
部下の自立自走、早期成長を促す
部下を育てる質問力強化研修

【研修目的】 部下の自立自走、早期成長を促す育成視点での質問力強化

1. 部下の状況やシーンに応じた育成を目的とした質問を行うという考え方理解
2. 現場ですぐに実践するためのトレーニングと自身への落とし込み

	実施内容
1	【部下が自ら行動するようになるために必要なこと】 ◆部下が自ら考え行動することを阻害する要因（個人ワーク、グループ共有）
2	【質問の特性と育成における活用法】 ◆質問の意義、効果、注意点 ◆質問の種類とポイント ◆部下の状況やシーンに合わせた質問の使い分け 役割①情報収集/理解度確認 役割②考えるトレーニング」（個人ワーク、グループ共有） 役割③視点の切り替え、行動促進（個人ワーク、グループ共有） 役割④当事者意識・視点の引き上げ（個人ワーク、グループ共有） 役割⑤更なる成長支援
3	【育成視点での質問活用トレーニング】 ◆応用事例で考える（個人ワーク、グループ共有） ◆過去の自分が行った指示やメッセージを質問に置き換える（個人ワーク、グループ共有） ◆ありそうなシーンの想定ロールプレイング（ペアワーク） ◆自身への落とし込み：今後の注力ポイントを考える（個人ワーク）

**部下が自ら行動するよう
になるために必要なこと**

■ ワーク1: 部下が自ら考え行動することを阻害する要因を考えてみましょう

1. 方向性(基準、方針)が明確でない、浸透していない

2.

3.

4.

()

5. 行動後の上司や周囲の反応・対応

→

→

6. 考える機会がない

()

質問の特性と 育成における活用法

■ 質問の意義

1. ダメな育成者：
2. 普通の育成者：
3. 優秀な育成者：

■ 質問の効果

【オートクライン効果】

自分で話した内容を自分の耳で聞くことで、自分の潜在的な欲求や考えに気づけるようになる作用

- 気持ちや考えの整理
- 納得感
- 行動促進・行動変容

■ 質問の種類とポイント

	オープンクエスチョン	クローズドクエスチョン
特徴	自由に回答できる	YES、NOもしくは一言で回答する
メリット	・対話が発展しやすい ・相手の話したいこと、考え、思いを聞き出せる	・答えやすい、相手に負担をかけない ・聞きたいことをダイレクトに確認できる
デメリット	・答えづらい →疑問詞をうまく活用する When、Where、Who、What、Which、Why、How	・対話が発展しない ・回答が限定される ・相手を誘導しかねない
事例①	「映画どう？」 →	「映画好き？」
事例②	「この事案どうする？」 →	「この事案は、この進め方でいいですか？」 「A案とB案で選ぶとすれば、どちらがいいですか」

👉質問ワンポイント

- ・オープン質問の活用で上手いかないときは、
- ・語尾がクローズドになると回答が限定されるので、
- ・過去や現在に対するWHYはWHATやHOWに変換する

■ 質問の特性と育成目的でのステップ

👉 質問の特性: 対する回答が返ってくる

👉 自立自走を促す、育成を目的とした質問のステップ

STEP1:

STEP2:

STEP3: 質問し、回答を待つ

<掘り下げ>

- ・水平質問

- ・垂直質問

- ・落とし込みの質問

■ 質問の役割②考えるトレーニング

アドバイス、ヒントを質問に置き換え、展開することで、成長を促す

【手法】

気付いて欲しいこと、伝えたいことに焦点があたる質問を行い、本人が回答する機会を多く設けることで、自ら考え、気付き、行動変容するトレーニングを行う

【事例】 提出する書類にいつもミスがあるメンバーがいる

【焦点】 【質問】

1. 理由:
- 2.
- 3.
4. 今後:



育成視点での質問活用 トレーニング

■ トレーニング:これまでの学びをふまえて、対応を考え、試す

事例3:総合（設定:雑貨ショップ）

雑貨ショップです。メンバーが、相談にきました。

そのメンバーに対して、あなたはどんな話をしますか？

【想定される可能性】

・お詫びをしなかった。 ・

。 ・どう対応するのか説明できなかった。

確認ポイント: ①情報収集 ②考える訓練 ④当事者意識醸成