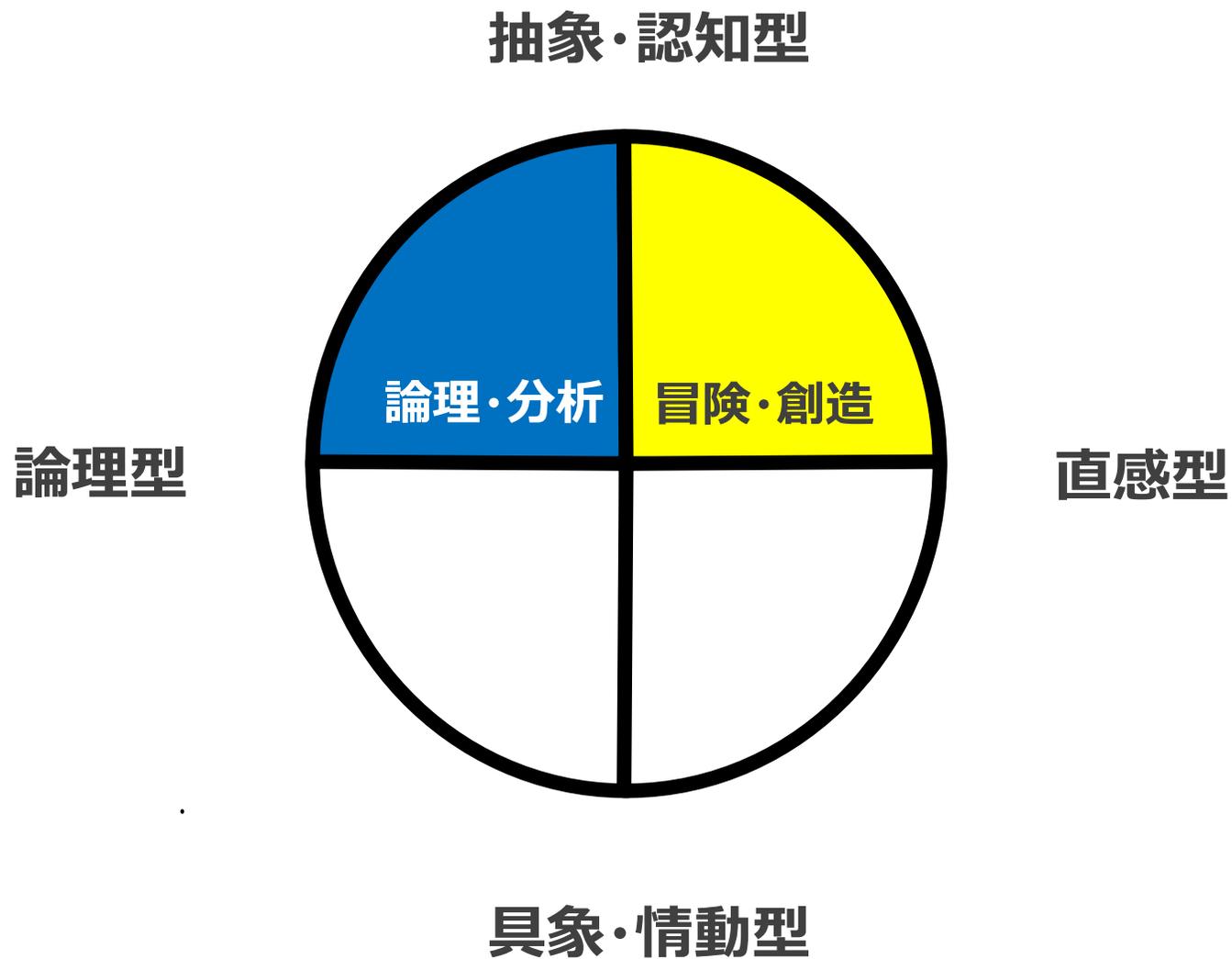
■ トーマスキルマンモデル(効き脳)



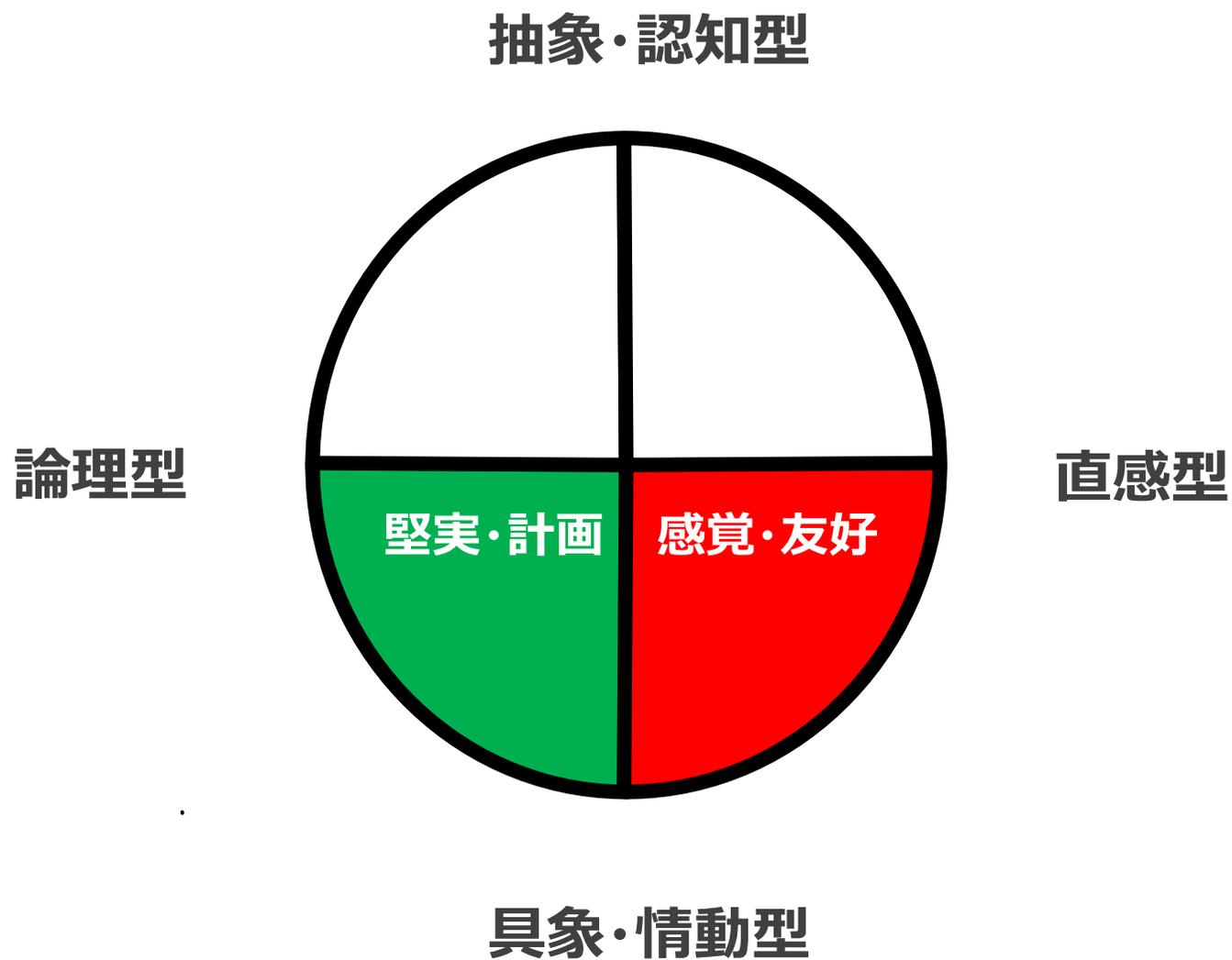
■ トーマスキルマンモデル(効き脳)



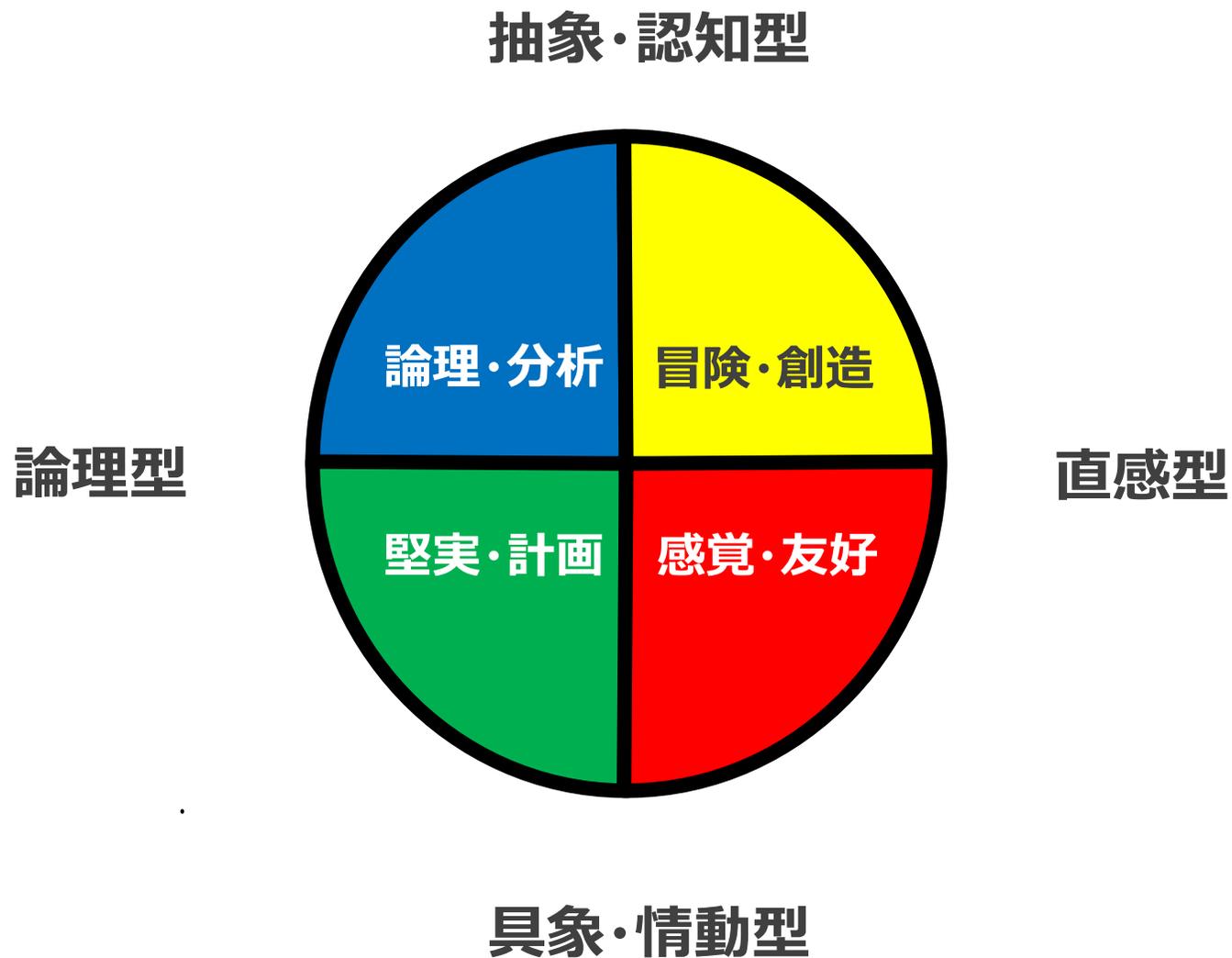
■ トーマスキルマンモデル(効き脳)



■ トーマスキルマンモデル(効き脳)



■ トーマスキルマンモデル(効き脳)



■ トーマスキルマンモデル(効き脳)

抽象・認知型

- 合理的 効率的 客観的
- 数値、統計、データを重視
- 目的・根拠を求める
- 論理的な問題解決
- 「なぜ？」という発言が多い
- 無理・無駄を嫌う

論理・分析

- 非日常を好む
- 新しい事に挑戦したい
- まずやってみる
- 根拠の無い自信がある
- 抽象的な表現を好む
- 直感で物事を解決する

冒険・創造

論理型

- 予測できる未来を好む
- 確立された手順やプロセス
- 前例があるという保証
- 時間を守る ルールを守る
- 突発的な出来事を嫌う
- 几帳面

堅実・計画

直感型

- 相手との関係性を重視する
- 他人をサポートする事を好む
- 人を直感で判断する
- 人の気持ちを大切にする
- 人と関わる事を好む
- 人の評価を気にする

感覚・友好

具象・情動型

■ トーマスキルマンモデル(効き脳)



トーマスキルマンモデル(効き脳)

試供版

効き脳診断 **BRAIN** 結果シート 名前: 遠藤 学

UID : UAGT10002 AID : AAGT10001 実施日 : 2020/04/15 FORTINA.

思考特性

冒険・創造脳【D】と感覚・友好脳【C】の右脳モード二重優勢

あなたは、革新的な思考で物事を直観的に捉え、人間関係を重視しながら物事を進められる人です。豊かな創造力で新しいアイデアを生み出し、戦略を立てることを得意とし、前向きに可能性を追求する未来志向で、何事においても楽しみながら創意工夫を凝らします。その反面、規律を重視した管理体制においては意欲を失ってしまうことも。また、新しいことに興味が強い代わりに、気が変わりやすく、長期的に継続することを苦手とする傾向があります。一方、高いコミュニケーション力を発揮して全体をまとめることも得意です。しかし、感情や感覚、フィーリングを重視するあまり、合理的に解決することを苦手と感じ、決断力に欠ける面もあります。

優位	象限	指数	優勢	象限の特長
1	D	75	*	冒険的・独創的な思考傾向。創意工夫や新しい発想、変化を優先する。
2	C	73	*	感覚的・友好的な思考傾向。目の前の状況や相手を受容、優先する。
3	A	37		論理的・理性的な思考傾向。数字やデータなどの事実を優先する。
4	B	15		堅実的・計画的な思考傾向。現状を管理し、維持・安定を優先する。

思考傾向	認知的	情動的
認知的	56%	44%
直列処理	26%	74%

職種イメージ

職種リスト

企画営業(個人対象)、広報業務、セールスプロモーション、教師・講師・インストラクター、広告デザイン業務、WEBデザイナー、コンテンツ企画・編集・ライター、マスコミ(プロデューサー、ディレクター)、人材斡旋、調理師、通訳・翻訳業務、制作・編集業務、DTP/We b /CGデザイン、作家、コピーライター、人材開発、コンサルタント

解説
空想的・全体的・概念的な思考で、感情面・感覚面・対人関係を重視するため、「人を助ける」職種が適しています。直感的・情緒的要素を重視し、アイデアが豊富です。

得意タスク

得意 喜びや充実感を感じながら行えるタスク

- ・アイデア生成
ひらめきや直観をベースに、価値創造を拡げる
- ・デザイン設計
自由に考えを巡らせながら、全体イメージを描く
- ・インストラクション
双方向的な対話を用いて、相手の動機付けを促す

不得意 苦手意識やストレスを感じ努力を要するタスク

- ・プランニング
- ・ファイリング
- ・ルーチン作業

ワークスタイル

個人の能力を発揮するか、チームワークを醸成し、期待される成果を原るか。

結果の導き方: 個人発揮型 vs チーム発揮型

アプローチの起点: 数値的視点から正確さを高めるか、直感的に物事を捉え、多様な表現を用いるか。

計算精度重視 vs フィーリング重視

業務対応力: 一定の活動を持続的に進めていくことができるか、突発的な事柄に柔軟な対応ができるか。

ルーチン処理 vs 変化対応

キャリアの方向性: 計画的な実施に万全な体制を築くか、新しい価値を生み出すために豊かな発想で挑むか。

組織貢献型 vs ペンチャー精神型

ラーニングスタイル

新しいことにチャレンジするときやスキルアップを図りたいとき、あなたに合った学習スタイルを選ぶことで、より一層得意分野が発揮しやすくなります。

◎ あなたの効き脳を活かした学習スタイル

- ・自分と向き合う時間を確保し、発想してみる
- ・白紙に向かって、自由に書いてみる
- ・比喩的な例えに当てはめて、置き換えながら考える
- ・考えをまとめた後、声に出して読んでみる
- ・音楽やリズムに乗って、物事に取り組んでみる

△ あなたの効き脳を活かせず、努力を要する学習スタイル

- ・実施項目を詳細にリスト化し、消していく
- ・マニュアルにしたがって、繰り返しやってみる

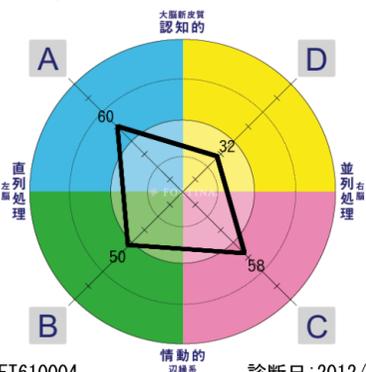
トーマスキルマンモデル(効き脳)

効き脳診断 BRAINTM メンバー プロフィール・シート

SAMPLE

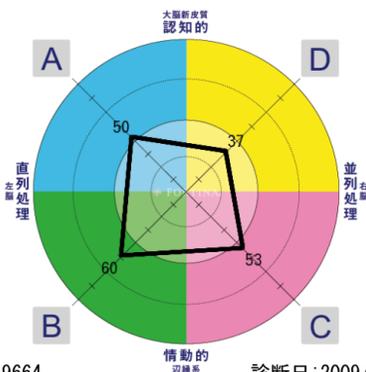
あなたの今日のパートナーは誰ですか？

1. 大島 貴様



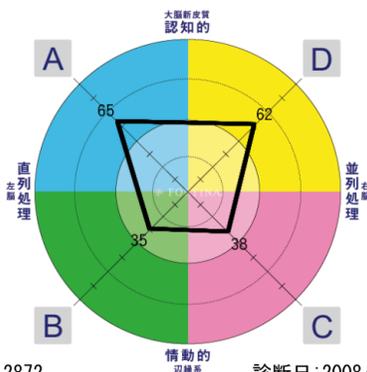
AID: AFT610004 診断日: 2012/01/24

2. 伊藤 仁美様



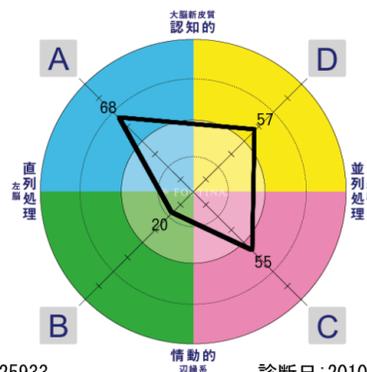
AID: 19664 診断日: 2009/11/14

3. 林 美和子様



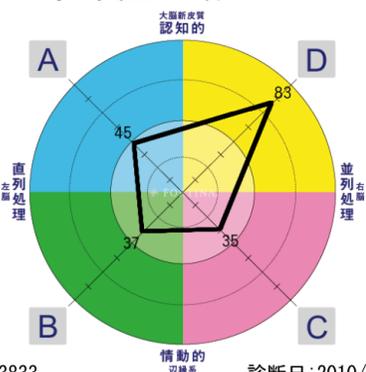
AID: 12872 診断日: 2008/11/10

4. 湯浅 智史様



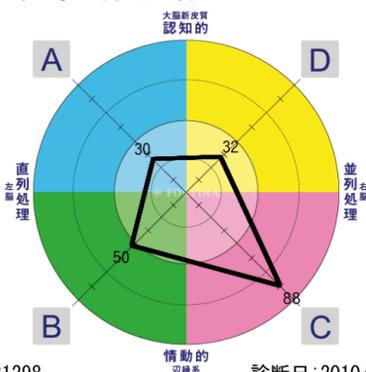
AID: 25933 診断日: 2010/12/19

5. 川嶋 英里子様



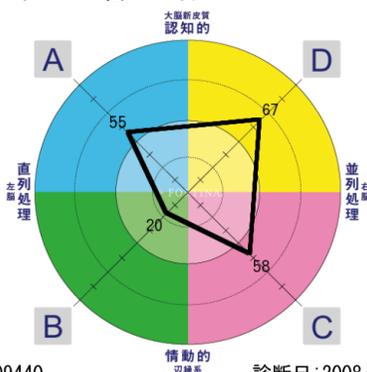
AID: 23833 診断日: 2010/09/17

6. 中嶋 弥恵様



AID: 21298 診断日: 2010/03/02

7. 本田 響子様



AID: 09440 診断日: 2008/04/07

休憩

質疑応答

ご清聴ありがとうございました