

指示待ち社員対策 のご紹介

お客様企業・組織に「寄り添うサポート」でお役立ちし、
お客様と共に社会に貢献する



アクセスデザインリンク株式会社

指示待ち社員が増える 会社の姿勢

評価は、

綺麗事

人材育成は、

勉強会

目的は、

**会社だけ
のため**

自発的な社員が増える 会社の姿勢

評価は、

現実

人材育成は、

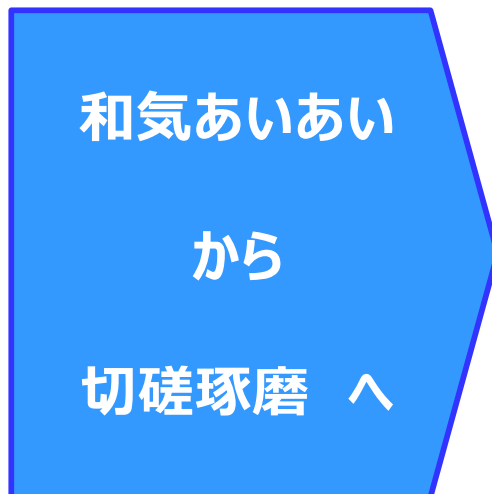
実経験

目的は、

**会社と
自分の為**

自発的な社員を増やすプロセス

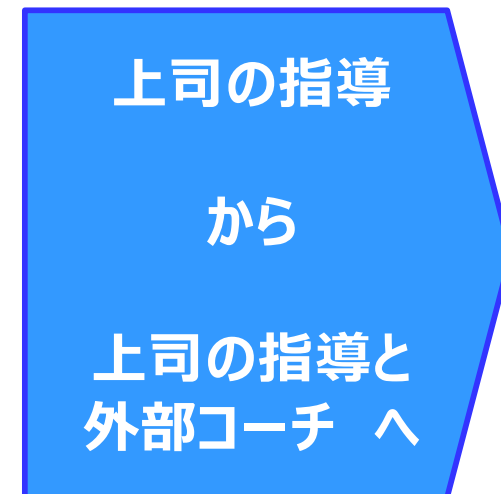
評価は、



人材育成は、



支援体制は、



- 課題 1. 和気あいあいの「横並び」は、意欲を削ぎ落とします
- 課題 2. 実行を伴わない、勉強会は集中力が続きません
- 課題 3. 少子高齢化の日本、会社のためだけに働くほど、未来は輝いていません

どうしたら変わることができるのか？

アックスデザインリンク株式会社

社員の意欲を高めるためには、次に2つが必要と考えますが、いかがでしょうか？

- ① 経営者から、従業員の意欲が高い会社になりたいというメッセージを発信して頂くこと。
- ② 管理職に対するサポート体制を構築すること。

STEP 1 経営層からのメッセージ



このメッセージを発信する前に
幹部を集めて次頁を実施することが必要

STEP 2 サポート体制



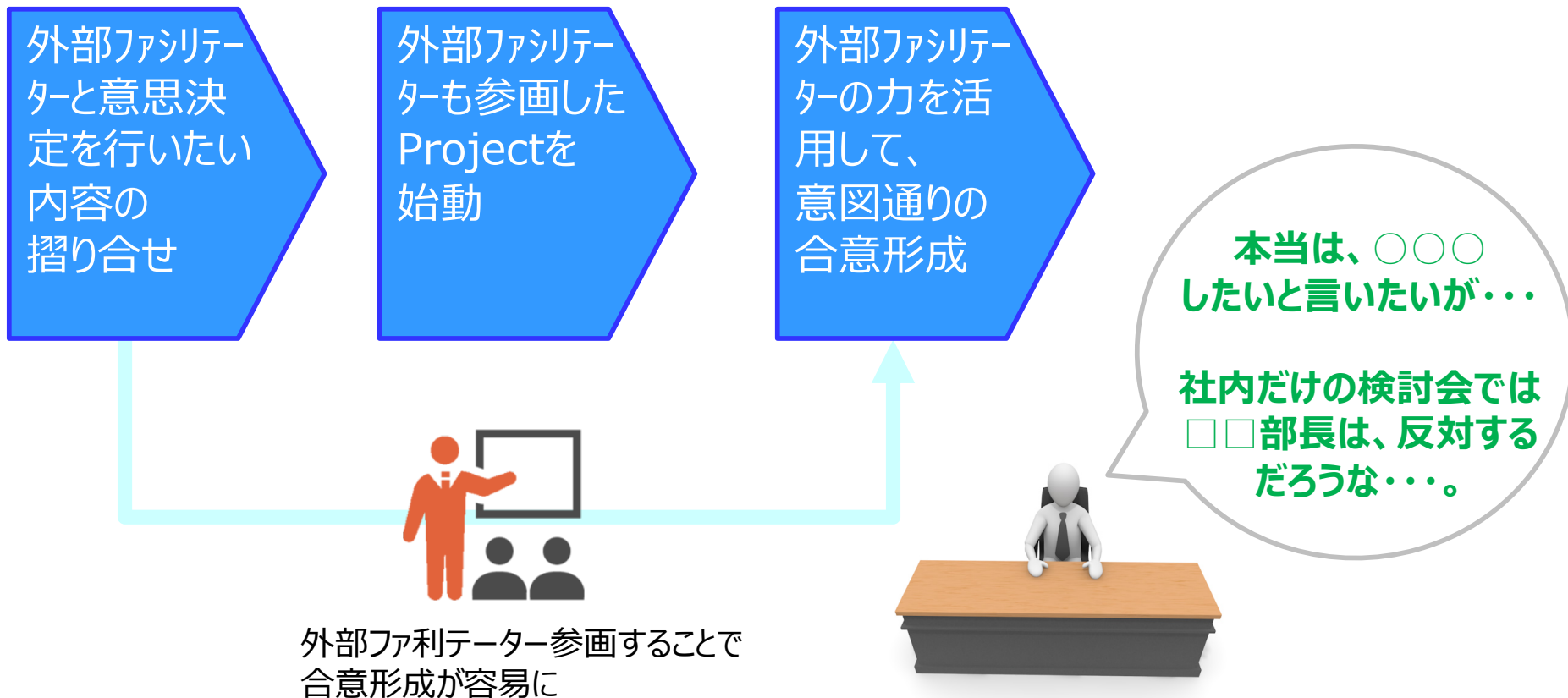
これまで、会社業績のためだけに活動してきた
管理職層の皆さんを、サポートする必要が
あると考えます。

社内合意を社内だけで得ることは困難ではないでしょうか？

アックスデザインリンク株式会社

社内で意思決定を行うと、様々な利害関係による軋轢・衝突が起こり組織運営に支障をきたす可能性がございます。そこで、外部のファシリテーターによる会議運営により意思決定を行うことをお勧めします。

組織内での合意形成の進め方



テーマ 「 指示待ち社員を、自発的に行動させたい 」

- 課題① 評価は横並び、自発的に行動しても評価されない
課題② 上司が目指す状況が、部下に共有されていない。

「社員に差をつけるとモチベーションが低下」すると懸念して評価が、横並びになっていることが多いですが、本当に従業員に意欲的に仕事をして欲しいと思えば、彼らの働きを観察し、差をつけることが重要ではないでしょうか。

<取組んだ対策>

- ・上司が目指す重点課題や、ファーストプライオリティを明確に部下へ伝える。
- ・「部下との合意」に基づき、「上司は部下を観察しフィードバック」を徹底する。
- ・ハイパフォーマンス人材を見つけ出し、昇進昇格に差をつける。

(上記を実現できるよう管理職に お節介コーチ をつけて
範を示すと同時に、実践して頂きました)



綺麗事

ではなく

現実

に

成果を上げたい企業さま

お節介コーチ が

その思い実現します！

「お節介コーチ 体験プラン」

[体験費用]

- ・ 3ヶ月 45万円（税別回、体験人数1～3名）

[体験内容]

- ① ポジティブミッション構築 : 部下との面談における基軸を定める
- ② 時間管理トレーニング : 時間配分と権限委譲
- ③ 1on1ミーティング : 部下との1on1ミーティング

[体験時間]

- ・ 1時間 / 1名 × 全 6回（2週間毎 / 期間：約3ヶ月）

<開催エリア>

東京エリア・大阪エリア・名古屋エリア