

社会人基礎力

#3 働きかけ力 ～リーダーシップ発揮の原点

1. 働きかけ力とは何か

「他人に働きかけ巻き込む力」

将来、リーダーシップを発揮する原点と言えます

2. 働きかけ力が求められる理由

仕事は一人でできるものではありません

周囲と協力し合っこそ期待される成果や自分のやりたいことを達成することができます

周囲と力を合わせてやり遂げたときの満足感・達成感は、一人でやったときの何倍もの大きさです

※卓球やスキー(ジャンプ)は本来個人競技なのに、団体戦でなぜあんなに選手は燃えるのか

働きかけ力を発揮するためのポイント

【1】 **目的を明確に**すること(目的と目標との違いの重要性)

※目的を明らかにする方程式 (再掲～主体性)

目的 = 目標 + **意味付け** (何のために? どうして?)

働きかけ力を発揮するためのポイント

【2】 目標を明確にすること

- ① **いつまでに**(期限の定め)
- ② **何を**(具体的に)
- ③ **どの様に**(測定可能 = 数値で、またはどんな状態にするか)

働きかけ力を発揮するためのポイント

【3】 目標達成への**思いの強さ**

「何がなんでも**やり抜く!**」 ➡ **達成イメージを鮮明に描く**

働きかけ力を発揮するためのポイント

【4】 反対意見に耳を傾ける *受容(コミュニケーション)のスキル

①相手を理解しようとする姿勢

ゆっくり、**大きくうなづく**、相手を受け入れる(受容の)姿勢

「なるほど」「そうなんですね」…言葉を添える

②反発を褒める・認める

※最初から否定をしない→受容する (相手を受け入れる感情と行動)

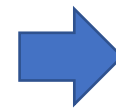
働きかけ力を発揮するためのポイント

【5】 命令口調は使わない ※動機付けの技術

- ① 相手の自主的な判断・考えから出た行動であることが必要
- ② 観察(進捗状況のチェック)を怠らず、必要に応じてアドバイスが必要

感謝を述べる 「褒める < 感謝」 (by アドラー)

「よくできたね < ありがとう！」



貢献感
『役にたってる！』

共同体感覚
『仲間の一員！』

成長を褒める。貢献に感謝する。 (by ハル・コンサルティンググループ)

セルフチェック・シート

働きかけ力が「ある人」と「ない人」のモノの見方や考え方、行動特徴

	働きかけ力のある人	働きかけ力のない人
目的の明確化	目的や意義を明確に伝える	目的や意義を明確には伝えない
目標の明確化	<ul style="list-style-type: none">・ 目標と目的との関連を示す・ 具体的で、測定可能（客観的）	<ul style="list-style-type: none">・ 目標と目的との関連が不明確・ 具体性が無く、曖昧
目標達成への執念	執念がある	執念がない
反対意見への姿勢	否定しない	否定的
依頼事項の口調	相談的	命令的
合意の形成	目標達成への合意を形成することができる	目標達成への合意を形成することができない
観察 (進捗状況のチェック)	観察を怠らず、 必要に応じアドバイス	任せっぱなし