

第132回教育研究会の報告(7/5開催)

「問題行動の多い社員への対応と指導法」

職場の一員でありながら、チームワークを無視し人間関係に配慮が欠ける問題行動の多い社員が一人でもいるとその対応に苦慮する。問題社員が生まれる背景には組織風土や日頃の指導育成法に問題がある場合が多いと本田有明講師（本田コンサルタント事務所代表）は指摘し、その観点からご指導があった。

問題社員を出さない風土づくり

入社式で社長から、「自律型社員を目指し、職場で疑問点があったらどんどん質問して主体的に行動しましょう。」と言われ職場で上司に質問をしたら、今忙しいので後にしてくれと言われてそのままになってしまった。というように最初は小さなボタンの掛け違いから、社員のモチベーションが下がり、結果問題行動をとるようになることがある。管理者（指導者）は、自責の観点で問題を見みる必要がある。例えば、「ハウレンソウ優先タイム」を設けこの時間だけは、気兼ねなく声をかけられるシステムにする。日頃から、決めごとをして具体的に取り組む「仕掛けづくり」が大事である。



問題行動への対処は、社内で統一見解（私意は厳禁）を部門長全員に通達し、指示を記録し、警告書を出す。問題の発見と問題解決が重要であり、指示の記録でQ&A実例集を作成し今後役に立てる。など、具体的な事例を取り入れ分かりやすい解説があった。また、職場で活用出来る「社会人基礎力強化シート」や「ご機嫌な職場実践シート」の提供があり、参加者からも早速活用したいと感想が寄せられた。