

上司必見！部下の自信に繋がる フィードバックのポイント

株式会社ドクタートラスト

保健師 中村有紀

フィードバックの意義

フィードバックとは

相手の行動に対して**客観的な気づきを伝え、成長を促すこと**

＼ 適切なFBがないと... ／

部下との信頼関係ができない



- このままでいいのか不安になる
- 自分でなくてもできる仕事では？
- 自信、やる気の低下
- 成長につながらない
- ミスが増える

＼ 適切なFBがあると... ／

部下との信頼関係ができる



- 自己肯定感が上がる
- 自分の仕事を見てくれている
- 自分だからこそできる仕事！
- モチベーションUP
- 成長につながる

適切なフィードバックが部下の自信へと繋がり、さらには、メンタル不調の発生も防ぐことができる！

ここでストレスチェック集団分析結果を確認！

「C：周囲のサポート」項目をチェック！

「上司からのサポート」設問

- どのくらい気軽に話ができますか？
- あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
- あなたの個人的な問題を相談したら、どのくらい聞いてくれますか？

そうだ まあそうだ やや違う 違う

1点
良好

2点
やや良好

3点
やや不良

4点
不良

※平均点は1～4点の間となる2.5点

ストレスチェックの集団分析に上司のサポートに関わる質問項目がありますので、一度見返してみることをお勧めします。

平均点以下（2.5点以下）の項目があれば要注意。

適切なフィードバックを通して、部下との関わり方を見直してみましょう！



フィードバックのポイントをおさえよう

部下の自信に繋がるフィードバックのポイント

◆モチベーションを高める関わりを意識する **P.4~7**

- * **成功体験**を積んでもらうこと
- * **部下を褒める**こと
- * **信念**を持つ重要性を考えてもらうこと

◆改善点を伝えるときの注意点 **P.8**

フィードバックは良いことを伝えるだけではありません。部下のモチベーションを下げず、かつ、やる気やスキルアップにも繋がるよう改善点を伝えられることが大切です。

◆リモートワーク中の注意点 **P.9**

リモートワークでは特にコミュニケーションが取りづらくなります。
普段よりも丁寧なフィードバックを心がけましょう。

次スライドから
それぞれの詳細について
解説していきます！



部下のモチベーションを高めるためには？

モチベーションが低い人の特徴

「成功体験」が少ない
or
体験したことを成功と感じていない



✗ もともとモチベーションが高い社員が成功する

○ 成功体験が先にあって初めてモチベーションが高まり、さらなる成功体験が生まれる

部下の成功体験を見逃さない

成功体験は、職場で表彰されるようなことではなく、お客さんからの褒め言葉のような、小さな成功でOK！

＼ 例えば…… ／

派手な積極性はなくても、コツコツ資料をつくるのが上手な部下がいたら、そこに気付かせてあげて、褒めること



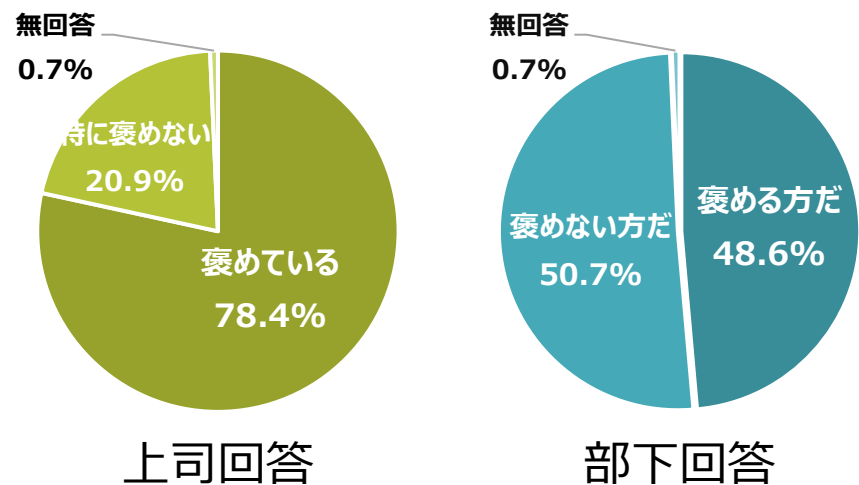
資料作りについて、他の人に教えてあげる機会を作るのも◎

仕事にプラスになる部分を見つけてそれが部下にとっての**成功であること**を**気付かせてあげることが大切！**



部下を褒めるときのコツ

「褒めること」に関する上司と部下の感じ方の差



解消するには…

上司の「褒めている」実感と、部下の「褒められている」実感には、大きなギャップがある！

公益財団法人日本生産性本部 2014年「職場のコミュニケーションに関する意識調査」

①結果が出たらすぐに

自分がやった仕事で何が評価されたのかが分かりやすい

- ✗ 一週間後のミーティングで、「先週のクライアントへの対応よかったよ」→時間が経ちすぎてピンと来ない
- さりげなく、具体的に「今の電話の対応はここがよかった」「資料のここがよくできていた」と褒めるのがコツ

②小さなことでも何度でも

大きなフィードバックを一度与えるより、小さなフィードバックを何度もするほうが効果的

「よくやったね」と声をかけたり、「今日は手伝ってくれてありがとう。助かりました」とメモを渡すだけでもOK



頻度を高く、細かく、いいことが起きたらすぐに伝える！

信念を持つことの重要性

ある旅人とレンガ職人の話：旅人がレンガを積んでいる3人の職人にこう尋ねました。「あなたはそこで何をやっているのですか？」



「見ての通り、レンガを積んでいるんだ」

命じられたままに作業するだけ
つらい労働だが、食べるために**日々耐えるのみ**という状態。**働く目的・動機は報酬**を得ること。



「大きな建物を作っているんだ」

仕事を業績と捉えて、自分の**地位と名誉**のために努力する。
働く目的・動機は**自己の向上、年収、地位、評価、キャリア等の上昇**



「歴史に残る立派な聖堂を作るんだ、人々が集まり幸せな場所にする」

仕事に社会的意義を見出し、誰のどんな役に立っているのか理解している。仕事の意義や価値を自分だけでなく、社会全体の中で捉えることができる。たとえつらい労働でも**明確な意義**を持ち、**前向きに努力**が継続できる

自分の仕事はどんなこと？ / 自分の仕事は誰の何の役に立っている？ / 自分の仕事はどう社会に貢献している？

自分の仕事の社会的意義を考慮してもらう機会を作る
→ **仕事の意義を感じられることでモチベーションがアップする**



改善点を伝えるときの4つのポイント

(1) 褒めることと同時に行う

「良いフィードバック → 改善点指摘のフィードバック → 良いフィードバック」
褒める間に指摘を挟むと、部下のモチベーションの低下を最小限に抑えることができる。

(2) 「期待しているからこそ」を強調する

部下を嫌っているからではなく、期待しているからこそ部下にとって耳の痛いことも伝えているという姿勢を見せる。

(3) 人格を否定しない

「人」と「仕事」を分け、「人」に対して辛く当たっているのではなく、部下の仕事がうまくいくためのやり方を一緒に考えているということを伝える。

(4) 質問して考えてもらう

「どうしてこのようなミスが起きたと思う？」などと質問し、原因と改善点を考えさせるようにすると部下のスキルアップにもつながる。



リモートワークでは部下は特に不安を抱えている

非対面のやり取りは、相手の気持ちが分かりにくいいため不安になりやすい
普段よりも**丁寧**に、かつ**ポジティブ**なフィードバックをしましょう



資料の作成を頼まれているけれど、このまま進めていいのか不安だな……。上司も忙しいだろうし…、こまめに報告してもいいのかな？ 周囲の業務進捗もよく分からないけど、恐る恐る報告してみよう…

報告**ありがとう**。ここが**とてもよくできている**ので、このまま進めてほしい。この部分はもう少し**こういう方向で進める**のはどうでしょうか？ 直接会えないからこそ、**週に1回は報告**してもらえると助かります！ すぐに返信できないときもあるけれど、**困ったらいつでも相談**してくださいね。



具体的な方向性や報告頻度を伝えること、相談しやすい雰囲気づくりも大切！

まとめ：適切なフィードバックでメンタル不調を防ぐ

適切なフィードバックをすることで、部下は
「どのような改善・努力をすれば、目標達成に近づけるのか」
正しい道筋が描けるようになり、**自信を持って前に進めるようになる**



「自信を持って前に進める」ようになると、
余計な不安やストレスがなくなり**「モチベーション」がUPする**

モチベーションUPとともに生産性もUP！
さらには**メンタル不調者の発生を防ぐことにも繋がる**





保健師 中村有紀

Dr. TRUST 産業医のことなら
ドクターラスト

担当保健師のひとこと

こまめなフィードバックを行うことで、部下自身の業務の振り返りになると同時に、上司が自分の業務を把握し、自分の仕事ぶりをしっかり見てくれていると感ずることが出来ます。また、日頃のフィードバックを通してコミュニケーションをとることで、部下との信頼関係を築くことにも繋がります。部下の長所となる部分は存分に伸ばしていけるよう、課題となる部分は改善できるよう、日々のフィードバック方法をぜひ工夫してみてくださいね。

衛生委員会資料の動画版が、一部無料でご覧いただけます！

無料動画を見る ▶

<https://vimeo.com/ondemand/2209feedback>



動画のフルバージョンは有料となります。
詳しくは無料動画の概要欄をご確認ください。

<権利について>

動画についての権利は株式会社ドクターラストが所持します。
衛生委員会等の活性化を目的とした、社員様への共有等については、ご自由にご利用頂けます。

<ご活用例>

- ・ 社内の衛生委員会等での利用・配布
 - ・ 社内で開催する自社社員健康教育のためのセミナー
 - ・ 社内での情報共有のための、掲示やイントラネット上での閲覧 など
- なお、許可のない再配布・加筆加工は禁止とさせていただきます。

<ご遠慮いただきたいこと>

- ・ インターネット上での不特定多数への再配布や、無断掲載
- ・ 商用利用
- ・ 加筆加工 など



<https://doctor-trust.co.jp/sangyoui/>



産業医の紹介

全国どこでも対応可能！**業界NO.1の実績**で
優秀な産業医をご紹介します



<https://www.stresscheck-dt.jp/>



ストレスチェック

総受検者数103万人超え！専門家による
集団分析結果のフィードバックが**無料**！



<https://doctor-trust.co.jp/hokenshi/anri/>



外部相談窓口 [アンリ]

詳しい報告書が評判！休職者のサポートから従業員
の些細なお悩みまで専門職が寄り添います



<https://stella-sc.jp/>



人材育成・組織開発 [STELLA]

103万人のストレスチェックのビッグデータから
導き出した新しいコンサルティングサービス。
いきいきと輝きながら働く社員を増やします！



<https://seminar.doctor-trust.co.jp/>



健康経営セミナー

実績多数！専門家によるオーダーメイド
セミナーが**60分10万円**から実施可能！



<https://doctor-trust.co.jp/hokenshi/>



保健師サポート

特定保健指導、衛生委員会や健診事後措置など、
経験豊富な医療職が充実したサポートをご提供！

健康経営に関する各種さまざまなサービスを取り揃えています。
少しでもお困りごとがありましたらいつでもご連絡ください！

株式会社ドクタートラスト

03-3464-4000

contact@doctor-trust.co.jp

営業時間/9：30～18：00 定休日/土曜・日曜・祝祭日

〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1-14-6 ヒューマックス渋谷ビル2F

<https://doctor-trust.co.jp/>
ドクタートラスト公式ホームページ

