

離職が増えてきた！
中小企業のための
社内コミュ不全への
打ち手

株式会社ビジネスパスポート

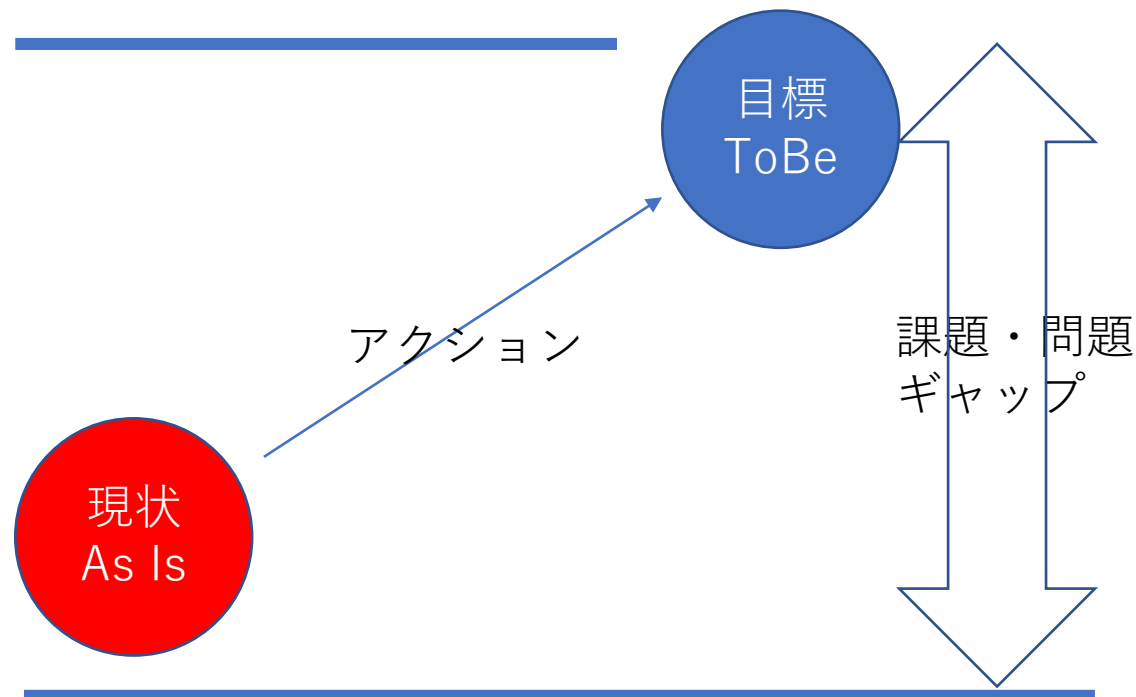
本資料のポイント

1. 社員の状況を正しく認識できていますか？
2. 社内コミュの不全の課題は「経営層と社員」間のGAP
3. 社員が持っている答えを経営の力に変える
4. 社内コミュニケーション不全への打ち手

1. 社員の状況を正しく認識できていますか？

人材育成計画への落とし込み

- ・ 従業員の意識の変化を捉える
- ・ 現状→目標とのGAP（課題）
- ・ アクション（優先度の高い打ち手から）



従業員の意識の変化

【意識】 組織⇒個人

【前提】 組織の中の個人

⇒個人が前提で組織に所属

【目的】 仕事に必要な

⇒自身のキャリアを広げる

優先度

- ・ ウェイト（目標に対して効果の高低）
- ・ フェーズ（どこから手を付けていくか）

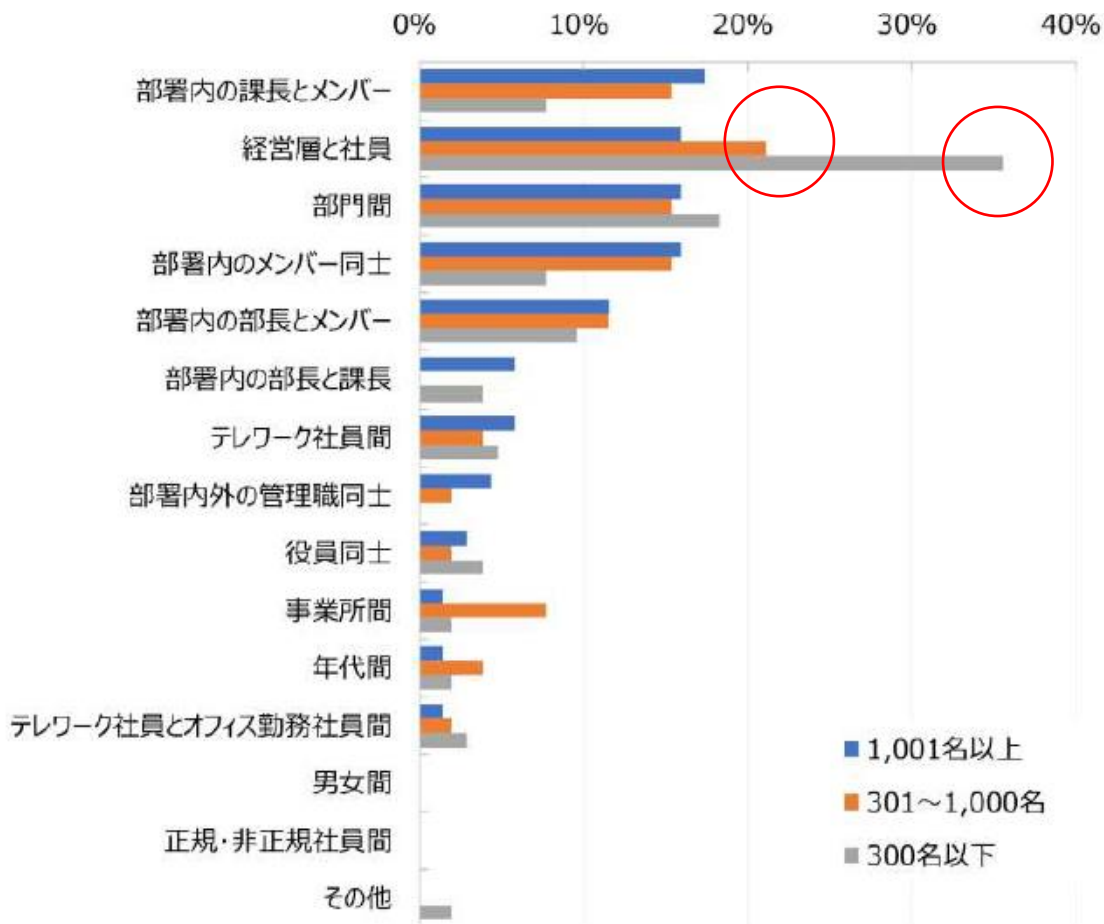
（前提）

（内容）

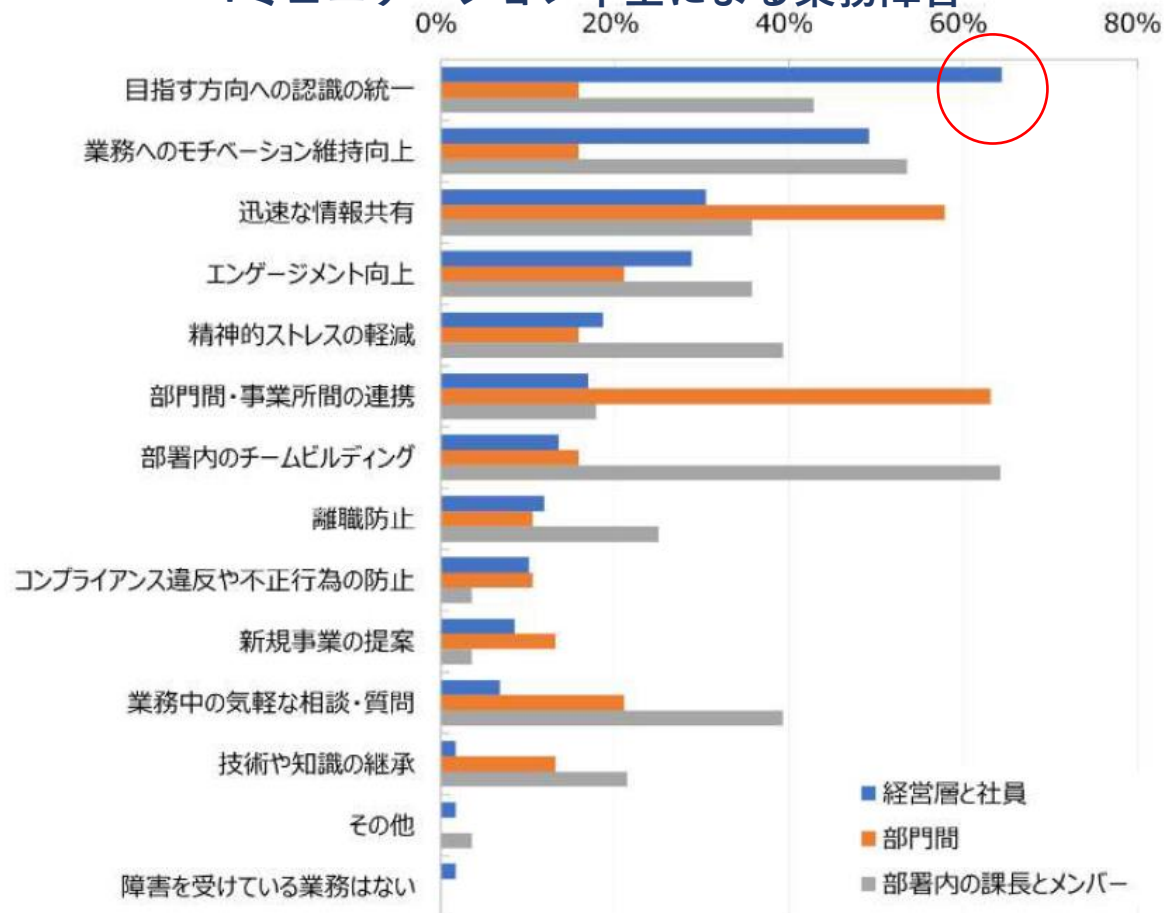
2. 社内コミュの不全の課題は「経営層と社員」間のGAP

経営層と社員のGAP

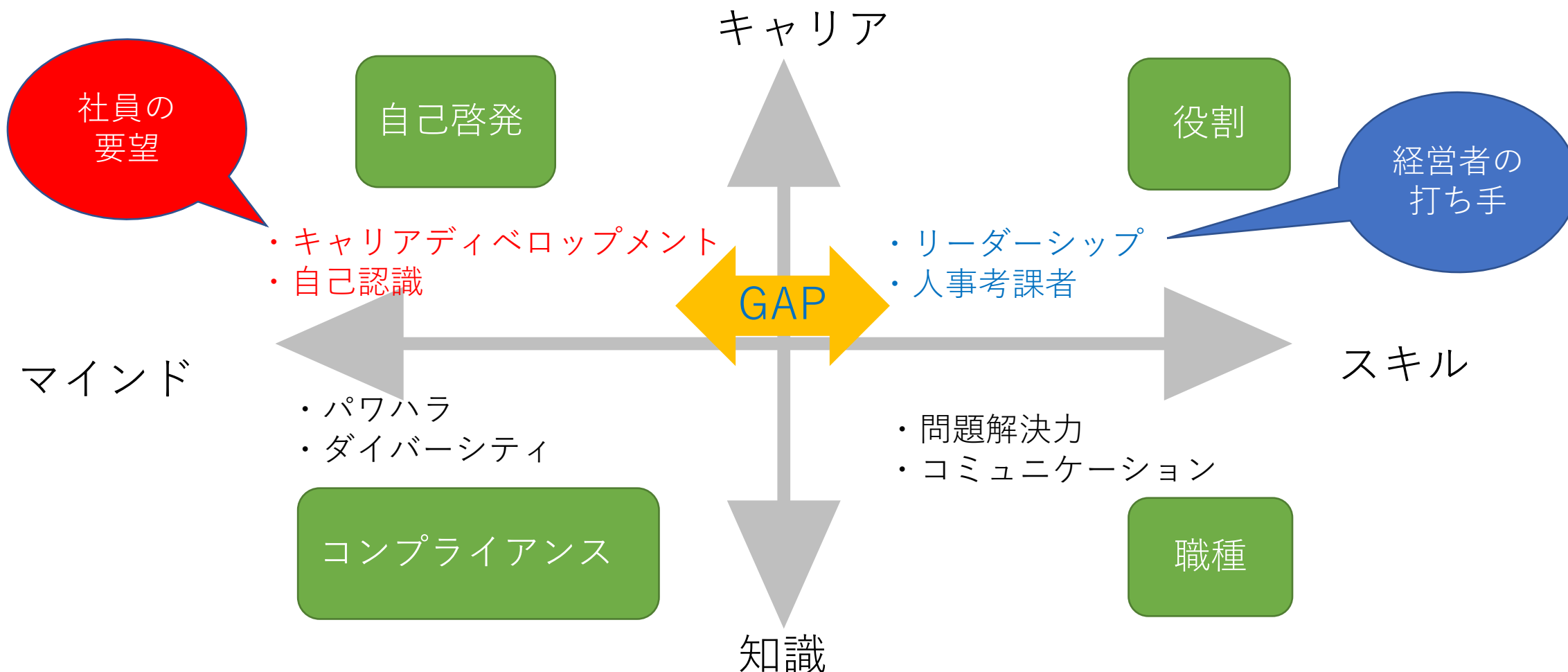
●企業規模別 社内コミュニケーションに最も課題を感じる関係間



●課題を感じる上位3関係間における、コミュニケーション不全による業務障害



2. 社内コミュの不全の課題は「経営層と社員」間のGAP 経営層と社員のGAPの例



例えば、研修のご要望では、こういった経営層のオーダーと社員の要望（悩み）にGAPが見えることが多い。
社員が何に困っているのか、打ち手が正しいのか、「現状認識」を今一度することが研修効果を高める。

3. 社員が持っている答えを経営の力に変える メンター研修の事例

メンター研修 = 問題解決演習 + メンタースキル

討議テーマ：「新人の育成について現状何が問題か」

情報	現状認識 自社の状況把握	一般的にはどうしているか そうするとどうなるか
知識	最近の新人はどういう世代か 他部門ではどう対応しているか	リーダーシップ理論 動機づけ理論
マインド	現状の組織の悩みは何か？ どうあるべきか？	現状のあなたは？ どうあるべきか？
スキル	問題・原因を分類・整理 足りないものは何か？	育成計画書 OJTの実践
行動	対策としてまとめ 発表でコミット	

受講者：現状把握・課題策定・解決スキルが腹落ち

経営課題：現状把握・優先課題の抽出・目標設定

同時に

4. 社内コミュニケーション不全への打ち手



	情報	知識	マインド	スキル	行動
メリット	一人ひとりの小さな声・意見を吸い上げる	<u>意識の高い人の意見を共有</u> することができる= <u>気づき</u> を得られる	<u>愚痴を対策に昇華</u> させることができる	<u>部下の意見を吸い上げるスキル</u> を得られる	やるために <u>何が必要か、分類・整理</u> ができる
	中心となるメンバーが <u>集まり討議</u> することができる	部門間の情報共有の場、 <u>横のつながり</u> を得られる	皆で対策案を作り上げる過程から、 <u>目的の理解</u> ができている	目的共有し、やろうという <u>前向きな雰囲気</u> にするスキルを得られる	やることを <u>コミットメント</u> できているあとはやるだけ!

本資料のポイント

1. 社員の状況を正しく認識できていますか？
現状認識への打ち手は「問題解決演習」
2. 社内コミュの不全の課題は「経営層と社員」間のGAP
「目指す方向への認識の統一」に課題あり
3. 社員が持っている答えを経営の力に変える
社員の声から、現状把握、優先課題認識、目標設定する
4. 社内コミュニケーション不全への打ち手
問題解決研修＋テーマ研修＝改善課題抽出　がおススメ

