

若手社員の士気を高めるポイント

- 1 面談の機会を準備する
- 2 本音で話しあえるよう配慮する
- 3 話したことは必ずメモする
- 4 能力を判断し、適正な仕事を配分
- 5 良くも悪くも評価を忘れない



EAP 総研社長
川西由美子氏

まず若手社員に嫌がられる社内環境の一例を挙げよう。課題を達成するため、上司は部下に仕事を割り振る。だが上司にすれば思った通りの成果をあげてくれない。部下からすれば自分の努力がわかってもらえない。それぞれの不満がストレスとなり、オフィスに重い空気が充満する。ビジネスの世界ではなかなか難しいが、なるべく上司は笑顔でいよう。

指揮系統を明確化せよ

厚生労働省の調べでは入社して三年以内に会社を辞める人が三割以上に達している。そんな若者にやる気を起こさせるのも上司の才覚次第だ。ストレスのかからない職場環境を作り、士気を向上させる心得をメンタルヘルスケア会社、EAP 総研(東京・千代田)の社長で、「ココロを癒やせば会社は伸びる」などの著書がある川西由美子さんに聞いた。

入社3年以内の離職3割

若者定着は上司の才覚

士気高める工夫が大事



- ・ いろいろ見せず笑顔
- ・ 時間作りヒアリング

部下の仕事が上司が抱え込んでしまうのもよくある悪い例だ。部下は得意な社員というレッテルを張られたと感じてしまふ。上司も目の前の仕事に追われていると、組織に最大限に力を発揮させるのが役割の指揮官を失うことにもなるからだ。一緒に仕事をしていく他のメンバーの士気も衰え、同じ組織にいるのに、意見交換さえまばらになってくる。

組織内で仕事を奪い合う体質にし、指揮系員を判断する。そのうえ

若手社員の「こと」を知る

統を明確にしよう。

川西さんは「仕事に余裕のあるうちに、若手社員を観察し、何ができるかを判断する。そのうえ

上司が平常心を保つには

姿勢を正してヨガの呼吸法

東京・恵比寿のフィットネススクラブ「イロイハ」や、東京・中央に在る綿本つ柳生直子さん「写真」は、彰さんはストレスを分散させる呼吸法を挙げる。息を「ストレスをためると肩に力が入り猫背になる。肩を半回転させて後ろに保ち、首を真っすぐ伸ばすようにゆるゆると話せるように心がけたい。

で、役割分担を明確にする「準備シート」を用意すること。社員をよく知るに、め部下に手渡し、意見を「フレミング」と呼ばれ、一つ目は「何が問題だか」と「いい上司や同僚と一緒に働いている」と実感してもらえば、やる気がなくなることはないだろう。そういう組織にするのが上司の最大の役割だ。その立場にいる者が自分自身を含めた自分を取り巻く環境を、きちんと把握できれば無理な期待や

川西さんは「面談前の準備シート」を用意すること。社員をよく知るに、め部下に手渡し、意見を「フレミング」と呼ばれ、一つ目は「何が問題だか」と「いい上司や同僚と一緒に働いている」と実感してもらえば、やる気がなくなることはないだろう。そういう組織にするのが上司の最大の役割だ。その立場にいる者が自分自身を含めた自分を取り巻く環境を、きちんと把握できれば無理な期待や

事前に意見を整理させる

組織に愛着を感ぜさせる

若手がすぐに会社を辞めるのは、思い描いた働き方と違う現実と直面して、もともと自分の力を発揮できる場所があると思

手の事を先入観を持って見ないことだ。最初から決めつけていたのでは相手は「どうせ言ってもムダ」「怒られただけだった」と失望感を持ってしまふ。最後の数分は部下にその面談にどういう意味があったのかを語らせ、そのポイント。「や」りつ放しではない」と印象づけることができる。事前に意見を整理させる。川西さんは「面談前の準備シート」を用意すること。社員をよく知るに、め部下に手渡し、意見を「フレミング」と呼ばれ、一つ目は「何が問題だか」と「いい上司や同僚と一緒に働いている」と実感してもらえば、やる気がなくなることはないだろう。そういう組織にするのが上司の最大の役割だ。その立場にいる者が自分自身を含めた自分を取り巻く環境を、きちんと把握できれば無理な期待や