

News Letter

ヤバイ!

指示待ち人間を
量産していませんか?



「なぜ、うちの社員は“自分で動けない”のか？」
「何度言っても、自分からやろうとしない」
「自分がいないと、現場が止まってしまう…」
そんな風に感じたことはありませんか?

この課題を放置すると、どうなるのか?
結局、仕事を抱えるのはいつも自分。
社員は“言われたことしかやらない”まま、
成長せず、辞めていくことさえあります。

そして気づけば——

「自分がやるしかない」状態
でも、もしその状態から抜け出せたとしたら?

すべてを指示しなくても、社員が自分で考えて動き、チームで支え合う。
そんな“任せられる組織”ができたとしたらどうでしょうか?

きっと、あなた自身の時間と心のゆとりを取り戻せるはずです。
でも、それはあなたのマネジメント力が足りないわけではありません。

実は“お願いの仕方”が社員の成長を左右しているとしたら——?

気になる続きは裏面で・・・

今回のスタッフからのコメント

お題 好きなラーメンは?

代表
前田ゴマ



それは間違いなく、「天下一品」のこってりラーメンですね。正直、毎日でも食べたいぐらいですが、身体と相談し、2月に1回ぐらいにしています。ですが、食べるときは大盛にしています。笑

今回の「業界用語」

心理的 リアクタンス

人は「やらされ感」を抱くと、本能的に反発します。いくら正論で、間違っていないくても、押しつけられると動けなくなります。
相手の自発性を引き出すには、「自分で決めた感覚」を持たせることが、カギになります。

INFORMATION

株式会社アドベンチャーリンク



アドベンチャーリンク
Adventure Link

大阪府大阪市都島区片町1丁目5-13
大手前センチュリービル4階 GOTOHERO内
TEL : 080-6159-9408
MAIL : info@adventure-link.com



HPはこちらの
QRコードから

相手に何かを頼むとき、
明確な“7段階のレベル”があることをご存じですか？

- ①命令（やって）
- ②指示（こうして）
- ③確認（これでOK?）
- ④提言（こういう案もあるよ）
- ⑤提案（こうしたらどう?）
- ⑥示唆（考え方のヒントを渡す）
- ⑦共有（背景や想いを共有し、任せる）

例えば、まだ経験が浅い新人には
「①命令」「②指示」が必要です。
でも、幹部やリーダーには「⑥示唆」「⑦共有」
で任せた方が自走します。

ところが、多くの職場では
この“頼み方”を使い分けていないことが原因で、
若手も幹部も「どう動けばいいかわからない」状態に陥ってしまいます。

「自分の“関わり方”はこのままでいいのか？」
そんな問いを、一度立ち止まって一緒に考えてみませんか？
これは、あなたのマネジメント力の“足りなさ”ではなく、..

今のステージに合わせて、“関わり方”をアップデートするタイミングなのかもしれません。



弊社のこだわり

3.9→4.5

これは何の数字かという、研修前の参加意欲と研修後の満足度の平均値です。

正直、最初は「あまり期待していなかった」「忙しいのに研修か…」という声もあります。しかし、ほとんどの参加者が「受けてよかった」と答えてくれています。

その理由は、私たちが一方的に“教える”のではなく、参加者自身が「考え、話し、気づく」設計にしているからです。

誰かにやらされるのではなく、「自分で意味を見つけたとき」に、人は自然と前向きに変わっていきます。

小さな発見が、小さな行動を生み出し、それがチームや職場を変えていく。

「参加者主役」の場を創る

研修プログラムの紹介

脱！昭和型リーダー研修

かつての「背中で語る」「指示して動かす」だけのリーダー像では、若手はついてきません。

本研修では、昭和型リーダーから脱却し、対話・共感・支援型の関わり方を体得。

「自分の想いが伝わらない」「部下が動かない」と悩む方にこそおすすめです。

今の時代に合った“信頼されるリーダー像”を、体験と対話でアップデートしていきます。

【人材育成でお困りの方へ】

「何からスタートすればいいかわからない」

「課題をうまく言葉にできない」

そんなときこそ、ご相談ください。

“今の現在地”を一緒に整理する

ところから始めましょう。

初回相談は無料です。

問い合わせはこちら

