

# 千話万来

2021年6月 283号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail [lcabc@linxcbc.co.jp](mailto:lcabc@linxcbc.co.jp)

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

## — 定年退職後の意思確認をしていますか？ —

今月で定年退職になる課長さんをめぐって、こんな話の行き違いがありました。その会社では、定年退職は、誕生日を過ぎた締め日までになります。定年退職者には退職日1か月前に退職届を出してもらっているそうです。これは、完全に退職してしまう人も、嘱託契約をして再雇用する人も同じ手続きを踏みます。

その課長さんは、嘱託として継続する意思がなく、定年退職で会社をいったん辞めようと考えており、この何年間か、部下育成にも力を入れてきました。

会社側は、当然残ってくれるものであろう、今の状態では、まだまだ部下に任せるには無理がある事は、分かってくれているよな。と思い込んでいました。

そこで、まさかの退職希望だったわけです。

会社は、退職後の進路確認の面談などを行っていませんでした。「当然残るもの」と思い込み過ぎていたのです。まさかの誤算でした。直前になって、給与や立場はそのまま残ってくれないかと言ったところで、後の祭り、本人の中では、そこをゴールに進めてきたことなので、継続の方向に気持ちが動きません。

どうしても残ってほしい、まだ戦力として働いてもらいたい社員の意思確認は早いうちから始めましょう。1年前、半年前、3か月前と繰り返していきます。その際に期待したい役割等も伝えておくと、本人の心構えも出来て、スムーズです。お互いの意志をすり合わせておくことが何より大切です。体制変更の準備には時間が必要です。

## — 出来ないのは、行動習慣を変えることが出来ないから —

何回言っても、何回指導しても、本人が自覚していても、変わらない。人間そう簡単に変われたら苦労はしません。やるべきことが出来ない理由、変わらない理由は何でしょうか？

「やるべきこと」を理解しているのに、「やらなくちゃ」と思っているのに出来ないのは、行動習慣を変えられていない場合がほとんどです。（新しい動きを取り入れることが出来ていない）

人は個々に、日々やることは多少違って、仕事のペースや習慣が体に身についています。そこに、新しい習慣を取り入れるということが難しいのです。

変わりたくても変わらない状態が続くと、「俺には無理だ」「私には出来ない」と自分に呪いをかけ始めます。その考え方では取り組む気持ちになれません。「俺には無理だ」ではなく、「今の俺には無理だけど、やり方次第で努力次第で能力を高めていくことが出来る」と呪文をかける必要があります。

新しい目標や何かを達成することについて難しく考えすぎいませんか？

難しいことやすごいことをやろうと大きすぎる目標をかかげても、ほとんどの場合において、行動できずに立ち止まっていたり、決意したけど動けなかったり、準備ばかりやっていたり、になってしまいます。

目標を達成するには行動あるのみ。

完璧を目指すよりは、何より実行してみることです。

とにかくやり続けることで、身体に、脳にしみ込ませて、習慣化します。行動する時間を作り出すことが大事です。自分の時間の使い方をブラッシュアップします。

難しいことやすごいことをやろうとして、何もできないまま、進まないと焦るのではなくて、目の前のこと、自分が今できる小さなタスクを1つずつクリアしていくことで、前向きに前進しやすくなります。

まずやってみてから試行錯誤する。小さくても出来たことを自分自身で認めてあげること、積み重ねて少しずつ進んでいる、変わっている自分を実感することが大切です。

変わらない部下には、サポートが必要です。

## — 仕事に慣れたころ、目的意識を無くしていませんか？ —

入社して3年目を過ぎると、だいたいの仕事を覚え、ひと通りのことは出来るようになります。一通りのことが習慣づくと、自分自身の成長も感じなくなり、何処へ行こうとしているのか目的地を見失い、変わりない日常を退屈に感じたり、自分は今のままでいいのかな？と感じたりしてきます。自分で行き先や目標を見失ってしまうのです。そうすると、このままこの仕事をしていていいのかな・・・なんて外に目が向いたり、仕事に対するモチベーションが下がったりしてきます。そのまま放っておいたら要注意です。

ただ目の前の仕事を毎日無難にこなすだけ・・・これでは、会社にとっても、本人にとっても良くありません。自分自身、何処を目指しているのか、あるべき姿やありたい姿、会社から求められている役割は何なのか？そこへ向けて何をしていく必要があるのか、どんなことが出来るようにならなければいけないのか、どんな風に変わらなければいけないのか、1人1人が考えることが大切です。

自主的に考えられる人は多くありません。会社から、上司から求められている役割を伝えたり、方法を一緒に考えたりする時間を作る。これが部下育成の第1歩です。

部下は今目指している目的地が見えていますか？

シイビイシーでは、「目標管理」や「目標の考え方」「行動を変える習慣を身に付ける」などの研修も行っています。

## — 営業人材への課題 —

営業という職種柄でしょうか、同じ会社の営業さんでもそれぞれスタイルが違います。製造や事務など他の職種でも同じように、人それぞれ仕事のスタイルは違いますが、営業は、仕事のスタイルにその人の価値観が出やすいと感じます。仕事の手順書や標準書などが無いので、自己流のままでのことが多いです。

担当決めやエリア分けは明確になっているが、実際の仕事は共同作業ではなく、個人任せになりがちです。情報共有もまだまだ少ないように感じます。結果さえ出せば OK、上司も結果にしか関心がない。いい意味では干渉されずに自由に仕事が出来。悪い意味では放置放任されているとも言えます。

本当にそのままでいいのでしょうか？

営業の方で、時間管理や行動計画が苦手な人、報告すべきことが報告できない人、社内の提出物が期限内に出せていない人、整理整頓が苦手な人、パソコンの苦手な人など、そのままになっていませんか？

マイペースに自分のやり方で、やりたいようにやっていませんか？

そういった一見業務とはかけ離れて見えるところがきちんと出来ていないと、仕事の効率が悪かったり、見落としやミス、忘れていて大問題をなどと言うことになったり、慌ててケガしたり、事故を起こしたりなどにもつながります。