

最低限知っておきたい
従業員からの悩み相談対応法

あなたならどうしますか？

入社2年目 Aさんからのこんなお悩み相談



上司のB課長。
忙しくて会社にいないので、
相談が出来てないんです。
たまに会社にもいても、
ピリピリしていて話しかけづらくて…

適切・不適切な対応方法についてみていきましょう

GOOD

- 発言の**受け止め**
- 発言への**共感**
- **有益な**情報提供サポート

BAD

- 相手の発言を**否定**
- **曖昧な**情報提供サポート
- **一方的な**支援提示

従業員の立場にたって声を聴き、問題を的確に把握したうえで、
解決のための具体的な方法を提示することが大切です

具体的な回答例

GOOD 

相談しづらい状況があるのですね。 **受け止め**
ピリピリしている時は話しかけづらいですね。
私も同じなのでよく分かります。 **共感**

私の経験から少しだけアドバイスすると、
B課長は忙しいし部下も多いので、
一部仕方のない部分もあるかもしれません。

私はB課長のことをよく知っていますが、
Aさんから声をかけて報連相をすると、
優しく対応してくださると思いますよ。
有益な情報提供

理解してくれた！
確かに部下が多いからひとりひとり
声かけする余裕はないか…
よし、次は声をかけてみよう！



Aさん

BAD 

でもB課長は営業責任者だから **否定**
ピリピリしているのは当たり前ですよえ…

それに報連相は仕事の基本です。
前職で教わりませんでしたか？
そこは言われなくてもしっかりやらないと。

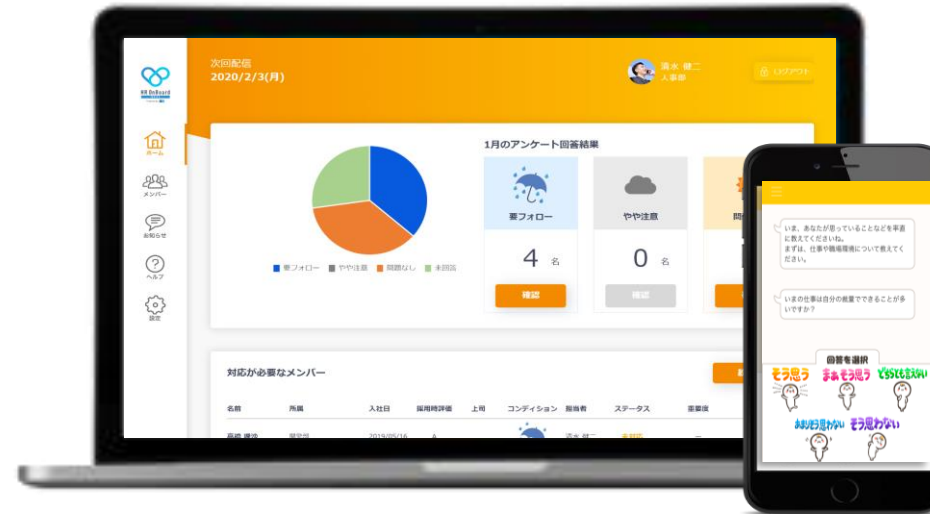
私はB課長のことはよく知っているので
力になれますよ。 **曖昧な情報提供**

またいつでも相談してくださいね。
一方的な支援提示

この人に相談してもだめだ…
自分を完全に否定された…

従業員のフォローでお困りなら

HR OnBoard NEXTが解消します



従業員の心理コンディション・動機づけをするポイントを可視化。
フォロー面談の質を向上させるだけでなく、
企業の意図しない離職を防止し、社員のパフォーマンス向上を支援します。

具体的な使い方や事例が気になる方は
ぜひ無料WEBセミナーにご参加ください！

Discover HR HR OnBoard NEXT 紹介セミナー

活躍社員の“びっくり退職”防止
今注目の「リテンション・マネジメント」とは



【概要 (約50分)】

- リテンション・マネジメントとは
- 活躍社員が辞める理由
- エン・ジャパンでご支援できること

セミナー詳細・お申し込みはこちら

<https://lp.on-board.io/webinar2020.html>

