

6

ホウレンソウの 実践チェックシート



POINT

▼ チェックシートで日頃からトレーニング

▼ 上司の「教える力」「させる力」「受ける力」もチェック

(1) チェックシートで 日頃からトレーニング

ホウレンソウを早期に定着させるには、常日頃からトレーニングを重ね、習慣化することが重要である。第6章では、「ホウレンソウ」全般のチェックシートだけでなく、「報告」「連絡」「相談」についてもそれぞれにチェックシートを掲載している。

チェックと活用の手順は以下の通りである。

- ① 「ホウレンソウ」チェックシートで、ホウレンソウ全体の実践度(できている○、おおむねできている△、できていない×)をチェック
- ② 各項目の点数については、「できている○=2点」「おおむねできている△=1点」「できていない×=0点」で採点
- ③ 小計については「ホウレンソウ得点分布表」に点数を入れ、どの項目が実践できているか、あるいはできていないかを確認(図1)
- ④ 合計点については、得点表で実践度のレベルを確認(図2)
- ⑤ 合格基準の8割に満たない項目については、「報告」「連絡」「相談」それぞれのチェックシートでさらに細かくチェック(図3)
- ⑥ 各項目について実践度のレベルを計るとともに、できていない取組みを明らかにする

(2) ホウレンソウを受ける上司もチェック

ホウレンソウは双方向のコミュニケーションであり、ホウレンソウを行う部下だけでなく、受ける側の上司もホウレンソウに対する意識の高さや

スキルが必要である。本章では、上司のスキルを「教える力」「させる力」「受ける力」の3つのスキルに分解して、チェックシートを作成している。「何を教えるか」「何をさせるか」については、部下の「報告」「連絡」「相談」の各チェック項目を参考にさせていただくとし、「どのように教えるか」「どのようにしてさせるか」「どのように受けるか」に着目してチェックシートを作成している。

前述のホウレンソウのチェック手順と同様に、まずは、「上司編」全体のチェックをし、さらに不足するスキルについて深掘りをしていく。

(3) 組織診断にもチェックシートを活用

ホウレンソウのチェックシートについては、読者である個人がチェックを行うだけでなく、部門全体や会社全体でも活用できる。

まずは、自社のホウレンソウ実践度がどれくらいのレベルなのかチェックをしてほしい。さらに、細かく分析すると、部門によってはホウレンソウが徹底されていたり、反対にまったく実践されていなかったりと差が出てくるはずである。また、会社全体で上司と部下の間に認識のギャップがあることも判明するかもしれない。会社あるいは部門で実践できていない項目については、社内で勉強会を行ったり、「重点項目」として1カ月間社内取組みを強化したり、事例集を作成するなど、改善・改革に向けて取り組む。また、会社全体で実践度が低いのであれば、講師を招いて社内研修を開催することも有効である。その際は、第5章でも述べたように、「部下と上司を同時に教育する」ことが重要である。

図1 ホウレンソウ得点分布表

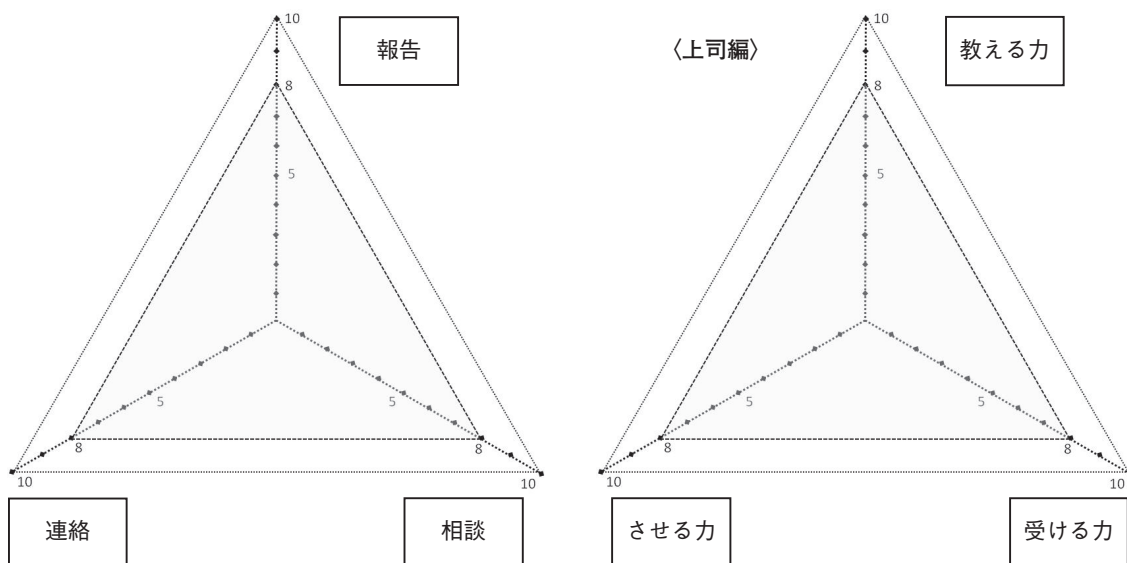


図2 ホウレンソウの得点表

合計点数	レベル	コメント
25点以上	合格	ホウレンソウが徹底されているレベルです 今後も維持・継続していきましょう
20点～24点	あと一歩	あと一歩で合格レベルです できていない点を重点的に取り組みましょう
15点～19点	もう少し	もう少し改善が必要なレベルです 個別のチェックシートを活用して不足点を補いましょう
14点以下	まだまだ	ホウレンソウが徹底されていません 全社的に改革に取り組みましょう

※上司編も共通

図3 報告・連絡・相談の得点表「受ける力」

合計点数	レベル	コメント
25点以上	合格	十分に徹底されているレベルです 他の項目についても合格レベルを目指しましょう
20点～24点	あと一歩	あと一歩で合格レベルです できていない点を重点的に取り組みましょう
15点～19点	もう少し	もう少し改善が必要なレベルです 本書の該当ページを参考に改善に取り組みましょう
14点以下	まだまだ	このままにしておいてはいけません 本書を参考に今すぐ改革に取り組みましょう

※上司編は「教える力」「させる力」「受ける力」