

# 仕事に対する価値観チェックシートの使い方

上司がメンバーと面談をする際に、上司がメンバーの価値観を理解しておくことは非常に重要です。何故ならば、経営から求められる数字を単にメンバーに伝達するよりも、その数字の実現がメンバー自身にとってどんな意味があるのかを変換して伝えることができた方が、よりメンバーが自立的に目標に向き合い、モチベーション高く行動し、結果として業績が高くなる可能性が大きくなるからです。

また、チームとしての業績を向上させるにはチームのメンバー同士がお互いを理解している事が大切です。プライバシーの開示を強制するのは問題がありますので、「仕事」に関連する部分としてお互いが理解し、助け合う為に、仕事に対する価値観を共有する方法もあります。

## 目標設定面談・キャリア面談等での使い方

### 1) 面談前に、面談対象者全員に

「今後の目標を考える上で、できるだけみなさん自身が仕事で大切だと思っている事に近づけるよう一緒に努力をしたいと考えている。何を大事にしているかは個人の自由なので、是非本音で書いてほしい。面談の際に一緒に持参してほしい。ちなみに私の例を参考に見せます」

等の説明でシートを配布（メールで配布等も可）します。

ちなみに自分の例は、メンバーが正直に書きやすいように、自分がプライベートで大事にしている事や、建て前と違う部分を意識して出す方が、メンバーが自由に本音を言えるようになります。

2) 個別面談時、業務の目標や結果の前に関係作りの意味も含めて最初に仕事に関する価値観のアンケートの話をする方が業務面談もスムーズになります。

注意するポイント

- ・書いてきた内容を否定しない。何を大事にするかは個人の自由。
- ・表面的な理解で終わらない。例えば「学べる、成長できる」等であれば、これまでどういう時に学べたのか？今はどう感じているのか？どういう事に興味があるのか、等もっと深く理解しようとする。
- ・とても大事、という部分は特にしっかり理解しようとする。また、ほとんど全部がとても大事、とつけている場合は、「その中で順位をつけるならどう？」等優先順位を意識してもらう。
- ・質問やあいづちだけでなく「だったら\*\*\*が\*\*\*なんで大事なんだ」等自分自身が理解したことを意識して口に出す。口に出して言わない限りは分かってくれたのか相手に伝わらない。

### 3) 価値観理解後の面談での活用

各項目毎に、大切にしている要素と実際の業務との繋がりを解説する

#### ①達成感を感じる

- ・目標は達成しているかどうか明確に分かるか？（抽象的ではないか？）
- ・目標達成への見通しを本人はどう捉えているか？

(マクレランドとアトキンソンの研究では成功する見込み 50%がモチベーション最大)

達成する見込みがなければ努力しないし、達成できると分かっている面白くない。

給与に反映される目標とは別に上司部下で成功可能性 50%の目標を握る方が効果ある場合も有)

## ②学べる・成長できる

- ・今学べている、成長していると感じているのかどうか？
- ・人は変化や逆境の時に成長できるケース多い
- ・今の仕事の効率を上げて、出来た時間で上司や先輩の仕事の一部を移譲する手もある

## ③他人から評価される

- ・何を評価するか、評価の視点を正しく理解できているか？
- ・結果だけでなく評価されるためのステップは何で、それを実施しているか？
- ・実施しただけでなく、評価する人に伝えているか？報連相なしに正しい評価できない。

## ④収入がよい

- ・今の（査定）ルールでは何を実現すると収入よくなるのか？知っているか、実行しているか？
- ・長期的に何をするのが 5年後 10年後の収入がよくなるのか？知っているか、実行しているか？
- ・結局は自分を成長させること、信頼を築くことが収入に繋がる。

## ⑤時間の自由度が高い

- ・何故時間の自由度が高い方がよいのか？（子どもや介護、家庭や体のトラブル等のケース有）
- ・時間の自由度を高めるために自分でできることないか？納期の前倒し。
- ・周りとの協力することで時間の自由度を高めできないか？まずは与えなければもらえない。

## ⑥仕事の進め方を自分で決めることができる

- ・進め方を任せてもらうためには信頼を勝ち取る必要がある。
- ・進め方を任せてもらうためにはゴールをきちんと共有し、ゴール実現の戦略を作る力が必要。
- ・進め方を任せてもらうためには、言われなくても報連相しないと任せる方は不安になる。

## ⑦人間関係がよい

- ・今の職場をどう捉えているか？人間関係に悩んでいないか？ストレスは？
- ・どういう職場が人間関係がいい職場か？今との違いは？
- ・人間関係は相互関係。自分が何かやれることはないか？（上司としてよくする努力はするが）

## ⑧雇用が安定している

- ・どういう時に雇用が危なくなるのか？（会社が利益を出すのは自分の為でもある）
- ・雇用を安定させるためには何が必要か？（能力、スキル、人間関係他）
- ・長期的な雇用安定（例えば会社がつぶれても食える）のためには何を今継続して実行するとよいか？

以上

\*利用した方は是非感想やこうしたらいい等アドバイスを送ってください。

キャリア研修センター 田中春秋  
info@career.on.arena.ne.jp