

自立型姿勢と
メンタリング

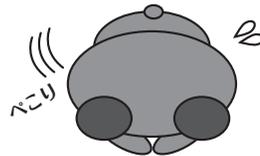
質問集

600

～質問に答えていくだけで
自立型姿勢とメンタリングが
体得できる～

株式会社アントレプレナーセンター
Entrepreneur Center

本質問集には 解答がありません



福島正伸

はじめにお詫び申し上げます。本質問集には解答がありません。

600の質問に答えながら自分自身の中で考え方を整理することが本書の趣旨となっております。

弊社ではこれまで約30年間にわたって、研修や講演にご参加いただいた方々から数万にも及ぶご質問をいただけてきました。その中から600の質問を選出し編集いたしました。

本書を通して、一人でも多くの方々が自立型姿勢とメンタリングを一切の疑念なく体得し、夢と勇気と笑顔の世界を創るリーダーとして活躍するきっかけとなれば大変うれしく思います。

福島正伸

1 問題の原因を、自分自身にあると考える自立型人材の周囲がすべて自立型人材なら問題ないと思うのですが、すべて依存型人材で全責任を自立型人材に負わされる場合はどうしたらいいでしょうか。

2 自立型姿勢とは自分の行動で将来をつかむものだと思うのですが、いくら行動してもつかめない場合があるのではないのでしょうか。

3 委ねることと、依存することの違いはどう考えればいいのでしょうか。

4 メンタリングとコーチングの違いは何でしょうか。

5 相手と同じ気持ちになれる自分になるためには、どうしたらいいのでしょうか。

6 世の中に不可能なことは何もないのでしょうか。

7 メンタルとメンタリングはどのように違うのでしょうか。

8 安楽にながされずに充実を選択して維持するための動機付けは、目標を持つこと以外に何かあるのでしょうか。

9 組織の中で、メンターがどのくらいの割合まで増えると会社は変わりますか。

10 自分の今年の目標を「何事も前向きに」と決めたのですが、今一つ前向きになり切れません。意識的にどのようにすれば前向きになれるのでしょうか。

11 自立型姿勢として最も大切なことは何でしょうか。

12 自己満足していれば、自立型人材になったと思っていいいのでしょうか。

13 どの程度の自立型姿勢を持っていれば、どんな目標でも達成することができるようになるのでしょうか。

14 自立型姿勢は、自己中心的な考え方で自分が成長すれば良い、といったような印象があるが、周囲の人々を成長させるという考え方はしないのでしょうか。

15 他者支援で心がけるべき大切な項目とはなんのでしょうか。

16 本当に自分が自立型人材に変わりたいと思った場合、どのように進めればいいのでしょうか。

17 自立型人材の欠点と弱点とはどのようなものなのでしょうか。

18 人はどんな時に限界をつくる意識が出てくるのでしょうか。

19 仲間に快く、苦言を聞いてもらえるようになるにはどのようにしたらいいのでしょうか。

20 自立型の「他人に期待しない」と他者支援の「他人を信頼する」の期待と信頼はどのように違うのでしょうか。

21 自分が楽をするために精いっぱい努力するのが好きなのですが、これは自立型姿勢といえるのでしょうか。

22 依存型姿勢の人は趣味でさえ面倒なものに感じると思うのですが、どうでしょうか。

23 充実感を得るための目標は、他人のため、社会のため、ということですが、自分のためでは得られないのでしょうか。冒険家などが困難な目標を達成しようとする時、無謀だと他人からは冷やかな目で見られる場合が多いと思います。この場合、自分のためにやっけて、本人は充実感を十分味わっているように思えるのですが、いかがでしょうか。

24 仕事でも家庭でも全てにおいて、自立型人材として行動をすると、やはり爆発してしまうのではないですか。ある面では依存型の行動を取ることも人間のバランスとしては、必要なことではないのでしょうか。

25 やりたいことがやり切れず、中途半端になったり、抜けが出たりして自己嫌悪に陥って
います。どうしたらいいでしょうか。

26 職場で働いているのはほとんどが社員ではなく、アルバイト・パートなのですが、全員が同じ
気持ちで働くにはどうしたらいいでしょうか。

27 自分を捨てて相手に合わせる「迎合」と、相手を全面的に認め「信頼し支援する」との違いは、ど
のようなことなのでしょうか。

28 人の性格はそう簡単には変わらないと思いますが、どう考えればいいのですか。

29 夢と目標はどう違うのでしょうか。

30 本人が自立型姿勢か依存型姿勢かの判断は第三者が行うのでしょうか。

31 自己依存は他人に期待しないとありますが、自分で何でも実行していくと部下の仕事を取り上げることにならないでしょうか。

32 一人で常に前向きに全力でやることには限界があり、他人からの応援が必要な気がします。一人で貫くのは可能でしょうか。一人で継続させる方法は、どうしたらいいでしょうか。

33 自己実現は誰でもできることでしょうか。

34 自立型人材は会社に期待しない、自分自身に期待する、ということは、自分勝手に行動しないでしょうか。

35 解決しようとする問題の原因が自分にあると考えても、それを解決する手段が組織上、物理的に自分の範囲を超えてしまっている時は、どうしたらいいでしょうか。

36 無限に自己責任で考えるのは、かえって無責任になると思うのですが、そこはどういうふうにかえればいいのでしょうか。

37 私は優柔不断です。物事を決める時、必ず時間を要します。特に、どちらかを選ばなければいけない時。時間をかけて決めたことに対して、後になって、もう一方の考えの方が良かったのでは、とさえいつも後悔します。プラスに考えようとしてもなかなか難しいです。どうしたらいいでしょうか。

38 上司、同僚、部下には何ら不満はありません。更に自己向上のために、やらなければとは思いますが、なかなか行動できません。現状に自己満足している自分を変えていけるか自信がありません。どうしたらいいですか。

39 自己責任が変に自己犠牲的にならないよう注意が必要だと思いますが、どんな点に注意すればよいでしょうか。

40 自立型姿勢において他者からアドバイスを受け入れて行動した場合は、依存型となってしまうのでしょうか。

41 人の命にかかわるような出来事は、チャンスと言えないのではないのでしょうか。

42 自立型の姿勢を実践すると、「何をしても、何を言われても、あいつは怒らない」「お人好しな奴」と言われかねません。どうしたらいいのでしょうか。

43 自立型姿勢はとても理想論のような気がして、「でも現実・・・」と思ってしまうのですが、「現実とのすり合わせ」等の考慮はしないのでしょうか。

44 リーダーにとって一番必要な要素は何でしょうか。

45 いつも自立型姿勢でいることは難しいと思います。いついかなる時も自立型姿勢でいられるようにするには、どうしたらいいでしょうか。

46 自分が納得いくまでとことんやる(自己評価)というのは、周りを気にしないなど、協調性がなくなる危険性はありませんか。

47 論理的、客観的に相手の方が間違っている場合においても自分に原因があると考えべきなの
でしょうか。相手の間違いを追求すべきではないのでしょうか。

48 絶好調の自立型人材になるための儀式として何をやったらいいのでしょうか。

49 自分の目標を達成することによって、何か犠牲になることはないのでしょうか。

50 自立型姿勢を現実に実行する際、この考えを理解していない大多数の人との関わりで問題が生じる可能性が高いと思いますが、その時の対応で気を付けることはありますか。

51 自己評価と他者評価との差がある時は、どう考えたらいいのでしょうか。

52 目標を達成した時の虚脱感に陥った場合、どうすればいいのでしょうか。

53 そもそもやる気がない人は、こちらが自立型姿勢になるほど「そこまではできない」と言ってあきらめようとしています。どうしたらいいのでしょうか。

54 精神的にとってもつらい時も人間だからあると思います。こういう時は、一時的に安楽な道を選んで休養することも必要ではないでしょうか。

55 自立型人材と、そうでない人を客観的に見分けることができるのでしょうか。

56 人を支援する時、あらかじめ自分の持っているノウハウを全力で出してしまうと、相手の成長の芽をつんでしまうのではないかという不安があります。本人が失敗して気づくことも必要だと思いますが、どこまで失敗させるのがいいのでしょうか。

57 出世したい！人よりたくさん給料がほしい！同期の誰々には負けたくない！といった欲望は、安楽・充実という二大欲求の中でどのような位置にあるのでしょうか。

58 部下を信頼して仕事を進めていく場合、当然うまくいかない時もあります。上司である自分に責任があるため、どうしても管理的な手法を取り入れざるを得ないのではないのでしょうか。

59 自立型姿勢では、目標をどう決めるべきか難しいのではないのでしょうか。つまり、自立型姿勢で考えるとどんな目標でも OK になってしまう危険があるのではないのでしょうか。

60 現営業所の目的は一番が営業利益で、各月、どれだけの営業利益を出すことができたかで評価されます。どうしたら短時間でさらに営業利益を上げることができるようになるのでしょうか。

61 以下の様なケースの場合、自立型姿勢で考えた場合、どのような意識でいけば良いのですか。
①プロジェクト進行中、上から中止を決定された場合②プロジェクトを始める前、または、中間で見直して続行するか中止するかを自ら決断する場合、特に中止をする場合、どうしたらいいのでしょうか。

62 どうしても人間、安楽に進むのが常ではないでしょうか、考え方はわかってても充実していくことは難しいのではないのでしょうか。

63 自分は初めての人や苦手な人とはあまりうまく話できません。どうすれば人と上手く話ができるようになりますか。

64 事業とは一言でいうと何ですか。仕事とは何ですか。

65 誰でも訓練次第で、自立型人材になれるものなのでしょうか。例えば、性格的な点で自立型人材には向かない人というのもあるのでしょうか。

66 自立型人材になるには、日々の訓練次第でなれるものなのでしょうか。それとも何かもっと他に有効な手段があるのでしょうか。

67 自立型姿勢では何でも仕事を抱え込んでしまう印象がありますが、仕事を分担するという考えはないのでしょうか。

68 依存型姿勢から自立型姿勢へ変わって行く際、より自立型姿勢に近づくためには、何がポイントになりますか。依存型に流れやすいことに打ち勝って自立型へ向かうためには何が必要ですか。

69 すべての原因は自分に帰結するということは納得できるし、そうありたいと思うのですが、ストレスが自分に蓄積されていくように思います。どう考えればいいですか。

70 社会及び企業は、様々な人格、個性によって構成され、その相互関係により成立し、成長していくと思いますが、自立型姿勢が全員に浸透すると、個性がなくなり全員同じ思考の人の集まりになる心配があります。その時、企業としての成長に影響が出ることはありませんか。

71 目標を低く設定すると簡単に達成できますが、充実感は得られません。けれども高い目標設定は、充実が得られるかもしれませんが負担が大きくなります。目標設定はどのあたりにすれば良いのでしょうか。

72 絶対不可能と思われることでも挑戦するのが自立型人材でしょうか。私には他人は不可能と思っても本人は勝算があるからチャレンジする気持ちになると思います。不可能かどうかは、本人の判断ではないでしょうか。

73 人を育てることは大切だと思うが、実際には時間が足りないと考えます。個人一人一人を変えていくことは可能ですが、大企業の場合、全員を変えるためには相当の時間が必要となります。またそれでは、現実のビジネススピードと合いません。この時間的制限を取り除く方法があれば教えてください。

74 決められたことをミスなくやるのが仕事だと思います。自分で考える必要がない職場でも自立型の姿勢は必要でしょうか。

75 人材育成をする際、どうしても答えがわからず悩んでいる人に対してずっと待つのではなく、
答えを教えることは間違っているのでしょうか。

76 自立型姿勢はとても理想論のような気がして、「でも現実・・・」と思ってしまうのですが、「現
実とのすり合わせ」等の考慮はしないのでしょうか。

77 自分自身ができることから始めていくことが大切なのは理解できますが、自分が思った通り
の成果が得られない時や、賛同者が少ない時、本当に自分の考え方や手法が正しいのか疑問を
感じるがありますが、この場合どう対処すべきなのでしょうか。

78 全ての責任は自分にあると考えていたら、人間の喜怒哀楽のうち、怒については無くなってしま
いませんか。こうなると人間らしさが失われてしまうのでは。やはり、怒る時は思いっきり怒り、
ストレスを発散した方が身体にも良いし、何事にもスムーズに運ぶのではないのでしょうか。

79 自分のことをメンターだと言う人は、なんとなく偽善者のような気がします。どう考えればいいでしょうか。

80 現実的に、プラス受信ができないこともあると思います。仕事量が多すぎて対処できない等、そういう時はどうしたらいいでしょうか。

81 先方より圧力をかけてきた場合は、どう対処していくべきでしょうか。

82 周りに期待しても何も変わらないことはわかっていますが、つつい期待してイライラしてしまいます。そんな時はどう考えれば前向きになれるでしょうか。

83 どんなに自立型姿勢で物事に取り組んだとしても結果を出せない人たちもいると思います。どう考えればいいのでしょうか。

84 他者が見ていないところで努力することが大切だと思いますが、周りをみてもそのような努力をかなりして毎日夜遅くまで仕事をされている人が同じ会社にいるのですが、会社でのその人の評価は明らかに低いです。自分としては自己評価は当然肯定なのですが、そのアピールについての行動も必要と思いますが、いかがでしょうか。

85 自立型姿勢では他人に期待しないとありますが、私は期待されることを喜びに感じます。他者に期待することは本当にしてはいけないのでしょうか。

86 相手に期待せず、自らの可能性に期待するというのは、フラれるのが怖いから恋をしない、とはちょっと違いますか。

87 大多数を占める相互依存状態の従業員を何とか相互支援に持っていけるよう、自ら率先して120%で頑張っています。ただこの変革は組織のトップ自らの行動変容がなされると大変効果的だと思いますが、我々のような現場からのボトルアップからでも可能でしょうか。

88 自立型姿勢が正しくて、依存型姿勢は悪いということでしょうか。

89 自分は理屈っぽいタイプ人間です。そのためか、つい心よりも、手法を考えてしまいます。心の大切さについて学んだつもりでしたが忘れてしまうんです。このモチベーションを保っていくために必要なものは何でしょうか。

90 いつも前向きでいると、人が良すぎると見られると思いますが、どうでしょうか。

91 店で仕事が終わらず、他の人を先に帰して自分一人で、次の日までかかりました。翌日、頭がボーッとして、周りに迷惑をかけてしまいました。他の人に早く帰ってもらおうと思ってとった行動ですが、良いのでしょうか。

92 夢が見つかりません。いろんな小さなことでも目標を持つように、何でも興味を持つようにしているのですが、見つかりません。どうしたらいいのでしょうか。

93 いつも仕事に対して熱い思いはあるのですが、人に伝えるのが下手で、しかも行動があいまいな自分があります。とにかく自分の行動に責任を持ち、行動で示せる人間になりたいと思います。どうしたらいいでしょうか。

94 お金を得ることも夢の一つにしてもいいのではないのでしょうか。人それぞれ生き方は違うので、お金を得ることを人生のモチベーションにしてもかまわないと思いますが、どうでしょうか。

95 組織の内を見るとあまりに依存型タイプ多く、どこから手をつけていくか、何ができるか頭の中が混乱しています。気持ちだけが先行しそうな不安があります。どうしたらいいでしょうか。

96 自分に関することは自分の責任で全うできますが、家族に負担を強いる部分があるとしたら、そのバランスはどうかとればいいのでしょうか。休みもなく働くとした場合、本人は納得していても家族はそれが理解できない時はどうしたらいいのでしょうか。

97 仕事も遊びも楽しいです。もっと楽しくなるためにはどうしたらいいでしょうか。

98 自分の知識をできるだけ社員に伝えたいのですが、働く時間が入れ替え制で時間帯が合わずに困っています。本当ならば一緒に働きながらいろいろなことを教えられればよいのですが、それができません。見せることはできないけど、どうすれば、わかってもらえるように伝えられるでしょうか。

99 メンタリングをすれば、一つ一つ教えたり指導しなくても良くなるのでしょうか。

100 プラス受信をし続けることはとても難しく思います。前向きになることの大切さはわかりませんが、不安になったりしないのでしょうか。

101 メンタリングの効果をより早く出すための方法がありますか。

102 日々目標を持ち続けていくことが、中途半端です。長続きするためにはどうしたらいいでしょうか。

103 総論賛成、各論反対というようなケースや、目標とするところは同じであるが、手段や過程に対する考え方が異なる場合、対立する意見をもっている人を説得できないことがあります。このような場合は、自分の努力が不足していると考えerべきでしょうか。どの程度まで自分の意見を主張すべきかわからず悩んでいます。このような時はどう考えるべきなのでしょう。

104 自分の意見を持っていても、他人の理解を得られなかった場合、どうしてもそれに流されてしまうことがあります。そういう時はどうしたらいいでしょうか。

105 私は手法をいろいろな角度から考えてはいるものの、何通りも見つけ出すことが苦手な方だと思います。どのようなきっかけから手法を考えるのが良いのでしょうか。

106 相手の為にと心から接することはとても難しいことだと思いますが、何かコツはありますか。

107 プライベートと仕事と両方を充実させて楽しく生きていく方法がありますか。仕事がうまくいかないとプライベートもイライラし、プライベートがうまくいかないと仕事も前向きではなくなります。一度しかない人生を笑って過ごしたいという気持ちと、自分の思い通りにならないことばかりの生活にイヤ気がさす時もあります。どうしたらいいでしょうか。

108 周囲を説得しないとできないプロジェクトで、周囲を説得できない場合は、次のどちらを先に着手すべきですか。①まず、自分でやってみて、少しでも結果を出して流れを変える。②周囲を説得するための資料、データを揃え、繰り返し説得する。結局どちらも必要なのですが、どちらの方がよりうまくいくでしょうか。

109 同じミスを繰り返す新人がいます。いろいろ手を尽くしていますがすべて効果がありません。どうすればいいでしょうか。

110 自立型姿勢は、理論的には解っていても、本能的部分でできない場面があると思います。この課題を解決する方法があればご教示ください。

111 めげた時にどうやって自分を奮い立たせますか。私の場合、叫んだり、相手を元気づけることで自分も元気にしたりしますが、どうしてもめげて落ち込んでしまいます。何か良い方法はないでしょうか。

112 100回通ったとしても、会ってもらえない人はたくさんいると思います。意志の力を強く持ったとしても、叶えられないことはたくさんあると思いますが、いかがでしょうか。

113 自立型姿勢というのは、安楽を求める自分を批判するような気がしますが、どうなのでしょう。

114 自分がやりたい仕事ではないと、やる気を失っている新人に対してどう接すればいいですか。

115 お客様からのクレームが、自分に対して良いことだとは思えません。胃が痛くなってきます。そういう時はどうしたらいいですか。

116 「楽しい会社」って何ですか。「楽しい人生」ってどんなことでしょうか。

117 どれだけ努力をすれば幸せになれるのか、その目途がつかないと、どうしても行動に移せません。どうしたらいいでしょうか。

118 話を聞いた後では、何かやってやろうという気にはなるが、しばらくたつと、いつもの生活となっている。どうしたらいいですか。

119 自立型姿勢は精神論にすぎず、それでは具体的にどうしていいのかわからず結果が出るとは思えないのですが。

120 失敗した理由・原因は全て自分にある。他人の落ち度も自分に原因があるとするのは、真の原因を見失ってしまうし、その人の成長にもつながらない、と思いますが、どう考えればいいのでしょうか。

121 他者を思いやれるようになるには、まず自分のことを自分自身で認めないといけないと思います。しかし、自分自身のことでは精一杯な時には、まわりを気にする余裕も持てないと思います。余裕が持ててはじめて他者への気づきなどもできるのではないかと思います。私自身の考えがネガティブなのでしょうか。

122 自分の能力に限界を感じた時、自立型人材ならどう対処するのでしょうか。

123 日本の社内風土として「しっと」「ねたみ」「出る杭は打たれる」といったものがあり、現実には周囲を見ると、率先して改善を行うという行為に対し、残念ながら「スタンドプレー」「生意気」「10年早い」等の反作用が過去に何度も起こっています。特に大きな組織になるほど、そういった傾向が顕著であり、それが企業の活性化の妨げになっていると感じます。まず自分から変える、行動するをいうことの大切さは理解していますが、このようリスクがあることもことも現実です。どうしたらいいのでしょうか。

124 自己責任を貫徹すると、問題が発生した時に根本原因があいまいになるという危険性も感じます。例えば、社内でお互いにきたんなく問題を言い合う“議論”も必要なのではないのでしょうか。私が悪いと言えば、美しく見られがちですが。

125 会社の事業利益の計画において、目標達成が容易な数値を入れるべきか、達成不可能あるいは夢の数値を入れるべきかどちらが良いのでしょうか。

126 何事もチャンスと考えながら生きていくことは辛くないでしょうか。

127 環境に頼らないといっても、それは理想論であって、実際問題として環境に頼ることも必要であると思うのですが、どうでしょうか。

128 自立型姿勢とは、一歩間違えば自分をせめてばかりの、マイナスになりそうでとても怖いのです。どう考えたら良いのでしょうか。

129 全員が自立型で、あまりにも非現実的なことを進めたら、会社が成り立たなくなります。その境界の考え方はありますか。

130 自立型で生産性を上げると残業が少なくなり、収入が減ってしまうのではないのでしょうか。

131 日本の家庭での教育、学校教育から、自立型人材を育てるようすべきだと思います。まずは文部省から変えていくべきだと思いますが、どう思いますか。

132 自分で進んで取り組む姿勢を周りに示し、影響を与えていく、ということに関し、現実の仕事のボリュームや期限を考えると無理なことが多いのではないのでしょうか。この矛盾はどう考えればいいのでしょうか。

133 メンターとしての考え方が、今までの管理と違った考え方であり、現実の部下とのやり取りで本当に意識していないと、今までの管理者的な手法を取ってしまうことがあります。部下全員が同様な意識でなく、管理されることを好む部下もいるので、使い分けをしたいのですが、どうしたらいいのでしょうか。

134 自分の部下以外の、他部所の社員と話すことが多いのですが、そこでその上司の悪口や意見を聞くことが多いです。その場合のこちらの姿勢はどうあるべきでしょうか。

135 私はコントロール型の人間です。メンターは、なりたい人がなるだけでいいと思いますが、どうでしょうか。

136 自分のことを真剣に考えて上司がアドバイスをくれたとしても、そのアドバイスに納得がいかない場合は、どうすればいいでしょうか。

137 事業を推進する時に、関係する他部門長の承認が必要だった。しかしその部門長は自部門の都合を優先し何度交渉を重ねても承認を出さない。内容はあきらかに自分の方が正しい。その部門長を廃除したいと考えるのは間違ってますか。

138 同じ職場の仲間とはじめはうまくいっていたのですが、途中で意見が食い違うようになりました。これから先、どうしたらいいでしょうか。

139 チームの中に全く仕事をしないメンバーがいて、他のメンバーから上司に対してクレームが上がっています。他のメンバーはモラルが高く、率先して仕事をやっているのに、その人物の存在がチームのやる気に水を差す形になっています。これはやはり個人の資質の問題であり、このようメンバーに対する支援も限界があるのではないのでしょうか。

140 メンターの基本姿勢に「信頼」がありますが、「相手を信頼できない」または「自分が信頼されていない」と感じた時はどう行動するべきでしょうか。

141 私はすぐに自分の損得で考えてしまう癖があります。どうしたらその癖を治すことができるようになるでしょうか。

142 組織の構成員すべてが、自立型姿勢を発揮するためにはコーディネイト役の人が必要になるのではないのでしょうか。でなければ、バラバラの組織になってしまうのではないのでしょうか。

143 自立型姿勢を理解してないにもかかわらず、自立型人材だと思い込んでいる人にはどのようにして依存型であることをわからせればいいのでしょうか。

144 自立型人材と依存型人材とがチームワークという1つの組織の中で、共存する時に考えなければならないことは何でしょうか。

145 部下の失敗も“自分の責任として”とらえるということですが、自分に原因を探すばかりで、部下の責任を指摘しないと部下は同じ失敗を繰り返すことになるのではないかと思います。どうでしょうか。

146 大きな組織・企業において、自分が接している人数が極めて多い場合、いくら自らが見本となって相手のために行動しようと心がけても、現実的にはすべての人に対してはできないと思います。まず身近なところから考えるのも良いかもしれませんが、本当に効果が出てくるのか心配です。どうしたらいいでしょうか。

147 相手に共感し感動してもらえる行動を取ることは大切ですが、その行動が結果的に失敗に終わり上手くいかなかった時、共感は薄れてしまう可能性はないでしょうか。

148 自立型姿勢の他人を信頼して支援するという考え方に、謙虚さは含まれないのでしょうか。

149 生理的に合わない人間も自分の周りにいます。そういう人間とは基本的に関わりたくないと
思う方で、頭の中で理解している自立型姿勢を実行しようと思い、自分を何とか励ましてもそ
の気持ちを克服するためのエネルギー消費量を考えると、通り一辺の関わり方に終始してし
まいます。心を開いて夢や目標を語り合おうという気持ちにはどうしてもなれずに弱気にな
ってしまいます。どうしたらいいでしょうか。

150 私はやはりしっかりと叱るべきことは、相手に愛情をもって相手を信頼して叱りたいのですが、
叱るときのポイントは何でしょうか。

151 日常業務遂行においてメンターの考えを実行できるかどうか心配です。30年間続けてきた管
理型の考え方を180度転換するのは容易ではないと思っています。頭では理解しているつも
りですが、どうすれば自立型で考えることができるようになるのか、訓練方法はありますか。

152 尊敬されるまで、相手に対して注意することもできないのでしょうか。

153 メンターの在り方についてはお話しの通りだと思います。しかし、頭でわかっている、なかなか実行できないのは、勇気や覚悟が足りないことではないかと思っています。勇気や覚悟はどうしたらできますか。

154 出世もあきらめて将来が見えなくなっている人たちに、もう一度やる気になってもらうためにはどうすればいいのでしょうか。

155 普段仕事の上でも、「仕事の必要性に気が付いた人が、仕事をするんだ」との言い方で、意識づけしようとしていますが、反応としては「権限がない」「担当が違う」「責任部署は別」「自分だけではできない」等、従来の意識を変更することはなかなかできません。どうすればいいのでしょうか。

156 誰かと企画を一緒にしていくと、自分がこうしたいという気持ちが湧いてきて、自分の考えを押し付けたくなくなってしまいます。どうしたらいいのでしょうか。

157 周囲の人々から相談されても、満足な答えを提供できません。本当に自分自身が情けないと日々感じています。精神的な支援も重要かもしれませんが、最終的には成果も出してあげるだけの力もないと人はついてこないのではないのでしょうか。

158 支援する相手がどうして良いかわからなくなっている時に、こちらもどうしたら良いかわからないことがあります。アドバイスしても押し付け的になってしまう気もするのですが、どうしたらいいのでしょうか。

159 私がやっている仕事に全く関心を持ってくれない上司についてたことがあり、自分の考えを伝えても上司が全く動いてくれずに、必要な人や部署に伝わらない苦勞を味わったことがあります。このような場合どうすれば良かったのでしょうか。

160 実状では、時間的な余裕のない中で安全確保のためにどうしても“命令”が先行してしまう傾向があります。ルーチンワーク主体の現場で、このようなメンターの姿勢を、管理者が身に付けていくポイントは何でしょうか。

161 部下が理解しない、やる気がないなど、それは全て自分が原因ということで、自身を反省し行動していくことはわかりますが、このことを極論すると、全てを自分で実施しなければなりません。結果、期限に間に合わないような場合も出てくることが考えられます。間に合わなければ社内外に迷惑がかかる場合、部下に対して、私は強制して仕事をさせてしまうと思います。顧客に迷惑をかけてまで、部下のやる気、理解を待ってられません。この場合、どう考えればよいのでしょうか。

162 見本を示しているという気持ちが、すでに相手に期待していると思うのですがいかがですか。

163 自分が率先して物事に取り組む姿を見せても、相手は「ああ、これは上司に頼めばよい。任せてしまおう」として、いつまで経っても気づく様子もなく変わりません。周りへの悪影響も及ぼしている時、どうすればいいのでしょうか。

164 現在プロジェクトリーダーとして、4～5人の技術者と仕事をしていますが、メンバー全員の気持ちのベクトルを同じにするにはどうすればいいのでしょうか。

165 重要なプロジェクトを部下に任せていましたが、納期的に間に合いそうもありません。内容的にも期待したものと大きなギャップがあります。自分で仕事を引き受けるか、部下を使い続けるリスクを負うか。どうしたらいいでしょうか。

166 自分が無意識にコントロール型になっていることに気づく方法がありますか。

167 仕事が忙しい中で、講演会などに参加した部下にレポートを出してもらう時、なかなか出てこない場合はどのように支援してレポートを出せるようにすればよいでしょうか。私は講習会に参加した時はすぐにレポートにして見本を示しているのですが、全く効果はありません。どのように関われば良いでしょうか。

168 自立型は楽しいし自分ももちろんそうなりたい。周りの人も一緒に元気にしてあげたい。ただ、この人は一生、依存型で安楽に走って終われるのならその方が幸せなのではないかと思う人がいます。その人を自立型に育てるのは、ひょっとしてその人を不幸にしているのではと思うことがあるのですが、どう考えたらいいでしょうか。

169 部下やアルバイトさんに対しての教育を諦めましたと言うリーダーがいます。やって見せて、やらせて見せることが大切だとを繰り返し伝えていますが改善されません。このような人はそもそもリーダーとして適正がないと判断できるのではないのでしょうか。

170 依存型の姿勢をなくすことはできないと思います。自立型と依存型のバランスが大切なのではないのでしょうか。

171 自分のチーム内に年上でやる気のない人がいます。自分はリーダーとして、いろいろと自立型姿勢について話をするのですが理解してもらえません。でも、どうしてもその人の能力が必要です。考え方を自立型に変えてもらうには、どうしたらいいのでしょうか。

172 働いている間、ずっと自立型姿勢でいることは難しいのではないのでしょうか。

173 全てを自分の責任であると考え、それでは真の原因がわからなくなるなど、正しい対処ができなくなるのではないのでしょうか。

174 周囲の人に自立型姿勢になってもうらうために、自分が行動で見本を見せても変わらない場合は、どうしたらいいでしょうか。

175 安定がすべてだと思い込んでいる人もいると思いますが、そういう人を説得するにはどうしたらいいでしょうか。

176 夢のために支払う犠牲はどう考えればいいでしょうか。

177 部下への指導力不足で売上が落ちています。私一人が頑張っても計画は達成しません。どうしたら指導力を高めることができるのでしょうか。

178 Win-Win の関係にしたいと思っても、相手がなかなかその気にならない場合、即効性のある「言葉」は何でしょうか。

179 意見が合わない人と仕事をする時に、相手に振り回されなくて自分の意見や方針を伝えたり、自分の姿勢を貫いて仕事をするには、どうしたらいいでしょうか。

180 部下にどうしても改善して欲しいことがあり、それを伝えていますが一向に改善しません。改善して欲しい内容は部下の行動の全体に渡っており、自分一人が部下に伝えているだけではどうにもならない時には、どのように考え、行動していったらいいですか。

181 ものすごく気分屋で、自分が言ったことも決まりも忘れる、そしてキレる、すべて気分で生きている上司がいます。このような上司を変えるにはどうしたらいいでしょうか。

182 自分の仕事は、田舎にいる両親の想いとはかなりかけ離れています。両親は地元で安定した仕事をし、未来の家族との時間を大切にしてほしいと考えています。今の仕事は楽しいのですが、安定しているとはいえません。親の想いに応えたいと思う反面、今の仕事や仲間は大好きです。どうしたらいいでしょうか。

183 自分が率先して職場の清掃を実施しています。一か月ほどで、部下が気づき一緒に清掃するようになりましたが、まだその他のスタッフはアクションを起こす気配もありません。今後どのようにしたらいいでしょうか。

184 部下へのメンタリングにおいて、目標を掲げて何度伝えても部下が理解できず行動が伴わなかったり、上司がいくらやって教えてもわからないことがあります。このような場合でも、その部下のいい所を尊重して部下がわかってくれるまで、じっと根気よく続けたいといけないのでしょうか。

185 メンタリングでは、部下との関係において「信頼して支援する」とありますが、周りの人から無責任に見える部下の考え方に対して反論しないのでしょうか。

186 現場では、日々刻々と外部環境が変化するために、常に「即断即決」の意志決定を迫られるケースが多々あります。このような状況下では、部下の意見を十分に聞く時間も取れないため、部下は管理・指示されることが多くなり、ストレスもたまっていると感じます。こういう場合はどうしたらいいのでしょうか。

187 組織には言われたことだけをやる依存型の人材が必要だと思いますが、どうですか。

188 実際の業務において、どこまでが会社の方針に基づいてやるべきことで、どこからが個人の工夫なのか分けにくいと思います。そして、それを分ける線は人によっていろいろであり、そこから問題が発生することもあると思います。どこに線をひけばいいのでしょうか。

189 部下を怒るのは難しいものだと普段から感じています。ある部下は私が怒ったことをかなりプラス受信してくれて自分から改善してきますが、別の部下はどうもマイナス受信してしまいます。少しでも早く解決したいのですが、見本、信頼、支援のうち、特に重点的に私が意識すべきことは何でしょうか。

190 部下、同輩の方々に、「こういう理由で何々をしなければならない」と、説明することが多いのですが、このような説明をしても相手は感銘するでしょうか。「勝手にしたら」、と思われませんか。相手も共感するような話し方はどうしたらいいでしょうか。

191 ミーティング中、手法を決定する度に必ず反対意見が出てきます。合議またはリーダーが最終決定すればよいのですが、その反対した人が納得し、心から協力してくれるようになるためにはどうしたらいいでしょうか。

192 部下を自立型姿勢にする秘策はありますか。

193 他部署に電話し、相手が不在の時「折り返し電話くれ」と依頼してもいっこうに連絡をくれない人がいます。この場合、自分をどのように変われば、相手が変わるのでしょうか。

194 自分自身がやる気になることは簡単だと思う。周りにやる気になってもらうために、自分を変える、見せることはわかるのですが、時間がかかると思います。現実的には制約、限界があると思うのですが、どうしたらいいでしょうか。

195 もし部下から「なぜ私だけやらなければならないのか」とれ反論された時に、どう切り返せばいいでしょうか。

196 自分の働いている姿を見て、部下がついてきてくれる状態が良いと思いますが、どうしても注意しなければいけない時、どのような注意の仕方をすればいいのでしょうか。

197 自己中心的な頑固な人がいます。私はメンターとして自らの姿勢で見本を示したいと考えますが、その身勝手な行動が目にとり、組織に対しても彼の存在はマイナスであり、まわりに悪影響を与えているので、一刻も早く手を打ちたい状況です。どのようにしたらいいのでしょうか。

198 現在、事務所で上司を含め四人で勤務を行っています。四人全員が自立型姿勢になった時に、同じ目標を持ち続けるためにはどうすればいいのでしょうか。

199 自立型姿勢を続けると、仕事人間になってしまう危惧を感じました。時の止まっている中に、自分を置くことも充実していると思いますがいかがでしょうか。

200 依存型姿勢の人が自立型姿勢になるには、頭でわかったとしてもすぐはできないと思います。自己変革ができるようになるには一般的にどのくらいの時間がかかるのでしょうか。

201 カウンセリングを学ぶようになり、気持ちがデリケートで弱い人を理解・共感しようとすると、自分も同じように落ち込んでしまいます。少しのことで深く考えすぎる人がいると感じるようになり、今までの自分が前向きで意欲的に行動をしていたことが、他者の立場を考えられない人間だったような気がして、何をすることも躊躇してしまうようになりました。今より前へ進めない私に、喝をいれて頂きたい。

202 私は人間関係こそ難しいものはないと思っています。信頼しているかどうかは行動に現れ、相手にも伝わります。信頼ってどんなものでしょうか。

203 どうしてもわかり合えない他者に対して、自分の心が折れそうになることがあります。そのような他者に対抗するには、どんな方法があるのでしょうか。

204 話すのが苦手です上司と意見交換ができません。他のスタッフとコミュニケーションができていくかどうか不安です。どうしたらいいのでしょうか。

205 思いついたら即行動、または、じっくり先を考えて行動するのはどちらがいいのでしょうか。

206 夢や目標があっても、意欲がわかずそこに向かっていくまでに時間がかかります。充実したいのに安楽の欲求に負けています。焦りだすと余計にバタバタして何もできなくなって困っています。どうしたらいいでしょうか。

207 頭で考えることが多すぎて、行動に移せなかつたりするのですが、どうしたら積極的になれるのでしょうか。

208 仕事と自分の夢を両立させていくには、どうしたらいいでしょうか。

209 なかなか部下を指導できない自分に、周りの人からは不満や厳しいことを言われるようになりました。どうしたらいいでしょうか。

210 部下に夢を語ることはできるのですが、部下の個々の夢を引き出したり、実現できる手伝いをどうしたらよいかわからない時があります。どうしたらいいでしょうか。

211 自立型姿勢の根本は、充実感や生きがいと考えますが、世代が異なる部下にとっては、具体的な目標のクリアか、自己満足が行動の動機になっていると思います。世代間ギャップについて、どう考えたらいいでしょうか。

212 時代の流れの中で、働き方改革の時短と自立型姿勢との関係はどのように考えればいいのでしょうか。

213 自分はどうしても楽な方へ行ってしまいます。逆境に立った時に強くなれる方法がありますか。

214 自分の性格が暗いと思っている社員を、周りの人が非常に気を使って悩み疲れています。まずは自分の考え方を明るく持つように話をしていますが、それを続けるだけでいいのでしょうか。

215 自立型姿勢では、あきらめずに努力していく過程が長すぎて、周囲のバランスとタイミングをくずしてしまうこともあるかと思います。その際に次の目標に移るべき見極めのためのポイントはどうしたらいいのでしょうか。

216 人に教えてもらわなくてもわかっている、自立なんかできていると考えている人に、自立型姿勢の話を聞いてもらうにはどうしたらいいですか。その人は誰が見ても依存型姿勢です。

217 相手を支援するつもりでアドバイスしていても、相手の顔色や反応を見て、こちらが気落ちしてしまうことがあります。自分の何が悪いのでしょうか。

218 信頼と放任について、現場での使い方のバランスはどう理解すればいいのでしょうか。

219 自立型姿勢では充実感があつたとしても、それを続ければ体力的にすぐに限界が来ると思います。どう考えればいいのでしょうか。

220 相手を思うあまり、ついつい語調が荒くなり、叱ってしまうことが多いのですが、こういうことを続けていても相手に通じるものなのでしょうか。

221 さまざまな局面で、一瞬で判断しなければならないことが多く、あとで冷静になってみると判断の誤りに気付いて後悔することがかなりあります。やはり実際の現場に立たされる時と冷静な時とで判断が違うのは、自分に何か問題があるのでしょうか。

222 頭では自立型姿勢とはこうあるべきだと感じますが、いざ現場、現実になるとそれが薄くなりがちです。毎日夢や目標の確認する他に、簡単にできる方法は何かありますか。

223 社員一人一人が惜しみなく自分の持っている技術、ノウハウをお互いに出し合ってもらうように仕向けるにはどうしたらいいでしょうか。

224 相手をやる気にさせるために、いろいろと手法を変えながら実践することは良いと思いますが、やはり限界があると思います。我慢できずにコントローラーにならないためにはどうしたらいいでしょうか。

225 会社の事業改革案を策定し、プレゼンテーションを行い、共感を得ていく上で、注意または重要視していかなければならないことは何でしょうか。

226 感動という形のないものや夢を相手に伝えることは難しいと思います。どのように感動や夢を伝えていけばいいのでしょうか。

227 他人から資金の援助を求められた場合、断ることはメンタリングの信頼と支援の精神に反しますか。

228 メンタリングに関して、少しネガティブな印象を抱いています。確かに素晴らしい、美しい世界ですが、理想論であり、綺麗事だけでは済まない部分も現実にはあると思います。だまし、裏切りなどの低レベルの醜い争いも起こりえます。企業の内紛劇はよく聞くとこです。メンタリングは理想論にすぎず現実的ではないと思うのですが、どうですか。

229 自立型姿勢を学ぶことで、自分が実現できる可能性の大きさを実感しました。今は自分が率先して会社をより良くできることを本気で考えスタートしたいと思っています。しかし、そうはいつでも内心はうまくいくかどうか不安です。どうしたらいいのでしょうか。

230 たくさんの人々にプラス受信や夢のことを伝えたいのですが、人数が多くなるほど伝わりにくくなっていきます。すべてを伝えることは難しいのかもしれませんが、何か良い手法がないか探究しています。プラス受信や夢の効果的な伝え方があれば是非教えて頂きたい。

231 今の時代に合わせた仕事のやり方に取り組まなければならないことは、社員も皆、理解していますが、理想と現実のギャップを埋められずに同じことを続けています。夢を本気で信じられないことが今の課題です。どうしたらいいでしょうか。

232 あまりにも世の中が暗すぎて前が見えないと言われていますが、いち早く前が見える方法がありますか。

233 さらに自分にいったい何ができるのか考えたい。夢に向かっているようで向かっていない自分を夢に向かう人間に変えたい。どうしたらできますか。

234 何があっても、不安にならず、いつも笑顔でいる強い人間になりたいです。どうしたらなれますか。

235 自分らしく輝いて生きることができる人もいます。しかし自分には恐怖心があります。どうすれば、もっともっと輝いて生きることができるようになるでしょうか。

236 会社の目指している方向と、全く違う方向を目指している部下が、会社を辞めたいと思った時、どのような支援をすればいいのでしょうか。

237 自分が好きな仕事内容の場合はポジティブな考え方になることはできると思いますが、そうでない場合はできないと思います。そのような場合は、転属、転職を考えた方がよいでしょうか。

238 自分がやるべき仕事と部下への支援を両立できない時、どちらを優先させるべきでしょうか。

239 お客様と感動の共有化ができた時、その次のアポイントには更に前回に増して感動できる行動、アイデアが必要になると思います。その場合肩に力が入りすぎてしまい、アポイントも取りずらくなります。どうしたらいいでしょうか。

240 組織やビジネスの世界では制約条件が必ず存在するため、「方法は百万通り」あるというわけにはいきません。やはり何事にも限界はあると思いますが、この考えは間違っていますか。

241 リーダーにビジョンの明確さが必要ということでしょうか。そのビジョンの方向性が正しければみんなが共感してついてくるという理解でいいのでしょうか。

242 会社の中で、上司のためにより良きサポーターになるために必要なことは何でしょうか。

243 自立型姿勢で行動ができれば毎日楽しくてしょうがない人生が送れると思いますが、現実には難しいと思います。例えば自分の机の上に「自立型姿勢6原則」を大きく掲げて、それを実践できる人は何%くらいいるのでしょうか。

244 自分でなくても誰でもできる仕事をする場合、能力を最大限発揮せずに手っ取り早く片付けることがあると思います。そのような仕事でも飛躍のチャンスと考えるためにはどうすればいいのでしょうか。

245 交渉という場では、時にはおどしも必要なケースもあり、すべて自立型姿勢で交渉することは
難しさがあるのではないのでしょうか。

246 自立型人材は素質からして自立型なのではないのでしょうか。性格や育ってきた環境で依存型
になっている人を変えるのはできないと思いますが、どうでしょうか。

247 支援者であるメンターは「効率」を求めるものではなく、長期的な成長を「支援」するものだと
思いますが、効率と支援の両立は具体的にどのような形で実践すればいいのでしょうか。

248 メンターになれば、出世が早くなるのでしょうか。

249 部下がアメとムチによって能力を発揮しやすいタイプの場合、メンターは手法として、アメとム
チを選択すべきか、相手の将来を考え自立型姿勢を促すべきか、どちらがいいのでしょうか。

250 やりたいことを実現するために、今の生活を180度変えることは自立型姿勢に合っていますか。「現実逃避」にはならないでしょうか。

251 損切についてどう考えればいいのでしょうか。私は全てのビジネスにおいて、間違っていた時には、いかに早く諦めて、すばやく撤退するかが重要であると思います。破壊的なダメージを受けるまで状態が悪化する場合は、“損切り”が遅れたことが原因になっていることが多いと思います。その意味であきらめないという思想は受け入れがたく、逆にすぐにあきらめるべきだと考えています。いかがでしょうか。

252 自立型姿勢の自己評価についてですが、数字が自分の評価につながると私は思っています。なので、自分が目指すことは数字であり、数字をあげるために仕事をする、つまり目標を数字におくという発想は間違いでしょうか。

253 信頼すべき人間ではないのに信頼してつき合った場合、それは相手にとっても不幸なことではないでしょうか。

254 怒ることは悪でしょうか。人間社会の中では怒ることが必要な場合もあると思いますが、自立型姿勢ではどのように考えればいいのでしょうか。

255 私は基本的に、周りの人を尊敬したことがありません。私のように他者を尊敬できない人間が、逆に尊敬されるようになるのでしょうか。もし、尊敬されないとすれば、リーダーとして部下を育てるのは困難になると考えますが、どうしたらいいのでしょうか。

256 状況に合わせて変化対応することと、目標や信念とのバランスはどのように考えればいいのでしょうか。目標や信念が時代遅れになってしまうことはないのでしょうか。

257 企業においては、組織風土や人間関係等が、やる気を妨害することが多いと思います。その結果サラリーマン的生き方が出てくると思います。そのような社員の不満を解決する対応が一番大切であると思います。このような対応も、やれることからやるのが自立型姿勢と思いますがどうでしょうか。

258 人は自立型と依存型に完全に別かれるのでしょうか。中間型人材という発想はないのでしょうか。

259 自己評価では一流、本物を目指すということですが、一流、本物とは何なのでしょう。会社から見た時なのか、自分自身の考え方なのか、または時代のさまざまな状況で変化するものなのでしょうか。

260 自立型姿勢について悩んでいます。具体的にいうと、例えば他人に何かアドバイスをしても上手く伝わらない時、うまく伝えられない自分が悪いのでしょうか。逆にその相手の立場に立った時、必要なアドバイスをしてもらっているのに、それを理解できないことが悪いのでしょうか。自立型姿勢では、それぞれの立場でどう考えればいいのでしょうか。

261 成功の定義は何ですか。私は達成感と充実感を味わえることだと思いがいかがでしょうか。

262 結局は本人の問題だと思います。会社は利益を上げてこそ成り立っており、それに対してアウトプットができない人は、リストラの対象となっても仕方がないと思いますが、どうでしょうか。

263 夜中まで仕事をし、土日は家庭サービス、ほかにも英会話、スポーツなどいろいろやることが多く、どれもが中途半端になっています。どうしたらいいでしょうか。

264 自分から行動する、責任を取るなど、自分なりにはできていると思います。しかし、そのために部下以上に情報収集したり、文献を読んだり、時間を割いて営業同行するなど続けることに、苦痛を感じる人が多いのですが、これは私にとってのメンターがいないためでしょうか。

265 最初から聞く気がない態度の人に対しては、どういう切り口で話していけばよいのでしょうか。

266 あまりに強すぎるリーダーシップは、周囲の人の自立を妨げるのではないのでしょうか。

267 部下育成について言葉よりも行動、まずは率先垂範の姿勢を見せるように努力しています。相手に言ってみて動かない時、進んで自らが行い問題を解決する手順を整えています。結果、相手の心の中に「自分がやらなければ！」という気持ちが芽生えてきて、行動を起こしてくれるのを待っています。相手の能力、自分との信頼関係の深さによって、私の取るべき行動は変わってくると思いますが、相手が気づいて行動してくれるまで、今のやり方を通して良いのでしょうか。

268 会社に期待することは必ずあるはずで。私が会社に属している理由は、自己実現のために利用したいリソースがそこにあるからです。会社に期待し、利用することで一人ではできない大きな夢が叶います。会社にいれば自分の自己実現ができると思っていますが、とはいえ、その辺がまだ整理できていません。どう考えればいいでしょうか。

269 自分は熱しやすく冷めやすい性格で、比較的短期間で成果が出せることについては充実感を得ることができますが、長期に渡るものは、途中で冷めてあきらめてしまいます。このような性格の私のような場合はどうしたらいいでしょうか。

270 自立型姿勢を学び継続していこうと思いますが、実際の職場では「でしゃばるな」「なにをやっているんだ」といった奇異の目で見られることがあるかもしれません。そういった場合はどういう方法で克服していけばいいでしょうか。

271 正直に言って、私にはメンターと呼べるような人物がいません。上司との関係もあくまで同じ会社で仕事をする上での役割分担であり、何でも相談でき、将来あなりたいと思う対象ではありません。日常業務で周りが協力してくれないということはないのですが、また社内で特定の上司をメンターとすると何か派閥的で好ましくない気がします。メンターを得るとはどのようなことなのでしょう。

272 会社全体、全メンバーが自立型人材になったとすると組織として存続できるのでしょうか。例えば、一つ失敗があったとして、それを全員が自己責任ととらえたりすることで、逆にまとまりが悪くなるように思うのですが。実際に経験していないので想像がつかないのです。

273 自立型姿勢について知識の無い人や理解できない人に対して、研修を受ける以外に教えたり理解を求めていく良い方法はありますか。

274 自分がわからないことは他の人に教えを受ければ良いことは理解できますが、相手から見ればめんどくさいと思われそうです。他の人から適切なアドバイスを得られるようにするにはどうしたらいいですか。

275 やりたいことが毎日たくさんありますが、時間の使い方が悪いのか少ししかできません。どうすれば早くできるかを考える時間も取れない時、どうすればいいでしょうか。

276 私は管理職でありながら、よくワーカーになってしまうことがあります。部下の仕事を見てみると、自分がやった方が早いと思い、つい手を出してしまうのです。あまり良いことではないと思うこともありますが、仕事の効率を考えるとやらざるをえません。しかしこの関わり方では、いずれ限界が来ることもわかっています。どうしたらいいでしょうか。

277 社会貢献企業は私も大いに共感しますが、企業利益追求という使命との矛盾はどうしたらいいでしょうか。

278 よく自分で考えて行動しろと言っているわりに、「自分はどうなの」と感じさせられる上司がいますが、そういう上司にそのことを気づかせるには、どうしたらいいでしょうか。

279 どこかに自分の限界を作っている自分を打破するには、どうしたらいいでしょうか。

280 私自身の仕事のスタンスは、落ちている仕事は拾うです。ところが、他の部門や他の人の仕事の領域に入り込んでしまい反発を買うことがあります。私には「あなたがやらないからやっているのに！」と思ってやっているのに、わかってもらえません。自己責任で問題を解決することと、組織の分業の仕組みのバランスが難しいです。どうしたらいいでしょうか。

281 お互いに助け合うことの大切さはわかりますが、それをすれば実際には、それを元として出し抜く悪意の第三者が出てくると思います。そういう悪意の第三者にどう考えて対応するのが最も自立型なのでしょうか。

282 悪いことがあっても良かったと思うように心がけていますが、どうしても感情に流されて動いてしまうことがあります。できればやめたいのですができません。そんな場合、冷静になって受け止める姿勢になるためにはどうすればいいでしょうか。

283 他者支援に関して、私は個人的に好きな人とか、自分にとって都合のいい人とか、見返りのある人だと感じる範囲では他者支援できそうですが、本当の意味の他者支援はできそうにないと感じて悩んでしまいます。どうしたらいいでしょうか。

284 新人のころ、自己責任について厳しく教え込まれました。そのために上司に怒られた時にすべて自分の責任だと思うと何も反論できず、つらい思いもしました。現在部下を持つ身になって部下に対し「全て自分の責任だよ」と教えることは、自分にとって何か矛盾があるような気がします。どう考えればいいのでしょうか。

285 仕事以外の趣味を充実させて、多少仕事がおろそかになってもしかたがない、と思って生きている人もいると思います。私自身もそういう方向にあると思いますが、仕事をおろそかにしても充実感さえあれば自立型姿勢と言えるでしょうか。

286 若い人の中で、管理職になりたくない人が増えています。その理由は、責任の重さや仕事の量などだと考えます。おそらく若い人には管理職が苦しそうに仕事をしてる姿、夢や希望がない姿が映っているのだらうと思います。若い人は残業規制もあり、結局彼らの分も管理職が仕事をしなければならず前向きな姿を見せることは困難です。管理職である自分は若い人たちにどのように接したらいいのでしょうか。

287 思いついたことを「必ずやりたい」と決心ができるようになるためには、どのようにしたらいいのでしょうか。

288 組織の力があまりにも強く、がんじがらめで硬直した枠組みがある場合、そこではサラリーマンの限界もまたあるのではいでしょうか。

289 周囲から期待されているけれど、その期待に応えられなかった時に、どのように自分の気持ちをもっていけばいいのでしょうか。

290 上司からの命令で納得できないことを受け入れなければならない時、どういう風に考えて受け入れればいいのでしょうか。

291 目標に向けて頑張りたかったのですが、今まで怪我や病気ばかりで上手くいかないことが続いてきました。さらにこれ以上、チームのみんなに迷惑はかけられないと思って無理をして頑張ってしまう、それがのちのち大きな病気を起こすこととなり後悔しています。このような場合、どうしたら良かったのでしょうか。

292 自分より年上で昇級できずグレている部下がいます。業務に対する知識は私よりあり、私を見下しているようで、話は聞いてくれません。どのように対応すればいいのでしょうか。

293 技術的に100%不可能なことでも挑戦し続けなければならないのでしょうか。

294 依存型姿勢と自立型姿勢には大きな考えの差があるように思えます。依存型姿勢から自立型姿勢への移行で常に気をつけていかななくてはいけないことは何なのでしょうか。

295 性格的に引込思案や根暗だった場合、手法として何か良い改善策はあるものなのでしょうか。

296 相手を認める、受け入れるということは言葉ではわかりますが、現実には難しいことではないでしょうか。

297 これからの企業にとって、本当に必要とされる管理職とはどのような役割を担う人でしょうか。

298 各部署に売上・損益の予算があり、3カ月、6カ月といった短期的な成果を要求される。この要求とメンターとしての長期的な人材育成と、どのように両立させればいいのでしょうか。

299 どんなに理想を目指してもダメだった場合はどうするのでしょうか。すべてを賭けて挑戦しても失敗した時どのように考えていけばいいのでしょうか。

300 手法は100万通りあるということですが、私は手法をいろいろな角度から考えて何通りも見つけ出すことが苦手な方だと思います。どのようなきっかけから手法を考えるのがいいのでしょうか。

301 私は理論的なタイプの人間です。そのためか部下に対して、つい考え方よりも手法ばかりを教えてしまいます。考え方の大切さについて学んだつもりでもすぐに忘れてしまいます。忘れないようにするためにはどうしたらいいでしょうか。

302 従業員同士の中が悪いのはどうしたらいいでしょうか。何度も話し合いましたが、良くなる気配がなく困っています。

303 自立型姿勢が大切なことはわかりますが、能力以上のことをするのはしょせん無理ではないでしょうか。

304 会社は常に受注拡大、利益の確保といった数字を社員に求めてきますが当然のことだと思っています。継続して努力を続けても売上があがらなければ、会社が倒産してしまうこともあり得えます。何よりも売上優先で考えることは間違いなのでしょうか。

305 自立型姿勢は、会社生活より家庭での実行が本当に難しい。子供に対しメンターになりきれません。子供に対する期待が大きいため、管理してしまう自分がいます。どうしたらいいでしょうか。

306 数年前、ある小さな事業を部下に任せましたが、放任であったために結果として会社に多大な損害を与えてしまいました。このような場合はメンターとしては、どんな点に留意しどのようにするべきだったのでしょうか。

307 人間それぞれ価値観が違っているのと同様に夢も違っています。まったく正反対の夢を持った相手が自分のことを尊敬、共感してくれるのでしょうか。

308 妥協と自立はどのような関係にあると考えればいいのでしょうか。

309 失敗をしても諦めずにさらにチャレンジすることによって成功することはわかりますが、やはりどこかでくじけてしまいます。夢を自分に言い聞かせようとしても、なかなか気持ちが付いてきません。どうしたらいいのでしょうか。

310 部下との間で相互支援の関係を作る際に、それぞれの部下が共感する目標を持つにはどうしたらいいのでしょうか。共感してくれない人には、根気強くアタックしていくしかないのでしょうか。

311 自分の仕事が手一杯で、こなすのがやっとの時に他者支援まで手が回りません。ふとそういう自分に気づき駄目だなと落ち込みます。具体的にどのようにすればいいのでしょうか。

312 自立型の自己責任の考え方は理解できますが、自分がクレーム等の他社との損害賠償交渉の中に置かれた場合、それぞれの責任を回避し、自社の損失を最小限にするために、他社の責任追求をするべき場合があります。この場合「自己責任の概念を捨てて、他社の責任の掘り起こしに専念する」のが良いかと思いますが、いかがでしょうか。

313 お客様に尽くし続けることができるように頑張っていきたいと思いますが、具体的にどうすればいいのでしょうか。

314 経営幹部に対しては、いくらこちらが自発的に努力しても現場の意見は伝わらないものだと思っています。現場からの細かな意見に経営幹部が耳を傾けてくれるようになるにはどうしたらいいのでしょうか。

315 私はいろいろと悩みがあります。1つ1つの問題に対してそれらを解決する時間がありません。頭の切り替えが悪く、良い考えが浮かんでできません。そんな時、どのようにしていけばいいのでしょうか。

316 周りの人たちに自立型姿勢を伝えたいのですが、人の前で上手に話をするようにするには、どうしたらいいでしょうか。

317 どうしたら自立型人材になれるのでしょうか。せっかく決意表明をしても、それもあまり守れていません。しようと思ったことをすぐにできないのが一番の悩みです。実行しようと思う気持ちが弱いからでしょうか。

318 会社で仕事楽しくなくて、つらくて、こなせなくて、辞めたいという人がいます。個人的には辞めてほしくないのですが、その人の身になったら、辞めた方が幸せかも…と思うところもあり、どんな言葉をかけ、どんな行動をとるのが、相手にプラスなのかわかりません。どうしたらいいでしょうか。

319 私は収入を上げるために妻に「出世する」といいました。それ以後自分としては、仕事に対する取り組みも前向きになり評価を頂き、現状は好転しています。もともと自分の収入が動機のため、利己的なのかと思いますが、このままでいいのでしょうか。

320 山積みしている案件に対して優先順位をつけて、次から次へと適格に処理していくために必要なことは何でしょうか。

321 会社で月に一度、店長会を行っています。業績発表とキャンペーンの取り組みなどを話し合っていますが、あまり活発な意見交換ができません。どうしたらみんなが自発的に意見を言ってくれるようになるのでしょうか。

322 何かをしたい！という気持ちを強めるためには、どうすればいいのでしょうか。

323 プライベートが上手くいっていないと仕事も楽しくなくなるし、プライベートが上手くいっているとプライベートばかりが楽しくなります。結局、仕事とプライベートが両立できません。どうしたらいいのでしょうか。

324 私の職場では人を育てるのではなく、何でも教えたことをやらせればいいという雰囲気が蔓延しています。自分一人の考え方、行動でそういう雰囲気は変わるのでしょうか。

325 職場の問題があまりに多く、一つずつ解決していくしかありませんが、追いついていないのが現状です。どのようにすればいいのでしょうか。

326 自立型姿勢を意識するよりも、仕事に集中した方が効率はいいのではないのでしょうか。

327 失敗したり、裏切られたりさまざまなことが起きた場合、自立型姿勢ならば何事も平気なのかかもしれませんが、実際には超人的な精神力が必要なのではないのでしょうか。私にはそんな自信がないのですが、どのようにすればいいのでしょうか。

328 部下の人事評価をする時に、自己責任で考えた場合どのように評価をすればよいのでしょうか。全て自分の責任としてとらえてしまうと、評価がつけられないのではないのでしょうか。

329 私は目先のことばかり考えてしまいます。どれだけメンターとして自分を変えられるのか不安です。自分に自信が持てません。どうしたらいいのでしょうか。

330 寝る間もないほど忙しい中で、どのように時間を創出すればいいのでしょうか。

331 全ての社員が自立型人材になったとしたならば、社会にとって、本当に良い会社となるのでしょうか。

332 自立型人材の多い会社で働きたいと思うのは依存型なのでしょうか。また、依存型の人と一緒に仕事するのが嫌だと思う気持ちはどう対処すればいいのでしょうか。

333 すべての人々に本当に自立型姿勢が必要であると認識させるには、相当の時間がかかるのではないのでしょうか。短い人生の時間の中で、この精神を浸透させるにはどうしたらいいのでしょうか。

334 自分への褒美がないとやる気が失われるのではないのでしょうか。

335 自立型人材にとって、健康は重要なファクターと考えます。心と身体は健康を保つには常にアクティブなだけでなく、リラクゼーションの時間も必要であり、バランスの良い生活を送るべきと考えますがどうでしょうか。

336 自分だけでやろうとすると、スタンドプレーにみられるのではないですか。

337 お客様は正しいという考えはその通りだと思いますが、社内の場合もそうでしょうか。相手が正しいと思うと、自分の意見を持てなくなってしまうような気がします。まず自分の考えをまとめることも大切だと思いますがどうでしょうか。

338 信頼することは、裏切られても信頼するというのでしょうか。信頼することは裏切られないことを信じていることが前提だと思います。信頼して裏切られたらストレスになると思いますがいかがですか。

339 私は企業体の発展のためには、企業内における競争意識というのは非常に大切で、それが企業を発展させる原動力の一つとなると考えています。モチベーションの源はそれぞれに違いますが、この競争意識についてどのように考えればいいのでしょうか。

340 支援と甘やかしは表裏一体で、支援がないことを自分の業務の未達の理由にする部下がいれば、非常に危険な指導法に思えるのですが、どう考えればいいのでしょうか。

341 私は夢に挑戦して、その結果すべてを失ってしまいました。こんな私がもう一度、再起するためにはどうしたらいいのでしょうか。

342 経営幹部から、上司は新人社員が短期的な成果を上げられるようにする教育を求めてきます。そして短期的な成果がない時、上司から何もしていないと評価されてしまいます。今後どのように新人社員に接していけばいいのでしょうか。

343 現実には100%、完璧なメンターといえる人間はおらず、むしろ部分的にメンターになったりならなかったりしていると思います。この部分については、この人は尊敬できるが、他の部分では尊敬できないといった状況だと思えます。自分でも同じように思われていると思うのですが、メンターと思われていない部分は、どうメンター化していけばいいのでしょうか。

344 部下が心の奥底に抱え込んでいるであろう悩みと、どう関わっていけばいいのでしょうか。その悩みを引き出し、一緒に解決するためにはどうしたらいいのでしょうか。

345 夢や目標がない人に、夢や目標を持ってもらうにはどうしたらいいのでしょうか。無理やり持たせても意味が無いと思うし、やはり本人がそう思うまで待つのがいいのでしょうか。

346 この時代はチャンスでしょうか。それとも、いつの時代もチャンスなのでしょう。

347 何か問題が起こっても、それを他者のせいにせず自分自身に原因があると考えたとしても、その後、解決の努力をしないという考え方はありえるのでしょうか。

348 初心を忘れない！決意を固くするためには、どのような手法がありますか。

349 チームリーダーとして、チーム員に自分自身のネガティブな部分を相談することは、自立型姿勢からすると良くないことでしょうか。

350 部下の責任は当然上司が持つべきで、それは部下を変える責任を持つことだと思います。部下を変えようとしないうり部下は同じ間違いを繰り返すのではないのでしょうか。

351 自分自身、好調な時もあれば、不調な時もあり、その波が大きい性格で、それがそのまま仕事に出てしまいます。どうしたらいいでしょうか。

352 企画担当者が何も進展させようとしないので、自分が率先垂範で、いろいろ調査、他者へのアプローチ他、準備として進めようと思いますが、どうでしょうか。

353 部下の仕事が進まないのは、自分の計画立案が悪いことと、フォローが足りないことだと考えるのが自立型姿勢だと思います。しかし、現実にはフォローをすればするほど、部下のやる気が薄れ、部下自身が他者依存になってしまっていると感じます。どうすればいいでしょうか。

354 よく自分は、人の意見に左右されてしまうことがあります。自分の意思がはっきりしないこともありますし、自分の考えを持つとうとして、いろいろの本を読んでも上手くいきません。何かいい方法はありますか。

355 部下に新しい発想で物事を創造させるには、どのようにアプローチしていけばいいでしょうか。

356 社長が機会があるたびに、社員対して社訓を話しておりますが、話の内容が抽象的なためわかりづらく、私としては具体的な事例を加えてほしいと考えております。どのように社長に進言すればいいでしょうか。

357 目標に向かって努力していると応援してくれる人もいますが、嫉妬したり批判する人もいます。こういう時にすぐ落ち込んでしまうのですが、どうしたらいいでしょうか。

358 志を持ち続けるということは最も難しいことだと感じています。人が志を持つ、あるいは持ち続けるための一番大きな原動力は何でしょうか。

359 数年前、仕事に対して不満だらけの自分がいやになり、自立型姿勢に近いことを考えるようにして少しずつ実行をしているつもりでした。しかし自立型姿勢を学ぶほど、自分のやっていることのレベルは低く、まだまだ努力が足りないと感じたとともに、自分には自立型人材になるのは無理だと思ってしまう。どうしたらいいでしょうか。

360 仕事に充実感がないのですが、どうしたらいいでしょうか。

361 縦割り社会の仕事の仕方に慣れてしまっているため、同じ志を持つ人達が横につながって仕事を進めていく具体的なイメージが思い描けません。どうしたらいいでしょうか。

362 いつも悩んでいることがあります。それは相手の立場に立つことと、自分のこだわりとの折り合いをどのように考えれば良いかということです。どうしたらいいでしょうか。

363 私は部下に対して、非常に高いレベルで期待しています。その期待を必ず本人に伝えるようにしています。そして期待に応えられた人には、また次の期待を話します。このことは部下を自分の思い通りにしようとする気持ちがあるからでしょうか。管理型の期待とは違うと自分では思っているのですが、どうでしょうか。

364 自立型姿勢で考えることは辛いと思います。言いたいことも言えずにかえってストレスがたまらないでしょうか。

365 会社が変われば求められることも変わります。どんな会社でも自立型姿勢は必要とされるでしょうか。

366 部下が数名で、結果として部下1人1人に接する時間や密度が大きくなっています。公私ともに指導、注力をしていますが、関われば関わるほど、性格、経験、生き様、将来志向などが自分とは全く異質で、理解できなくなっています。全く異質な部下に対して、どのようにやる気にさせるか、責任を自覚させるか考えて自問自答しています。どうしたらいいのでしょうか。

367 私の仕事はレストランの運営というサービス業の最前線にあります。料理を含め、接客姿勢の失態はクレームという形でリアルタイムでかえってきます。失態をしたスタッフに、言って聞かせ模範としてみせても改善されない時、それでも長期的な期待をして行うべきでしょうか。その期間中はお客様にご迷惑がかかります。どうしたらいいのでしょうか。

368 社内において、査定、評価の場面では相手を蹴落としてやろうと思ってしまうのですが、このような場合、どのように自己コントロールすることが自立型姿勢では大切なのでしょうか。

369 企業を良くするためには、自分から率先して行動するというのですが、本当はどうなのでしょう。今の私は、身近な自分の職場から少しずつ変えようと日常の挨拶から始めていますが、これで本当に全体的に変われるのでしょうか。

370 部下の働きやすい環境を作り出すことが上司の役割だと思います。また部下のどこに問題があったかも明確に必要なと思いますが、どうでしょうか。

371 一人だけで自立型姿勢で取り組もうとしても周りの目が気になります。少しずつでもいいでしょうか。

372 すべての人間に共通する人生の目標とは何でしょうか。人間はいかに生きるべきなのかを自分なりによく考えていますが、いつもあいまいで悩んでいます。

373 私の部下は、主任の立場ですが全ての仕事が中途半端で周りが逆にフォローしている状態です。毎月改善目標をあげ、一緒に取り組んでいますがまったく改善されません。降格の瀬戸際の状況でも、自分の置かれている立場も理解していません。私は前向きに取り組んでいますが、周りからも不満の声が聞こえてきます。どうしたらいいでしょうか。

374 会社への批判や要求をやめることは、社員の求めることを会社が考えなくなる恐れはないのでしょうか。

375 集団で仕事をする場合、全員のポリシーが一致していないことがあります。この時、自ら考えを変えて協調すべきか、他者の理解を得るように努力すべきか、またはポリシーが一致する集団を別に作っていくのなど、どうすればいいのでしょうか。

376 社会に貢献する際、同時に迷惑をかけることもあると思いますが、どう考えれば良いのでしょうか。たとえば、道路を作ることは地域の産業の発展、便利さの向上をもたらしますが、騒音問題、公害も同時に発生することがあります。

377 自立型人材になるとどのくらい仕事の効率がアップするのでしょうか。それがわかれば本気で自立型人材を目指していきたいと思っています。効果を図る方法はあるのでしょうか。

388 子供会のサッカーチームの監督をしています。子供のやる気を出させたいと思い、いろいろ工夫をしていますが、何をやってもすぐに子供は飽きてしまいます。どうすればいいのでしょうか。

389 人を心から信用することは一番大切なことだと思いますが、過去何回も騙されてきました。相手が信頼できるかどうか、資質を見抜く目を養う必要があるのではないのでしょうか。

390 性格的に楽天主です。「まっ、いいか」「どうにかなるか」と判断することがよくあります。これはプラス受信と言えるのでしょうか。

391 お客様からのクレームやトラブル発生の際に、そのお客様対応の判断力の甘い中堅社員がいます。これまでトレーニングでひとつひとつ指導してきましたが成長が見られません。緊急性、重要性の面から、長期的に部下の自発的努力の発揮まで待てない場合が考えられます。この場合、自分自身がお客様対応をやってみせることで、部下を支援するという姿勢を取るべきか、一緒になって解決していくべきか、ヒントを与えてガマンするべきか、どのようにしたらいいのでしょうか。

392 無意識のうちに、依存型の行動をとってしまいそうな気がします。そのような行動を相手が必ず見ているので、次回の行動から改めようとしても、本当にまわりが自分を信頼してついて来てくれるか心配になります。どうしたらいいのでしょうか。

393 価値のある目標を前もって設定し、階段を追って実現することが私は成功の定義と考えています。ところが、価値が無いと思える目標を会社が目指している時、自分が本気になって進めることができません。このジレンマが自分を悩ませます。このギャップをどう考えたらいいのでしょうか。

394 自立型姿勢で取り組むと組織から浮いてしまい、すぐにたたかれるという意識になり、気持ちがなえてしまう人には、どうアドバイスをしたらよいのでしょうか。

395 自分が自立型人材になる以前に、最終的に困るのは会社であるから、そこがまずちゃんとして欲しいと思ってしまいます。しかし、この考え方は他者依存であると思います。自立型姿勢ではどう考えたらいいのでしょうか。

396 やりたいことだけをやるというのは楽しいことですが、現実には厳しく、生活していくことが優先されます。また、人との付き合いの中で、考え方が違うと感じつつも続けていかなければならないこともあると思います。このような現実とやりたいことのギャップを埋めていくには、どうしたらいいのでしょうか。

397 10年間、強制されて育てられ、やっと上司になった人がいます。上司になって強制からのがれて、今度は自分が部下を強制できると思い込んでいます。半年ほど一生懸命話をしてきて、少しはわかってくれたようですが、過去10年間の恨みを捨てられないようです。わかってくれるには10年くらいかかりそうな気がするのですが、どうしたらいいでしょうか。

398 仕事をしていく中で、信頼関係はとても大切なことだと思います。相手とどのくらいの信頼関係ができていくかは、どのようにして知ることができますか。

399 部下全員が、常に気分ノリノリ状態にしたいと思っています。それには私が疲れた顔や不満を出さないで楽しんでいるのがベストだと思いますが、本当にできるか不安です。

400 何でも前向きに仕事を引き受けては、中途半端にして問題を起こしてしまう人がいます。注意をする度に反省はしますが、同じことを繰り返します。どうすればいいでしょうか。

401 部下から信頼されるメンターになりたいと思っています。メンターになれる簡単な方法があれば教えてください。

402 会社の先輩でいつも批判や不満ばかり言っている方がいます。後輩の話は聞こうとしません。どうしたらいいでしょうか。

403 今、私に欠けているのは決意です。決意も努力から生まれるのでしょうか。

404 客先からのコストダウン要求にどう対応するかを考えています。「コストダウン→お客様喜ぶ→会社の利益低下→判断部署反対→コストダウンを断る→お客様怒る→自分悩む」このサイクルにどう対応すればいいのでしょうか。

405 日頃から部下の話聞くように心がけているつもりだが、アクティブな部下はいろいろと話かけてきてくれるが、内気な部下はあまり相談してくれず、心を打ち明けてもらえません。以前の部下に聞いたところでは、私があまりにパワフルで前向きすぎるので、かえって「自分とは違う」「自分の悩みなど、相談したら申し訳ない」と思っていたとのこと。逆に私もタイプの違う内気な部下の真意を理解しきれていないところがあると思います。コミュニケーションをどのようにとっていけばいいのでしょうか。

406 メンタリングをわかったつもりになっていて深く学ぼうともせず、正反対のコントロール型の上司にどうしたら気づかせることができるでしょうか。部下である自分の話は聞こうとせず、いつも一方的で圧力をかけてきます。

407 上司同士が何かと反目しあっており、その結果、組織全体が一体となって業務を進めるうえでの障害になっています。私は今まで部下として、自分の上司よりも他の上司の方が正しいと思った場合でも、サラリーマンとしては自分の上司に従わざるを得ないと思っていました。しかし、これからもこのままでいいとは思っていません。自分自身に災いとなって返ってきてしまうリスクを覚悟で、正しいと思う行動を取るのか、それでも上司に従うべきか悩んでいます。どうしたらいいでしょうか。

408 いくら上司に説明しても最後に「業務命令」といわれ、しばしばやる気が失せてしまうことがあります。さらに、それに伴う失敗の責任も取らされ、もう限界です。自己主張も必要ではないかと思っていますがどうでしょうか。

409 何度注意しても遅刻を繰り返し、メールの返信もなかなかしてこない部下にはどう対処したらいいでしょうか。

410 自立型姿勢とは、自ら考え行動すると理解しましたが、状況によっては経験不足で判断できず行動できない場合があります。その様な時は経験者の意見を聞き納得した上で、判断して行動すればいいでしょうか。

411 最近自分の能力に自信が持てず、物事についつい消極的になっています。どのようにして自分を励ましていけば良いか悩んでいます。どうしていけばいいでしょうか。

412 見本として尊敬できる上司がいないため、どのように見本になっていいのかわかりません。どうしたらいいでしょうか。

413 自分が好きで変えたくない、ダメなところも多いが今の自分が好き、という人間は、無理やりでもダメなところを直すべきなのでしょうか。それとも自分が今のままで良いと思うのなら、あえてそのままだも良いのではないのでしょうか。

414 問題発生時にはパニックがつきものであると思うのですが、パニック克服で心掛けることは何でしょうか。

415 どうしても、他者、外部に依存してしまうことは必ずあるはずです。また、他人からの評価がモチベーションにつながることもあると思います。このような場合、どのように考えていくのがいいのでしょうか。

416 メンターとして使ってはいけない、または使うべきではない言葉とかはあるのでしょうか。

417 新規事業を任されることになりましたが、各事業部に相談しても必要性がないということで、真剣に取り合ってもらえません。いかにして全社にやる気を起こさせたらよいか悩んでいます。何か良いアイデアはないのでしょうか。

418 自分では考えて行動しているつもりなのですが、相手から見ると考え方が不十分などのご指摘を受けます。自分では気を付けて考えているのですが、何かが足りない気がします。いったい何が足りないのでしょうか。

419 自己責任を強く感じすぎて、起こる問題は全て自分の責任であると考え自分自身を追い詰めてしまっている部下がいます。問題に対して真剣に行動をするようになりましたが、精神的に参っています。どのように関わればいいのでしょうか。

420 自分自身がなかなか成長できず、未熟さを痛感しています。このまま自分を高めることに腐心しながら、果たして部下を育てられるのでしょうか。

421 全員が自立型姿勢になると、いったい会社はどうなってしまうのでしょうか。

422 長い間悩んでいることがあります。何をするにしても本気になれないということです。やろうと決めてもその勢いははじめだけであったり、「どうせ〇〇だから」と自分で理由をつけてやらないことがほとんどです。結果、求められた業務をこなすことができず、負のスパイラルに入っています。どうすれば本気でがんばることを持続することができるのでしょうか。

423 なぜ「目指すことを常に意識する」というような面倒なことをしなければ充実が得られないのでしょうか。本能とうまく折り合いをつけて、幸福を得る道はないのでしょうか。

424 リーダーがメンタリングを実践することは、今まで以上に負担が増し、仕事上のリスクを増やすことにならないでしょうか。

425 人のためと思って、少しでも楽になる何かを開発しても、そういうものが増えるほど、結局は人々が墮落するのではないのでしょうか。

426 上司はいつも「お前のために言っているんだ」と言いますが、私には上司の都合のために言っているとしか思えません。このような時、自立型人材であればどのように考えればいいのでしょうか。

427 職場のスタッフ全員と心の底から理解し合いたいと思っていますが、なかなかうまくいきません。たまに、くたびれてしまいます。ストレスに悩むこともあります。こんな気持ちになるのは、私が依存型だからでしょうか。

428 チームの中で、自分の活躍、称賛の度合いが気になります。世間の評価が気になります。どうしたらいいのでしょうか。

429 問題や気に入らないことに直面した際、感情的にならずに客観的見地へ心の持ちようを変えるコツは、どうしたらいいのでしょうか。

430 人間は弱い生物なので、支援してくれる人が素晴らしい人でありすぎると、それに甘えてしまったり、逆に自分がだめな人間に感じてしまう可能性はないでしょうか。

431 働くとはどういうことですか。世間では自分のために働いた方がいいという風潮があるように思いますが、どう考えたらいいでしょうか。

432 私には現在、部下が10名います。しかし、部下はみな仕事を楽んでいる感じがしません。そこで今度、部下を集めて仕事の意義や理念について語ろうと思っています。その際に注意することは何でしょうか？

433 自分の中で、自立型姿勢と依存型姿勢が共存しています。ある問題に直面した場合、問題が大きければ大きいほど、また多いほど、自立型姿勢と依存型姿勢の間で、自己矛盾を起こしてどうしていいか全くわからなくなります。どうすればこの気持ちを解決できるのでしょうか。

434 考え方は日頃の態度、言動に現れると思います。前向きに考えることは現実的には大変難しく、実際にはマイナスの考え方に押し潰されそうです。どうしたらいいでしょうか。

435 他者から自分に対する批判を、上手く受け流したり受け入れることができません。大きな心を持つ大きな人間になりたいと思っています。どうしたらいいでしょうか。

436 日々の業務に追われる中で、目標を失わずに充実した日々を過ごすことは現実問題として難しく感じます。自分の資質に問題があるのかもしれませんが、日々の業務に追われずに充実した日々を送る方法はどうすればいいでしょうか。

437 相手は信頼と支援の対象である、という関係を貫き通した場合、本当に人間関係はうまくいくのでしょうか。特に夫婦間など相手に空しさが残らないかと心配です。

438 会社を変えたいと思い持った仲間が集まり、自分たちができることから始めようというテーマで議論し合った日のテンションは最高ですが、日が経つにつれて下がっていきます。これを防ぐ良い方法は何かありますか。

439 自分自身がリーダーとして常に先頭に立つことは実行していると思うのですが、周囲の足並みがなかなかそろわない状況です。部下に依存してはいけないことは理解しているつもりですが、少々ジレンマに陥っている次第です。このような場合、打開策となる特効薬はあるのでしょうか。

440 上司への働きかけは、自分が自立型姿勢を継続するとうまくいくでしょうか。100回提案すればうまくいきますか。どこまでやればうまくいくようになるのでしょうか。

441 私はいつも前向きに楽しく仕事ができていると思っています。しかし、先日部下から「いつも上司が前向きなので、こちらが疲れてしまいます」と言われてしまいました。相手によっては、後ろ向きな姿を見せることも必要なのでしょうか？

442 支援のつもりで部下に対して実力以上の目標設定をしても、部下の士気は低下していくのではないかと不安です。かといって、低い目標では全力を出さずにこなすだけになってしまいます。どうしたらいいでしょうか。

443 自立型姿勢とは良い方向に動いていれば素晴らしいことだと思いました。しかし、「何があっても怒らない良い人だ」といったレッテルを張られて、まわりから浮いてしまいそうな場合、どうしたらいいでしょうか。

444 顧客に原因・要因がある場合にあえて、自立型姿勢で対応すべきでしょうか、または顧客が気づかれるまで待つべきでしょうか。それとも言葉を選んで指摘すべきでしょうか、いったいどれがベストですか。

445 子供に対して「勉強しろ！」と言うのをやめようと思いました。子供にとって魅力のある父親になるにはどうしたらいいでしょうか。

446 今までずっと言われてきたことは「企業は儲けるためにある」という内容でした。しかし、自立型人材の考えでは、企業は儲けるためでなく、社会に貢献することが目的であり、それが最終的に儲けにつながるということでした。理想と現実は違いますが、どう考えたらいいでしょうか。

447 私の性格上、あまりまわりに期待せず、一人で突っ走ることが結構あります。もちろん、それは悪いことだとわかっているのですが、どうしても直りません。どのようにすれば、この性格は直るのでしょうか。また、それは直さないといけないのでしょうか。

448 顔が怖いとよく言われるのですが、常に笑っていないと職場が暗くなってしまうのでしょうか。

449 疲れやすく睡眠時間も不規則で集中力に欠けています。自身の健康管理もできていないような気がします。やらなければいけないことが、どんどんたまってくるような、そんな脅迫観念にストレスを感じることがあります。リフレッシュするにはどうしたらいいでしょうか。

450 発生した問題に対して自立型人材は、個人としてすべてに対応するという基本姿勢は理解
できましたが、チームで解決するという考え方はないのでしょうか。

451 やりたい新規事業があります。それを会社に提案したいのですが、何から手をつければいい
のか順番がわかりません。このような場合、どうしたらいいのでしょうか。

452 自発性が良いことは理解できますが、実際に自発性を徹底するには全身全霊で行なわなければ
ならないと考えますが、人はそこまでポジティブになれるのでしょうか。また人として精神的
にバランスがとれるものなのでしょうか。

453 どのような人間関係においても、相手を信頼し続けることは非常に大変だと思っています。お互
いに信頼し合い、同じ気持ちを持った集団を作るために、一人の社員としてできることは何で
しょうか。

454 最悪の体験を乗り越えることで自立型人材になることは多いと思いますが、その体験を多く
の人はできないと思います。どうしたらいいのでしょうか。

455 会社の方針、目標を自分の業務にブレイクダウンした時、不可能に近いと思っても達成のための糸口を見つける努力は自分は惜しまないのですが、周りの部下に対してどう説明・納得させたらよいか悩む時があります。どうしたらいいでしょうか。

456 一番心配なのはセクショナリズムだと考えます。他者支援の考えでせつかく他部署をサポートしていても、「ウチには関係ない」「余計なことをするな」という声が聞こえてきそうです。このような場合はどうしたらいいでしょうか。

457 チームで仕事をする関係上、チーム構成員がみな自立型姿勢にならないければ、そのチームは何も変わらないのではないのでしょうか。

458 高い目標に到達した時に燃え尽きるがありますが、その予防法と燃え尽きてしまったあとの対処方法はどうしたらいいでしょうか。

459 失敗したのは取り組む姿勢が依存型で、成功したのは自立型姿勢だったから、という理解で良かったのでしょうか。

460 最近自分を見失っていて、夢や目標を持てば良いと思うのですが、まったく気力が起きません。どうすればいいでしょうか。

461 将来に何の希望もなく、ただ生きている人間でも、自立型になって充実した生活を送っていきけるようになるでしょうか。

462 自分の仕事に対する意欲が湧いてこないのは、夢を持っていないためだと気が付きました。夢は突然思いつくものなのでしょうか、それとも普段から考えておくべきものなのでしょうか。

463 努力すれば何でも夢は実現するのでしょうか。努力をしてもどうしても実現できないこともあるのではないのでしょうか。どこまで努力すべきなのか、どこで諦めるべきなのか、極めが難しいと思います。どう考えたらいいのでしょうか。

464 いろいろなタイプの人達が集まることによって、一つの大きな力になればいいのですが、果たして現実にそれは可能でしょうか。そのためにはどうすればいいのでしょうか。

465 会社もしくは部門にしみついた悪い意味での伝統、習慣を改善するには、どうすればいいでしょうか。

466 指示待ちの姿勢の部下がいます。とりあえず、何とか仕事はこなします。自ら率先して前向きに業務に当たってもらおうように話を続けてきました。話をしている時はやる気になるのですが、具体的な行動ができません。部内にも、彼のやっている仕事の適任の人材はいます。異動させた方がいいのか、今のままが良いか、どちらがよいでしょうか。

467 どんな時もプラス受信を心がけているだけで、仕事がとても楽しいものになってきました。けれども、周りからは「どうせ今だけだ」とか「自分が評価されたいからやっているんだ」とか、そういった悲しい言葉が聞こえてくるようになりました。このまま続けていけばわかってもらえるようになるでしょうか。

468 お客様にどうしたら感動してもらえるかを考えながら生きていきます。そのことが一番大切なことのように思います。感動を与えるためにはどうしたらいいでしょうか。

469 全ての夢が叶う人は、どのような人でしょうか。

470 部内に年齢やキャリアが近い人がおらず、全員が上司にあたるためうまくコミュニケーションがとれずに孤立しています。どのようにコミュニケーションをとればいいのでしょうか。

471 毎日をポジティブに暮らすという意味では、「楽しく生きる」など抽象的な夢を持つというのも一つの方法だと私は考えますがそれでもいいのでしょうか。

472 私は土壇場になると、あきらめて開き直ってしまう時があります。どのように考えれば追い詰められた時に力が出せるのでしょうか。

473 毎日仕事をしていると、どうしても気分が乗らない時も必ずあると思います。そういう時はどうしたらいいのでしょうか。

474 私は友人にすぐ、辛い、悔しいと愚痴をこぼしてしまいます。人に言わずに解決する方法はありますか。

475 会社という組織は、目的に向かって一人一人が自立型姿勢で協力し合って進むこともできると思います。しかし、個人の生活においては、安楽に流されて何もやる気になりません。休みの日は寝て過ごしています。これでいいのでしょうか。

476 上司との良い付き合い方について、相手が非常に機嫌が悪い時にはどうしたらいいのでしょうか。

477 家族に対しても、メンタリングは通用するのでしょうか。すでに人間関係は固定化されているため、具体的にどのようにすればいいのかがわかりません。

478 経費を使い過ぎる上に、無駄使いをする上司がいます。どうやって止めるのがベストでしょうか。

479 何かをしようと思うと、失敗した時のことを考えてしまい、勇気がいまいち出ない時は、どうすればいいのでしょうか。

480 一日24時間、限られた時間を有効活用するために、何をやる時間を大切にすればいいのでしょうか。

481 会社が利益を得ていくためには、まず自分から行動することが大切ですが、どうしたら利益につながるかわかりません。細かなことからでもいいのでしょうか。

482 幼稚な手法しか思い当たらない時、自分は依存型になってしまっているのでしょうか。

483 自立型姿勢で人生を過ごしていくためには、甘えてはいけないということでしょうか。

484 自分をもっと良い会社に変えたいと思っています。上司からは早すぎる、危ない橋を渡っていると言われましたが、行動して行きたいと考えています。どうすれば上司はわかってくれるようになるのでしょうか。

485 上司の思い描く計画では仕事がうまく進まないと考えています。そのような場合、上司に対して自分がメンターとして、どう対応したらいいでしょうか。

486 職場のスタッフ全員を自立型にするために勉強会を開いていますが、欠席の人、関心の無いスタッフがあります。やはりこれも自分に何かが欠けていると考え、とことんやるべきなのでしょうか。

487 従業員に対して感謝の気持ちを表す時、どのようにすればいいでしょうか。

488 何事にも対して、自分を信じどんな時でも、あきらめず前向きに取り組める精神力の鍛え方はどうしたらいいでしょうか。

489 今は自立型姿勢であったとしても、1年2年と経てば自然と考え方も変化すると思います。時間とともに前向きに取り組む姿勢もくずれていくと思いますが、どうしたらいいでしょうか。

490 人柄がよく仕事も好きな青年が、言われたことはちゃんとこなすし、まったく問題はないのですが、どうやって成長させていけばいいのかがわかりません。良かれと思っても結局は管理することになり、依存型人材に定着させてしまいそうです。励まし言い続ける以外に、私はどうしたらいいでしょうか。

491 信用を得るのために、企業人として大事なものを一つ挙げるとしたら、何でしょうか。

492 メンターの行動基準で信頼と支援がキーワードですが、一方では「支援=部下の芽をつむ」といった考えがあります。その比重というか、バランスというかその辺の考え方、実行の方法などに関して教えてください。

493 やりたいこと、やるべきことをメモに書いたり、目につきやすいと思った所に貼ったりするのですが、それを見ることすら忘れることがあるのですが、どうしたらいいでしょうか。

494 部下の成熟度により、管理型も有効に働く場合もあるのではないかという疑問もありますが、どうでしょうか。

495 事実を解決すべき問題として捉えるのか、事実を自分では変えられないものとして受け止めるのか、その見極めはどうしたらいいのでしょうか。

496 例えば、スポーツの試合で負けてしまった時、相手を認めたいと思うのか、認めたくないと思うのか、正反対の感情が湧いてきます。どちらの感情も捨てきれない場合はどうしたらいいのでしょうか。

497 職場で挨拶をしてくれない上司が大半なのですが、自分が挨拶を続ければ、それが社内にも浸透していくものなのでしょうか。

498 自立型人材が、なぜ今のビジネスの世界には少ないのでしょうか。

499 メンター的な考え方をすれば、他人に対して怒ったり責めたりするという気持ちはなくなると思うのですが、小生のような凡人ではそこまで抑えきれず、他人を責めてしまいます。この場合どうしたらいいのでしょうか。

500 問題が山積み状態にあります。つまりは非常に楽しめる状態にあるのですが、どの問題から楽しむかという優先順位はどうすればいいのでしょうか。

501 ビジョンを共有化することがまず重要と思われませんが、会社が大きいとため全部門の意識を共有化することができません。このような場合、どうしたらいいのでしょうか。

502 自立型人材の考え方を部下と短期間で共有したいと思った時、一番最初に感じてもらいたい根本となるものは何でしょうか。

503 趣味でも、仕事でも、充実感が得られるとすれば、趣味と仕事の違いは何なのかがわかりません。何が違うのでしょうか。

504 自分の部下はすごく頑張っていますが、いっぱいいっぱい余裕がまったくありません。能力的にはまだできることがある気はしますが、その様子を見ていると焦ってばかりいるようでこちらもフォローすることが多く、それ以上の仕事を与えることができません。このような時の自分の対応はどうしたらいいのでしょうか。

505 いろいろ試し、話をし、飲みに行き、本音、本気でぶつかっているものの、どうしてもやる気を出してくれない上司がいます。いつも言っていることと逆のことをする上司のやる気をどうすれば出させられるのでしょうか。

506 諦めない限り不可能はないとのことでしたが、人間はどこまで諦めないことが可能でしょうか。

507 逃げることと、方向転換は紙一重だと思います。その違いは嫌だからなのか、方向転換することがその時点でベストの選択だと自発的に考えた結果だからなのか、によると思うのですが、この違いはどのように考えればいいのでしょうか。

508 自立型姿勢は、体力と気力の充実がないとできないと思います。忙しい生活の中で、どのようにして、身体を鍛え、気分転換をしていけばいいのでしょうか。

509 自立型姿勢の大切さは良くわかりますが、自立型姿勢の検証方法はありますか。

510 もっとしっかりしなければと思えば思うほど、頭が回らず、人に流されています。どうすればもっと自分をしっかりできるようになるのでしょうか。

511 企業においては、少数のスーパーマンやスーパーウーマンを育てることが最強企業になると考えますが、どうでしょうか。

512 専門の道を極める人材と管理職ビジネスリーダーとなる人材において「自立型姿勢」は、どちらの人材に適しているのでしょうか。

513 何か決めごとをする際、お互いメンタリングを理解しつつも、意見が食い違ってしまい決めなければいけないことが決まらない場合はどうすればいいのでしょうか。

514 感情的になってしまった場合、その場の感情をどのように流せばいいのでしょうか。

515 狂ったように頑張りたいと思っていますが、具体的なイメージが湧きません。どんな風に狂ったらいいのでしょうか

516 私は業務上、取引先、工場の作業状態を監査指導し、改善した結果を確認する立場です。しかし、相手から見れば歓迎されない業務です。営業マン、工場長等と、どの様な姿勢で接すればいいのでしょうか。

517 メンターを目指しているつもりが、下手をすると独裁的、独断の人になってしまう危険性はないのでしょうか。

518 自分が言ったことをすぐに忘れて、違うことを言う上司にはどう対応したらいいのでしょうか。

519 最強の組織づくりのため、一つの考え方を共有するというのは、そこについてこれない弱者を受け入れなくなりませんか。

520 自分が変われば人は変わる、といいますが、人を変えるには1年以上は必要なのではないかと思いますが、どうでしょうか。

521 部下は熱心に業務に携わっています。短期的な目標を自ら設定し、それに向かって仕事を的確に習得、遂行してくれています。しかし、長期的な目標を尋ねると「別に」と返ってきます。話をしても関心なさそうな素振りです。長期的な目標を設定させるためにはどうすればいいのでしょうか。

522 全てを受け入れプラス受信しようと努力するのですが、どう考えても、理にかなっていないことなど、なかなかプラスに受け入れられないことがあります。受け入れてしまうことで、自分のこだわりや良い部分と思っていることも見失いそうになります。それでも、自分を反省して考え方を変えていかなければいけないのでしょうか。

523 役割上、部下とは別々の仕事をするので見本となる行動は相手には見えにくく、別のことと映ってしまうように思います。同じ仕事であれば、そこに取り組む姿勢を見せれば、本人がやる気になることは理解できますが、違う仕事の場合は、見本を見せて、信頼・支援までは、かなり時間がかかるように思いますが、どうしたらいいのでしょうか。

524 目標にする夢は大きければ、大きいほどよいのでしょうか。それともまずは叶えられそうな小さな夢をコツコツ積み重ねていった方がよいのでしょうか。友人に自分の夢を話すと、いつも「夢がでっかすぎるよ、無理だよ」と言われてしまいます。

525 自分では自立型姿勢のつもりが自己中心的な考え方になっていないかという不安があります。どうしたらいいのでしょうか。

526 自分が本気で目標にできないことでも、仕事として取り組む必要がある場合は、どうしたらいいのでしょうか。

527 まずは一社員の私よりも上司や社長がメンターになることが先だと思います。そのことをわかってもらうためには、どうすればいいのでしょうか。

528 最近、感動がありません。どうしたらいいのでしょうか。

529 自然に自立型姿勢で仕事をしている人は、なにか別の人種なのでしょうか。それとも見えないところで何かしているのでしょうか。

530 人の下で働いている限り、依存心は消えないと思います。それは上司の評価が最終的に給料に影響があり、それが結局仕事に対するモチベーションの原因になっているからだと思いますがどうでしょうか。

531 自分の評価が低いと不満を持っている部下に、どのように関わったらいいのでしょうか。

532 社員全体が自立型姿勢になっていくために、会社側として必ずやり通すべきことは何でしょうか。

533 失敗が続くと負け癖がついて、どんなに頑張っても無駄だとあきらめてしまう人が多いのではないのでしょうか。

534 プラス受信について、誰がみても理不尽と思われる問題が何回も繰り返し出てきた場合、本当にプラス受信ができるものでしょうか、ストレスにつながりはしないでしょうか。

535 仕事は結果がすべてだと思います。やる気がなくても結果を出せばいいのではないのでしょうか。

536 メンターに出会えるコツはあるのでしょうか。私はそのような人に出会ったことはありません。自分が自己完結型人間のせいかもしれませんが、どうしたらいいのでしょうか。

537 泣きたい時は泣いてもいいですか。泣けない人になってしまったら、それはとても悲しいです。

538 メンタリングは「性悪説」ですか。それとも「性善説」ですか。

539 会社の中は何十年にもわたってやらされ感で満たされています。いくらメンターが必要だと言ったところで根付かないと思いますが、どうでしょうか。

540 無理な納期を言うてくる上司がいます。「できない」と言うと、「前向きでない、チャレンジが足りない」と言われてしまいます。このような場合も、「試練をありがとうございます」と思って、努力するべきなのでしょうか。なんとなく納得がいけないのですが。

541 私の上司はメンターとして尊敬できる存在です。将来、是非とも社長になってもらいたいと思っています。そうすれば会社はもっと成長するはずです。そのために私はどのようなサポートをすればいいでしょうか。

542 自立型姿勢が強すぎると、時代の流れによる事業の撤退をしなければならない時も、努力が足りないだけ、という誤った判断をする可能性が大きくなると思いますが、どうでしょうか。

543 私は出会った人によって自分の人生も変わっていくと思っています。この考え方は正しいでしょうか。

544 メンタリングですぐに効果がある人と、なかなか効果がない人は何が原因でそうになってしまうのでしょうか。

545 そもそも人はなぜ不安になったり、心配したりするのでしょうか。

546 考え方次第で物事が好転するといったことに全く耳を貸さない人間もいます。彼らにはどのような切り口から話しかけていくのがいいのでしょうか。

547 自立型姿勢として、自己責任の考えを学びましたが、現状業務では、自分が責任をとるという際、本当に責任が取れるのか、また、その範囲が難しく常に迷っています。上司、周りの環境を見て、自分の損得も含めて判断するくせがついているのですが、どうしたらいいのでしょうか。

548 私の勤めている会社では、社員のために様々な制度やイベントがあり、本当に大切にされていると感じています。しかし、そこまで経費をかけなくてもとか、それは必要ないと感じることもあります。上司に言っても、「会社がやっていることだからそれでいいじゃないか」と取り合ってもらえません。このギャップを解決するには、どうすればいいのでしょうか。

549 自立型を実践するにあたって、自分さえよければよいという利己主義に陥らないようにするにはどうすればいいのでしょうか。

550 私のポリシーは「人を大切にする」ことです。しかし、すぐに忘れてしまいます。部屋の壁に貼って、意識していたとしても面倒に思ってしまうことが多いです。実態は、99%は自分のことを優先しています。こんな自分でもポリシーを持っていると言えるのでしょうか。

551 できないことを後回しにして、できることからあきらめずにやっていて、結果的に目的を達成できなかった場合、これは自立型姿勢ですか。それとも依存型姿勢ですか。

552 地球上に動物がたくさんいるのに、人間だけが目標を設定しなければ満足できないというのは不思議です。これはどう考えればいいのでしょうか。

553 仕事が忙しく自分を振り返る時間がありません。自立型姿勢かどうかを意識する時間もなく、仕事に追われる毎日です。どうしたらいいのでしょうか。

554 自立型姿勢では、年齢は考えなくて良いのでしょうか。人間だれでも老いがあると思います。体力、気力が衰え、会社あるいは社会での行動範囲が狭くなってくれば、自立型姿勢で行動できることが少なくなってくると思います。若い時とは活動量が違ってくるのではないのでしょうか。

555 オフの過ごし方がわかりません。自立型人材として理想的なオフの過ごし方とはどのようなものなのでしょうか？

556 部下のやっているプロジェクトを細かくチェックし、進捗状況を定期的にヒアリングし、上司として支援、また指示するように部長から厳しく言われています。このやり方を進めていく中で、部下を自立型人材に育成するためには、どのようなことを注意していけばいいのでしょうか。

557 信用を得るのために、企業人として大事なものを一つ挙げるとしたら、何でしょうか。

558 メンターのレベルはどのように評価するのでしょうか。評価ができないとすれば何を基準に努力すればいいのでしょうか。

559 メンターである上司は、部下の見本として率先垂範の行動をするということですが、上司一人が暴走することも必要な時もあるかもしれませんが、個人行動に走ってしまう危険性はないでしょうか。

560 業界ナンバーワン企業になることを目的とした場合、いかなる状況においても常に自立の姿勢で行動することが正解なのでしょうか。

561 自立型姿勢は自ら考え行動するということですが、実際の業務では制限が明確になっていることが多いため、自ら考える余地がありません。このような場合は、どうしたらいいのでしょうか。

562 自立型姿勢で考える場合、無責任な部下がいるのは自分の日頃の行動に問題があり、自らを改善しようと努力する姿を見せることが大切だということは理解できますが、そのことが自分自身を成長させてくれる反面、部下にとっては何かあっても怒られないという、無責任を助長することにはならないでしょうか。

563 1日を最高の1日にするための習慣とは何でしょうか。

564 受注が落ち込んで、会社は人員を半減させると言っています。このような場合、自立的姿勢ではどのように対処すればいいのでしょうか。

565 私は50歳を過ぎています。会社生活も残り少ないのに、あまりムキになって自立型姿勢だなんて考えられません。ほっといてもらえないでしょうか。

566 こちらが善意で何かをしようとすれば、それを元として出し抜く悪意の第三者が出てくると思います。そういう場合は、どう考えどう対応すればいいのでしょうか。

567 自己評価で自分が納得するまで、とことんやったと考えている人がいます。周囲から見ると全く詰めが甘く、とてもとことんまでやったとは思えない時、その人を批判するのは誤りでしょうか。またその人は自立しているといえるのでしょうか。

568 社内で愚痴ばかり言っている人がいます。その人がいると職場の雰囲気が悪くなります。アドバイスをしても、今度はこちらの悪口を言うようになります。このような人に対して、どうしていけばいいのでしょうか。

569 ストレスを解消するには考えを変えるしかないと思うのですが、具体的に切り替えるためにはどうしたらいいでしょうか。

570 リーダーは、多くの他人を信頼しなければいけません。信頼しようと、一生懸命やっているだけでいいのでしょうか。

571 自立型姿勢で高緊張の状態が続いた時、パニックに陥らないための心構えは、どうしたらいいでしょうか。

572 周りの協力でできている仕事を自分の成果にする上司を変えることはできるのでしょうか。

573 仕事をしていて他人の目を気にしすぎてしまうことがあります。仕事に集中するにはどうしたらいいのでしょうか。

574 会社には目に見えない縄張りみたいなものが存在すると思うのですが、どうしても自分が手を出せないことについても、自分の責任で考えることはできるのでしょうか。

575 売上が下がり、ボーナスも支給されません。これをどう考えたらチャンスととれるのでしょうか。

576 これまでたくさんのかんことをあきらめてきました。今では、それも仕方ないと納得しています。これが私の人生です。それでも充分幸せだと思っていますが、なにか間違っているのでしょうか。

577 自信を持って仕事ができるリーダーになりたいと思っていますが、ほど遠いのが現状です。その自信のなさが職場の雰囲気をも暗いものにしていていると思います。自信のない私が明るい職場をつくることできるようになるのでしょうか。

578 どんなに余裕がなく、精神的に追い詰められていても、長期的なビジョンを意識できるものなのでしょうか。

579 危機感をずっと続けると、次第に意欲が低下すると思います。しかし、危機感が必要だと思っ
ています。このジレンマをどう考えれば解決できるのでしょうか。

580 魅力ある職場と思う人が少ないのか、この会社で働きたい、定職として続けたいなどの声はな
く、人が辞めていきます。自立型人材を育てることで、人材確保の安定は可能でしょうか。

581 他はすべて前向きに取り組んで頑張っている中で、一人後ろ向きでやる気のない人がいます。周り
が励ますほど、相談に乗るほど、さらにやる気がなくなっていきます。こんな時はどうすればいい
のでしょうか。

582 自分の能力を最大限にするために、まずはじめにすることは何でしょうか。

583 自分自身の能力が未熟なため、スタッフの能力を伸ばせないように自覚しています。自分以上
の才能を持ったスタッフを育成していくためにはどうしたらいいのでしょうか。

584 会社の方針に従わせたくても、どうしても従わない部下に対して、上司の考えを強引に進めてもよいのでしょうか。

585 私は問題が起こると、すぐに自分の中で分析をして結論を急いでしまう傾向があります。他者にあまり相談ができません。上手に心を開いて相談するためにはどうしたらいいのでしょうか。

586 上司と意見が合いません。頑張っていた社員が、突然解雇。もう一度自分の下で、教育させてほしいと申し出たが取り合ってもらえませんでした。非常に寂しい思いをしました。上司の言われたことに従うしかないのでしょうか。自分はどうあるべきですか。

587 誉めたり、はげましたりすると、すぐに調子に乗って増長するような部下がいますが、その場合はどうしたらいいのでしょうか。

588 同僚に、周囲の人を手助けすることが好きだと言ったところ、「偽善者だ!」と言われました。自立型人材の他者支援とどの部分が違うのか、自信が少しゆらいでいます。どう受け止めたらいいのでしょうか。

589 人間には、人より早く出世したい、人よりお金をもらいたい、という動的な部分と、充実したいという静的な部分があると思っていました。これは、人それぞれだと思いますが、個人の資質によるところも大きいのでしょうか。

590 部下の育成をしている中で、上司から「もっと厳しく接しないとダメだ」と言われます。しかし、新人に恐怖を与えて仮に結果が出たとしても、新人はもう一度、結果を出したいと思うか疑問です。私の上司はコントローラーに当てはまります。過去にある程度、成果を出したことがあり、自信をもっている人をコントローラーから、メンターに変えるにはどうしたらいいのでしょうか。

591 支援とはどのようなことですか。相手によっても違うでしょうし、状況によっても違うと思います。また、見守ることが支援になる時もあると思います。支援の訓練はどのようにしたらいいのでしょうか。

592 自立型姿勢をするように努力しはじめてから、部下に変化があらわれました。みんな元気になったし、順番に待って話をしてくれるし、それぞれの担当業務に夢をもって頑張っているように見えます。但し困ったことが出てきました。部下の部下が上司に話さなくなり、全部自分に話をするようになりました。どうしたらいいのでしょうか。

593 今までコントロール型だった人が、ある日突然メンターだと言い出しても誰も本気にはしないのではないのでしょうか。

594 考え方が何より大切であるということは、何となくわかりますが、真に腹落ちしておらず、今一つ決め手にかけるのです。これだ！！と感ずるための方法は何かないのでしょうか。

595 常に自分の問題として謙虚にとらえられる精神は、如何なる修養から得られるのでしょうか。

596 信頼と支援が確立された状態は理想ですが、ともすれば馴れ合い的な集団になる危険性をはらんでいるように感じますが、どう考えたらいいのでしょうか。

597 子供が勉強もせずに遊んでばかりの時、または悪いことをしていることがわかった時、子供にはどのように接すればいいのでしょうか。

598 私たちは、現実と理想の間に一線を引いてしまっていると思います。この一線を打破するには、どのような訓練をすればいいのでしょうか。

599 基本的には、組織人としての自分の役割は、その都度置かれた立場で、事業部の方針を十分に理解し、そのうえで自分ができる限りの仕事を精一杯行うことであるという考え方を持っています。これはむしろ組織に依存した、他者依存の考え方として、改めた方が良いでしょうか。

600 自分の能力より明らかに大きすぎるテーマに取り組まなければならない場合、自分自身のメンタルコントロールが限界になることがあります。このような時、どの段階で、自分のヘルプを表明すればいいのでしょうか。