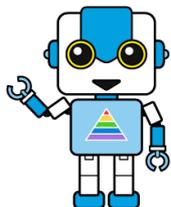


# 人が辞めない面談 3つのポイント研修



株式会社ロボット人事研究所  
代表取締役 瀧田 勝彦

## 瀧田勝彦 ( たきた かつひこ )

### 経 歴

昭和46年3月生まれ。立教大学法学部国際比較法学科卒業。

大手建設会社に勤務した後、28歳の時に中小企業の三代目として、ゴルフ場とホテル、温泉を経営する会社の後継ぎとなる。しかし、会社の経営の方向性の違いから、祖父である会長と意見が合わずに辞任。辛苦を共にした社員を見捨ててしまう。その時の経験から、人と人の違いを大切にするチームビルディングを通して、会社も社員も幸せになる組織作りのコンサルティングを行っている。365日毎日チーム作りのブログを更新中！

#### ●主な著書

・人の成長と会社の成功を導く『チームビルディング』  
利益を生む自走チームを創り出す共感マネジメント

・人の成長と会社の成功を導く『チームビルディング』2  
社員の動かない理由を理解すると組織は動き出す 其他多数



### 主な研修内容／専門テーマ／資格

- ・チームビルディング研修
- ・管理職研修
- ・パワハラ防止研修
- ・リーダーシップ研修
- ・新入社員研修
- ・目標管理研修
- ・モチベーションアップ研修
- ・ビジョン作成研修

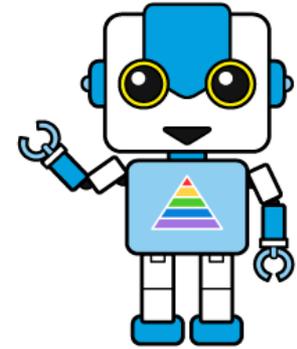
### 研修実績企業

- ・(株)日立製作所・(株)東芝労働組合・学研グループ
- ・キャノンS&S(株)・(株)PCA・ヒューマンリソシア(株)・(株)トヨタホーム
- ・国立音楽大学・東京大学・日本経営合理化協会
- ・一般社団法人日本エステティック業協会・全国商工会連合会 他多数

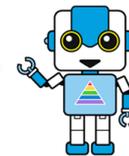
### 講師フリーコメント欄

現在、チームビルディングを使って、企業の業績アップのコンサルティングを行っています。50名以下の中小企業を中心に顧問契約を結ばせていただき、新入社員研修から、リーダー研修、管理職研修と人材育成の研修も担当をさせていただいています。数字に表れないと顧問契約が継続されないため成果の上がる研修を心がけています。私の研修では、「ゲーム」と「質問」を使った研修をしています。中小企業の社員さんは勉強するという事に慣れていないので、理論を教えても、学ぼうとしません。「ゲーム」での体験を通じて、できたことを理論として教えます。そうすることで、職場で理論が使えるようになります。私自身も「楽しくなければ学べない！」と思っていますので、楽しく学ぶことで、もっと学びたい研修を行っています。研修をとおして、会社も社員さんも一緒に成長していくようにサポートしています。

# 本日のアジェンダー



- ① はじめに
- ② ワーク「あなたの選択」
- ③ コーチング面談をやるしてみる
- ④ 問題解決の2つの思考法
- ⑤ コーチング面談をやるしてみる
- ⑥ 面談をする時の3つのポイント



# 成果が出る組織は決まっている！

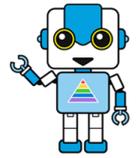
他人の**成功**が

を与え、

他人の**失敗**が

を与える組織

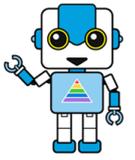
であれば、**成果が出る！**



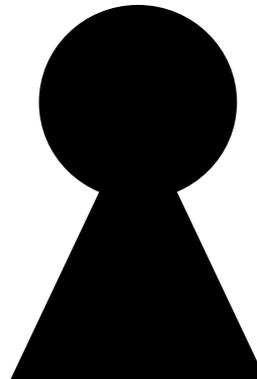
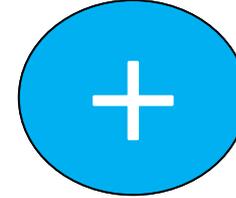
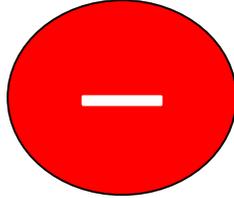
# 本日のルール

# 安心・安全・ポジティブな場

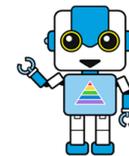
- ① 思いついたらすぐ発言しましょう！
- ② 人の話を聴きましょう！
- ③ 照れずにエクササイズしましょう！
- ④ シェアする時間を大切にしましょう！



# 人の行動には全て、目的がある



選択心理学  
を学ぼう！



# 5つの基本的欲求

### 愛・所属の欲求

愛、仲間、協調など

人を大切にしたい！されたい！  
人が大好き！誰かと一緒にいたい！  
一緒に働く人が重要！

### 力・価値の欲求

自己価値、重要度、  
達成感、貢献など

認められたい！役に立ちたい！  
勝ちたい！結果を残したい！  
賞賛されたい！

### 自由の欲求

独立、自主、  
自制、選択など

自分で判断したい！変化！  
人にあれこれ言われたくない！  
自分で選びたい！

### 楽しみの欲求

学び、笑い、  
好奇心など

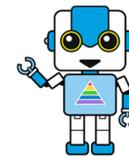
楽しみたい！笑いが大切！充実感！  
やりがいのある仕事！学びたい！  
関心が高い！好奇心が高い！

### 生存の欲求

空気、水、食べ物、  
防寒、安全など

安全な環境にしたい！  
平穏で安定が得たい！  
住環境や家族のことが大切！

## 2-3.モチベーション理論（ハーズバーグ・マズロー）

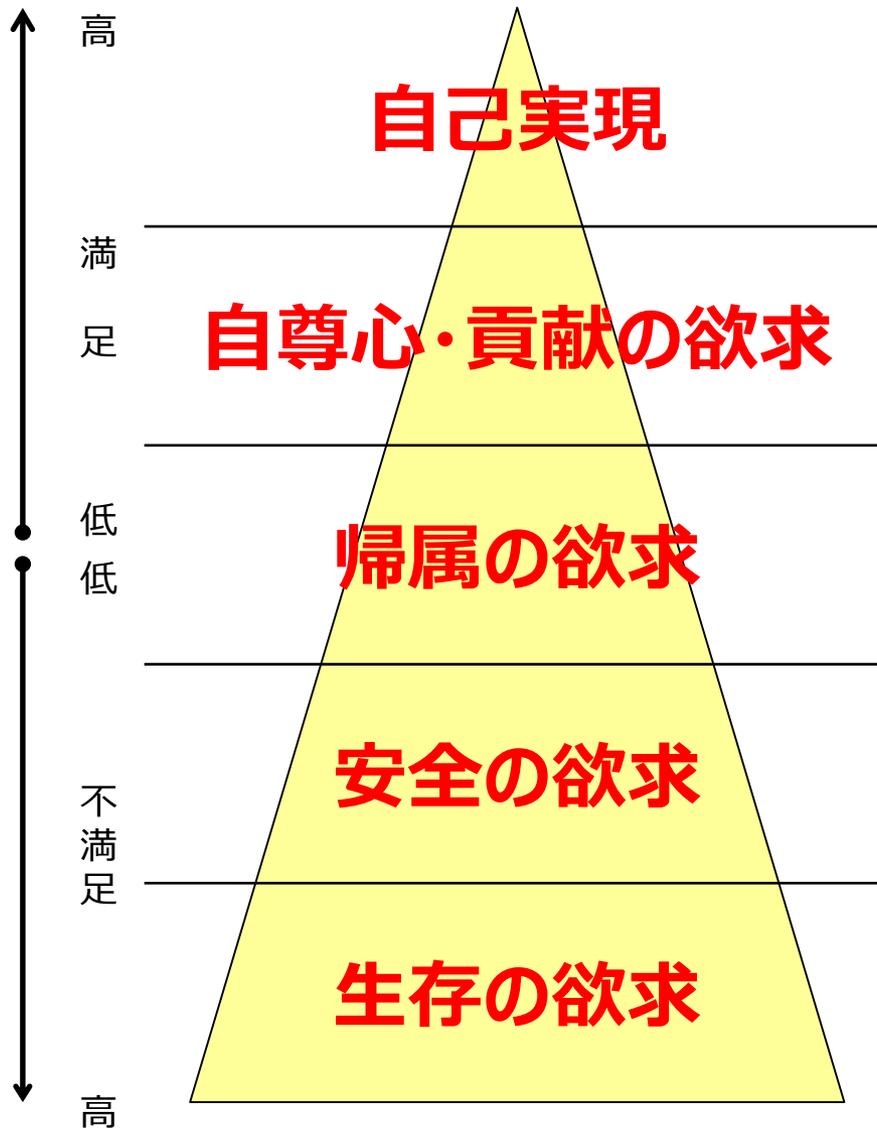


### 【満足要因】

- ① 職務のデザイン
- ② 達成、業績
- ③ 内的、外的承認
- ④ 職責-責任・権限
- ⑤ 専門技能の進歩向上（成長）

### 【衛生要因】

- ① 賃金－金銭
- ② 労働条件
- ③ 人間関係
- ④ 管理・監督のあり方
- ⑤ 政策・方針などの制度



### 【自己実現型】

潜在能力への関心、チャレンジ歓迎、想像力発揮、表現の自由、実験

### 【自我地位型】

より良いところに行けるチャンス、組織内での特別な地位の確保、認められたい、自己特有能力の発揮

### 【集団帰属型】

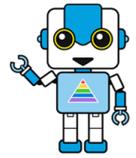
対人関係、コミュニケーション重視、組織集団への所属、愛社精神、同僚と交流ある職務

### 【安全秩序型】

安心、安全、安定、保証、急激な変化を嫌う、福利厚生、保険、退職金

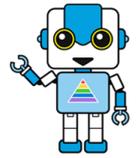
### 【生存安楽型】

個人の安楽、快適で楽な労働条件、苦勞・苦難からの回避、金銭重視



# オペレーティングシステム（OS）の変革

<p><b>背景：答えは一つの時代</b></p> <p>市場や経済：作れば売れる うまく行くやり方 求めるもの：モノが豊かになる 人材像：言われたことをこなす人</p>	<p><b>背景：答えは一つではない時代</b></p> <p>市場や経済：ニーズの多様化・変化 価値の二極化 求めるもの：やりがい、自己実現 人材像：自律的、自主的</p>
<p><b>古い「ソフト」</b></p> <p>指示・命令型（北風） 正しいやり方・考え方 永く勤めて貢献 = 収入アップ</p>	<p><b>新しい「ソフト」</b></p> <p>自発性を引き出す（太陽） その人の感性、創造性 成長と自己実現</p>
<p><b>古い「オペレーティングシステム」</b></p> <p>人を変えることができる 人は外からの刺激で変えられる （外的コントロール） 正しい価値観は一つ</p>	<p><b>新しい「オペレーティングシステム」</b></p> <p>人を直接変えることはできない 人は内側の動機で動く （内的動機説） 価値観は人それぞれ違う</p>



# 変えられるものと変えられないもの

## 変えられないもの

過去

他人

外的  
コントロール

生理  
反応

感情

ストレス

## 変えられるもの

今

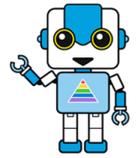
自分

内的  
モチベーション

行動

思考

努力で手に入る  
自由



# 相手とのかかわり方

## 外的コントロール

### ◆考え方

- ・部下は外側の刺激で行動する。
- ・私は部下を変えられる。
- ・私も上司に変えられる。
- ・私は正解を知っている。部下は間違っている。
- ・上司は「教える」

### ●問題追及アプローチ

- ・文句を言う
- ・脅かす
- ・責める
- ・罰を与える
- ・批判する
- ・褒美でつる
- ・ガミガミ言う

## ボスマネジメント

## 内的モチベーション

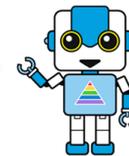
### ◆考え方

- ・部下は内側の動機づけで行動する。
- ・私は部下を変えられない。
- ・私を変えるのは私だけ。
- ・部下の価値観はそれぞれ違う。
- ・上司は「引き出す」

### ●解決誘導アプローチ

- ・耳を傾ける
- ・励ます
- ・尊敬する 敬意を払う
- ・受け入れる
- ・違いを交渉する 調整する 話し合う
- ・信頼する
- ・支援する

## スポンサーシップ



# 人の行動のメカニズム

**【行為】：外から見てわかる動作や表情。**

例) 立ち上がる、走る、微笑む、手を振る、  
にらむ、怒鳴る

**【思考】：頭の中で考えること、イメージすること。**

例) 嫌なことを思い出す、将来を思い描く、  
イメージトレーニング

**【感情】：快・不快、気分や気持ち。**

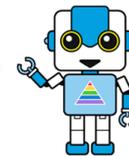
例) 喜怒哀楽、ワクワク、イライラ、しょんぼり  
怒り、憂鬱感、高揚感、達成感

**【生理反応】：身体反応、体内のコンディション**

例) 喉が渇く、汗が出る、血圧が上がる、  
瞳孔が開く、不眠、食欲不振、頭痛、  
吐き気

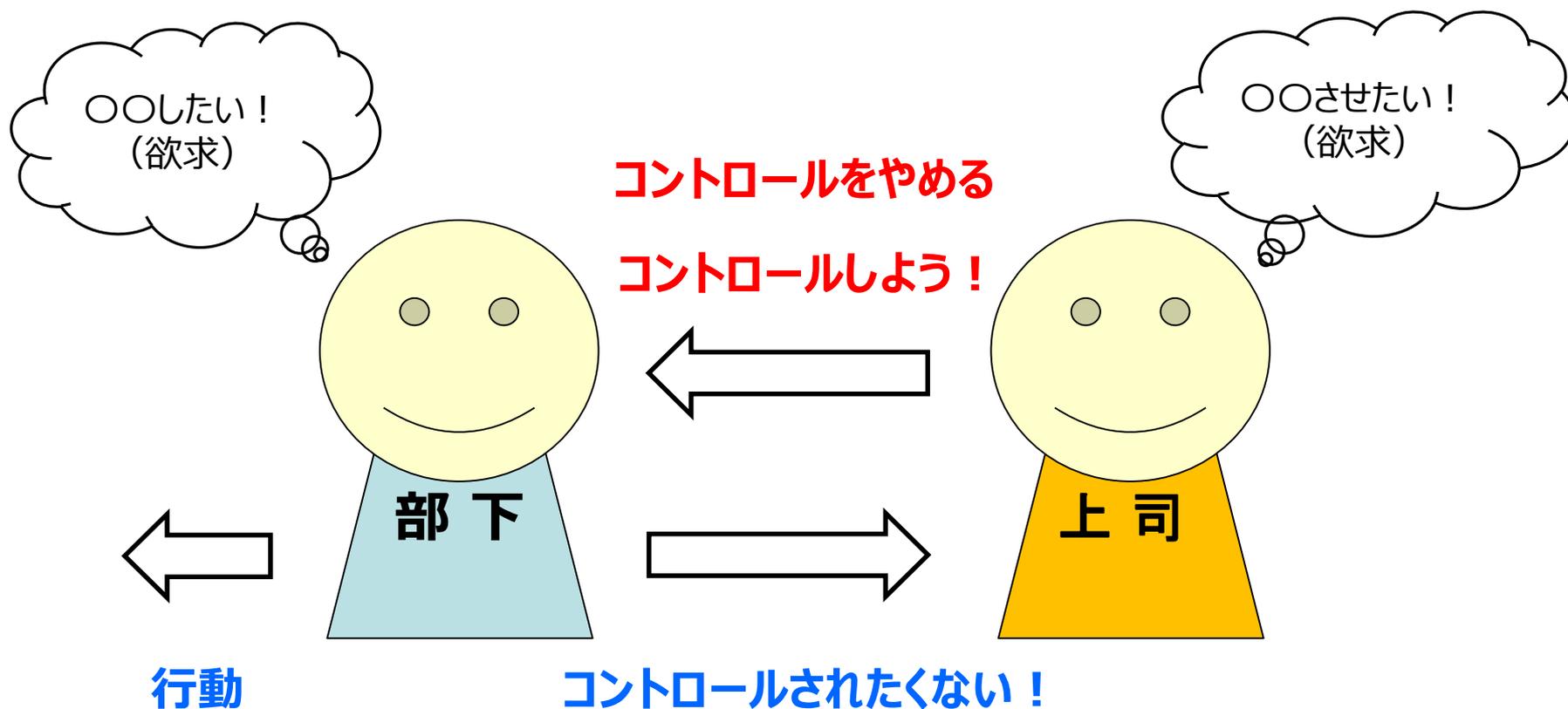


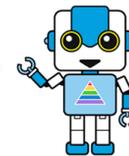
図参照：選択理論.jp



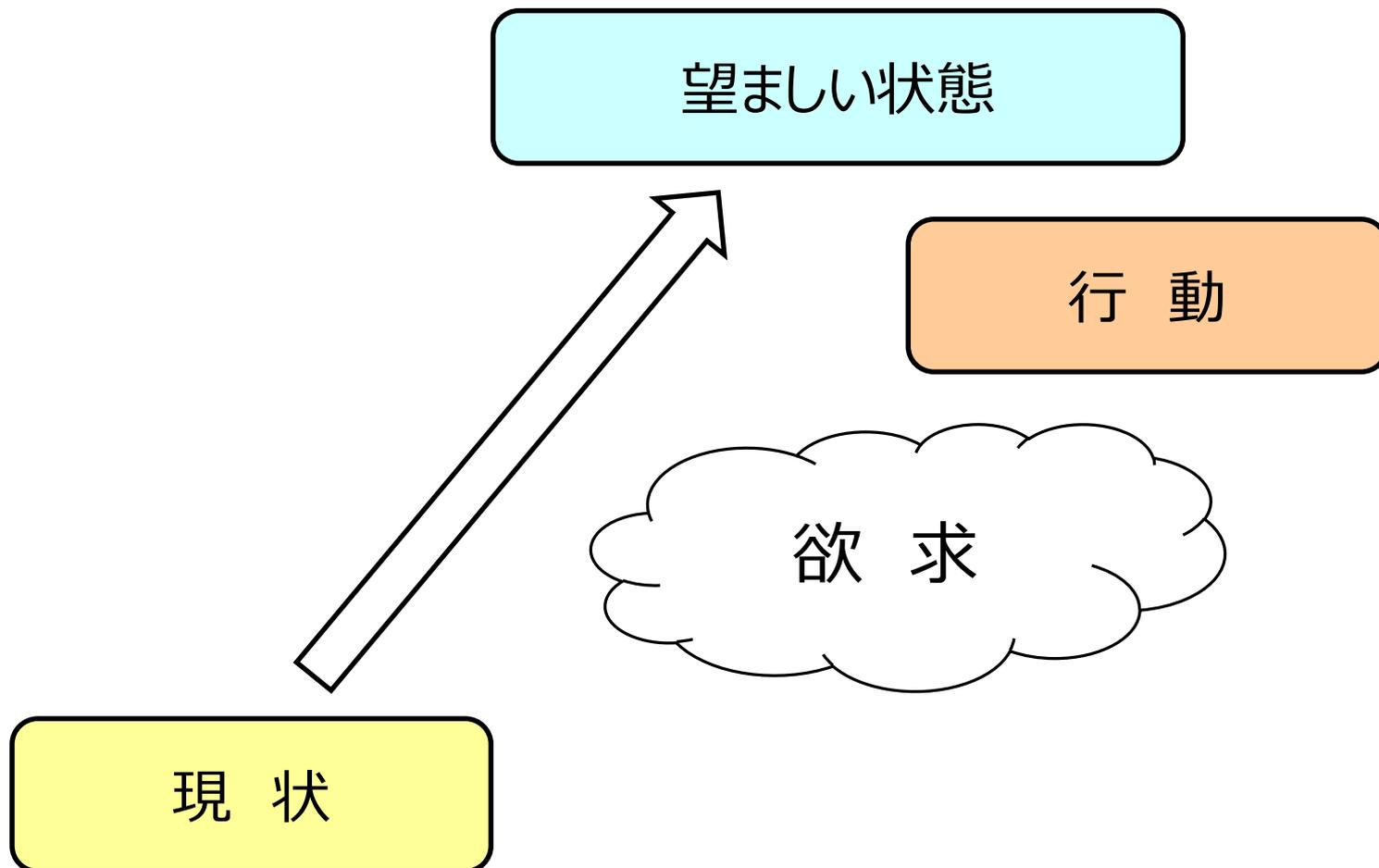
## 欲求の違いを認める

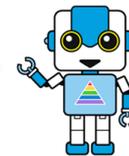
どうして、自分と同じように行動しないんだろう？  
でも、人は直接変えられない。





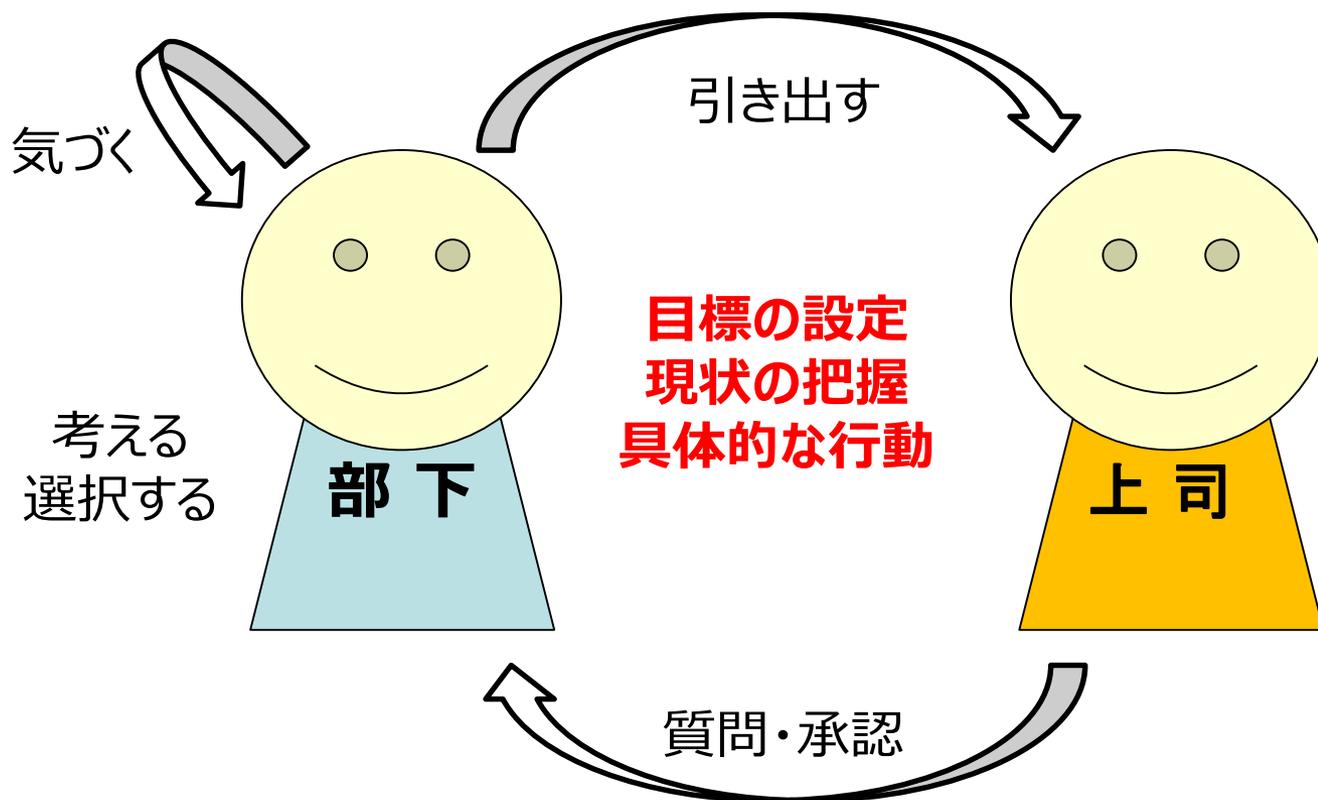
# 欲求を行動に移せるようにする

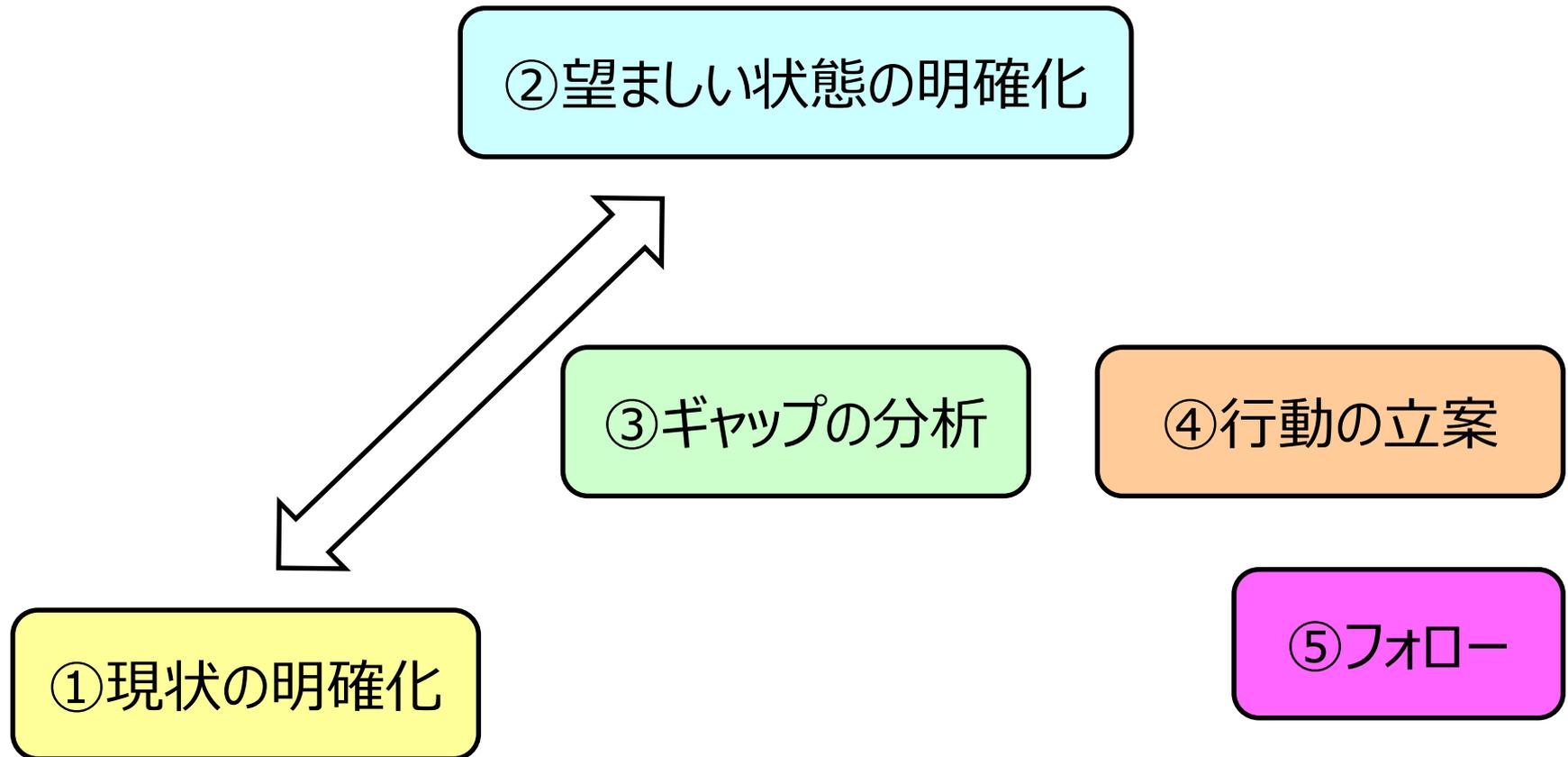
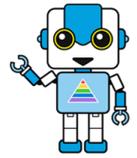




# コーチングとは？

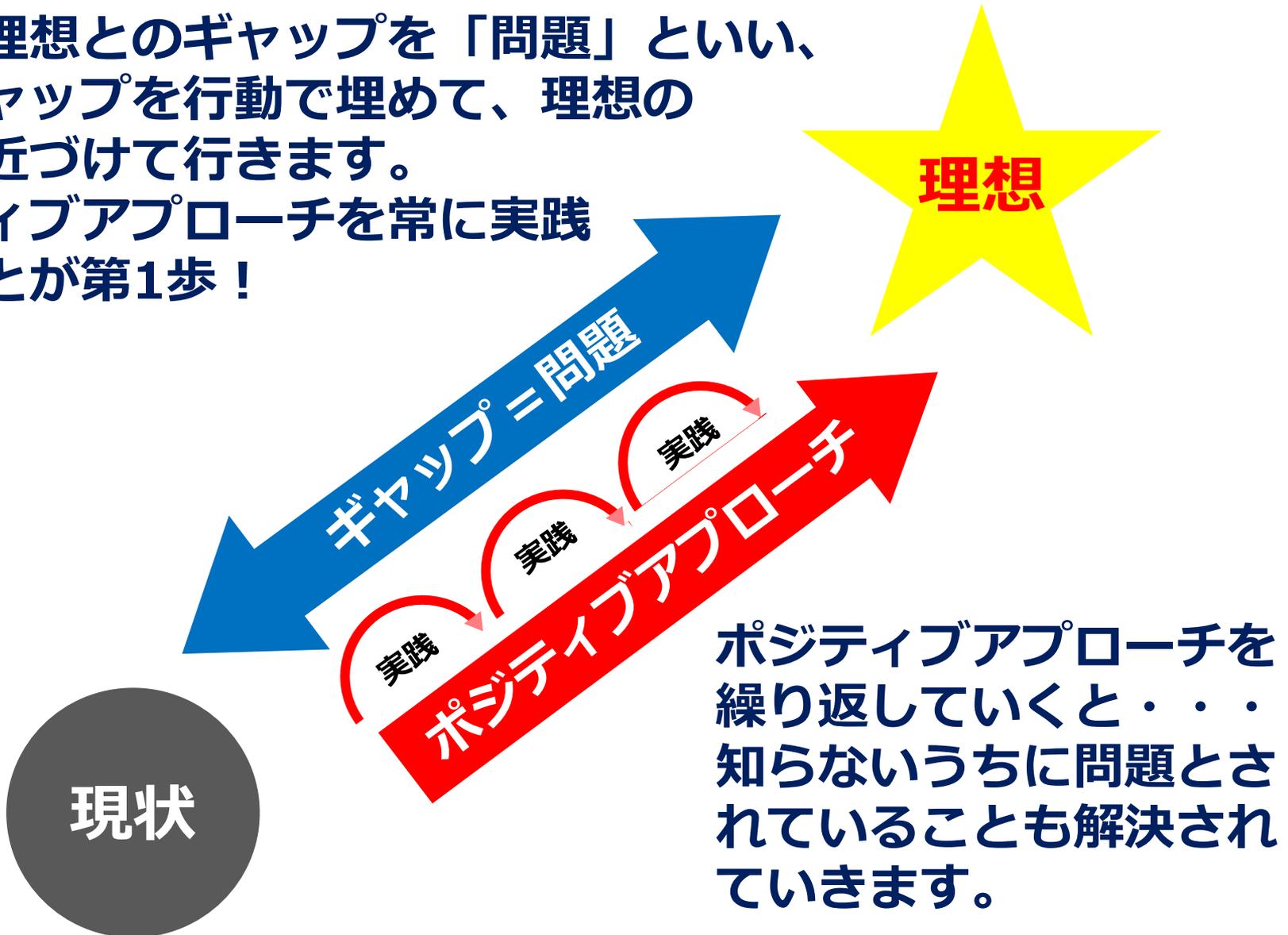
「相手に自発的な行動をうながし、目標達成のサポートを行うためのコミュニケーション技術」です。上司は部下とのコミュニケーションを交わすことによって、部下が実現したいゴールを明確にし、短時間で達成できるようにサポートします。

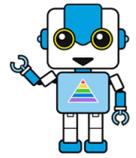




## 4-1.問題解決するときに必要な発想方法

現状と理想とのギャップを「問題」といい、このギャップを行動で埋めて、理想の状態に近づけて行きます。  
ポジティブアプローチを常に実践することが第1歩！





問題・欠点・弱点

### ギャップアプローチ

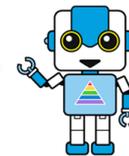
現状問題だと捉えていることの原因を探し、その原因を解決する方法を見つけ、実践すること。

- ✓ 問題を解決するにはどうすればよいか？
- ✓ 問題を特定する（何が問題か）
- ✓ 問題の原因を分析する  
・ 何故何故？をくり返す
- ✓ 問題の解決方法を考える  
・ アイデア⇒絞り込み
- ✓ 行動

### ポジティブアプローチ

理想の状態と現状にあるギャップに着目し、どうやったら理想の状態を実現できるのか模索と行動により現状を変えていくこと。

- ✓ 何故、問題は問題なのか？  
どんな状況が望ましいのか
- ✓ 何をしたいのか  
（どう在りたいのか）
- ✓ 未来の実現の可能性を探る  
・ リソース（強みや経験）
- ✓ ビジョンの実現方法を考える  
・ 実現するために必要な問題解決を含む
- ✓ 行動（新しい取り組み）



# 面談をする時の3つのポイント