

質問1 コミュニケーション 自由記述(主な意見)

◆ コミュニケーションの重要性

<就業時間内で>

- 今の若い人たちも結構ガッツがあり、仕事も熱心に取り組んでいる。しかし経験及び昔では常識だったことが教えられていなかったりしている場合があるので、OJTで丁寧に根気よく教えてやることで結果的にコミュニケーションがとれてくると思う。(60代)
- 仕事で自分の意見が言える機会があると働きがいも見出しやすい。趣味などではなく、仕事でコミュニケーションをとれることは理想。(30代)
- 懇親会、レクリエーションは昔なら良かったが、最近の若者はこれを嫌います。どうしたらコミュニケーションが取れるかという点で検討していただきたい。(60代)
- 何れも、コミュニケーションを図る側の姿勢・やり方次第となるので、何とも言えません。方法以前のところから考えて実施することが必要となります。逆に、そこがしっかりしていれば、どんな手段であっても有効となります。(30代)
- 全項目必要と思いますが、より効果があるのは懇親会と思います。ただし、若者は多様化しており、コミュニケーションをあまり好まない者もいるので、業務中での会話も重要。(50代)
- 若者の会議も有効であるが、その前の段階でのコミュニケーション(若者企画による飲みケーションなど)を行いその後、関連付けた会議、改善提案などが有効と思う。(60代)
- 普段から実際に顔をつきあわせて接する機会を多くすることがコミュニケーションを図る上で重要ではないでしょうか。また、教える側がきちんと言葉に出して伝えることが必要では無いかと考えます。(50代)
- 「これなら絶対」という決め手などないと思います。お互いに気付いたほうから自然に挨拶が飛び交う・・・そんなところから職場風土ができていくのではないのでしょうか。今、コミュニケーションが取れていないから、さあ～何やろう・・・ではうまくいかないでしょう。なんのためにコミュニケーションが必要なのか、大切なのかを理解できるような話し合いからですね。(60代)
- できる限り同じ時間を過ごす機会を増やす。人と人のコミュニケーションは、いかに長い時間を過ごすのかが大切だと思っています。(50代)
- 仕事と個人生活を区別している者が多いと感じるので拘束されている就業時間中での意見交換の場を多く設け意見交換を行いたい。(60代)
- 特に、グループ内でお互いの仕事内容を相互理解し、共有できるようにする。共有したうえで、たまにとりよめない話などでコミュニケーションをとる。懇親会やレクリエーションはマイナスにしかかからないと個人的に感じる。(20代)
- 飲みケーションを嫌っているのは実は40代、50代(余裕もない)30代未満はコミュニケーションの仕方が解らず、教える、訓練する事から始めないといけない。(40代)
- コミュニケーションは大切だと思われれます。何でも言える環境作りが我々世代には必要ではないかと思われれます。昔は職人と言われる方が多かったが皆さんコミュニケーションは上手であったと記憶しております。(40代)
- 質問項目のような枠で、接触しても有効ではないと思う。「一声掛け」を多々行うことが有効だと思う。ただし、無駄な会話(言葉)でなく、声を掛ける作戦を考えること+返事の観察をすることをす。上記の様な仕事外の時間を費やさなくてもよいはず。(50代)

●	私は、ある会社の安全担当を仰せつかっており、また、市民の安全・安心を守る消防機関にも属しておりますが、両方の組織の中に入って感じていることがあります。指導する立場の人が教え方や、知識を仕事の忙しさにかこつけて、相手のレベルに合わせて教えていないから、コミュニケーションが取れていない現象になっていると感じています。教え方や指導がただ悪いだけです。コミュニケーションがとれても、相手のレベルに合わせて相手分かるまで教え込まなければ、災害はなくなりません。(50代)
●	テーマを決めてメールで意見を集め、それをもとに全員を集め意見交換を行う、結果何らかの方法では必ず業務に反映させること。(60代)
●	現在の若者には、就業時間外の諸活動はあまり受け入れられないと思う。極力、時間内において、コミュニケーションを図って行くのが良いと思う。(たまには、必要だが。)(50代)
●	仕事の後では集まらないと思います。メールなど一方的なものは効果的ではありません。(30代)
●	以前のように、皆で集まって何かをすることが煩わしいと感じる職員が増えてきています。まして就業後や休日に参加をお願いすることなど不可能に近いです。個を大事にする考え方に寄り添いながら、少しずつ理解を求めています。(50代)
●	今の若者は自分の時間を大切にする傾向があり、仕事の後や休日などのレクリエーションには参加をしてこない。会議などでも自分の意見や考え方を言わないので、中々何を考えているのか把握できない。個人的な付き合い(同じ趣味など)ができるようになると少しずつ話し合いはできる。(60代)
●	業務以外でのコミュニケーションは(あってもよいが)あくまで本筋とは異なる。業務に関して、丁寧にことばを尽くして説明する、徹底的に繰り返し教育する、ということが必要と考える。(50代)
●	就業時間外で拘束するのは労務的観点からもよろしくない。就業時間内で対応できることを考えるべき。(30代)
<就業時間外で>	
●	仕事以外のことでコミュニケーションが図れる場を設定することが大切と思う。(50代)
●	仕事上では、上下間の壁はあってしかるべきであると思うが、若者とコミュニケーションを取る為には、その壁になる部分が無い状況を提供する必要があると思われます。故に仕事の中ではなくその他の機会の仕事以外の話から、お互いのコミュニケーションの隔たりを無くすようにした方が、若者(弱者)の立場からすれば良いのではないのでしょうか。(30代)
●	単にコミュニケーションを図るには、飲み会は良いと思います。ルールを守らせるには、若者の意見を取り入れる前に、なぜ守らなければいけないのか、理由や意見をはっきりと伝える事が必要だと思います。←ミーティングなどで(30代)
●	まずは仕事以外の場で、コミュニケーションを図り、ある程度相手のことを理解しておく。その後意見を言う場を設け、それを吸い上げる。(50代)
◆「飲みニケーション」	
●	若い人は会議やミーティングで積極的に発言をしないのでそのような機会を作ってもコミュニケーションは取りづらいので慰安旅行や飲み会などで交流を図った方が良いと思います。(40代)
●	職場でなかなか自分の意見が言えないと思うので親睦会等の飲み会を実施することで効果が上がる。当社の場合、福利厚生で親睦会費年3万円の補助を行っている。(40代)
●	飲みニケーションが、基本です。(40代)
●	飲みニケーションはあまり推奨はしたくありませんが、全く違った一面が見れる機会であることは事実と感じています。仕事外での交流は定期的に作る必要性はあり、又、若者の意見を取り入れる場合にも、交流会は大きく役立つと思います。(50代)

	<「飲みニケーションは逆効果」>
●	最近の若者は定時後や休日に束縛されるのを嫌う傾向にあり、飲みニケーションやレクリエーションなどは逆効果となる可能性があります。(40代)
●	飲みニケーションを望まない若者が増えているので飲酒を伴う懇親会は注意が必要だと思う。(30代)
●	今の20代はプライベートの時間を大事にするので、就業時間外に拘束されるのはたとえ上司の奢りでも本音は行きたくない。酒の飲めない自分には懇親会など会費を取られた上に飲まされる苦行以外の何物でもない。(20代)
◆ 参画意識をもたせる	
●	業務以外の話をする機会があれば、個人が持つ特性がつかみやすい様な気がする。また、積極的に自分の意見を発言させる必要を感じます。(40代)
●	組織の中の役割が明確であることも重要であると思う。(60代)
●	指導や雑談の中に、自慢話ではなく失敗談を入れることで若者に親近感を持ってもらえると思う。(40代)
●	若者は意外と懇親会等を求めています。無理強いしない範囲で懇親会等を開催するのはよいと思います。若者とのミーティング、面接等も有効と思います。(50代)
◆ 相手を知ること	
●	自分を知ってもらい、相手を理解することから始まる。(20代)
◆ 意見を出しやすい場を設定すること	
●	メール等での会話が多い影響なのか、口で意見を言う若者が減少したと感ずるため、意見を出し易い場を与えることも考慮していかなければならないと考えます。(30代)
●	自由参加の場合は参加しない者が多く、また自由時間の強制参加は拒否反応を起こさせるだけで有効とはならない。まず仕事の時間内で意思疎通ができる環境を作ることが大切だと考える。(50代)
●	仕事時間以外での交流は押し付けになりやすく、難しい。まずはフランクに話せる場を設け、若者が提案しやすい環境を整えるのがいいと思う。(50代)
●	終業後や休日の活動は、今の若者はストレスを感じる者が多い。昼食会を兼ねた懇談会や対話集会、各階層を交えた集合勉強会等が有効ではないか。(50代)
●	企業として、若者のやりがい上げる方策が少なく、それに伴い若者の意見を吸い上げる時間・機会も少なく感じる。やはり、この時期だからこそ、意見を取り入れる機会を増やす必要はあると思われる。メール等で情報交換を行うことも良いと思われる。若者は、懇親会等嫌がる傾向があると思われる。(自宅プライベートを満喫したい等)終業後や休日なども同様だと思われる。(30代)
●	フリーターキングやツイッター等、つぶやく場の提供。(40代)
●	Facebook MIXI SNSの活用。(40代)
●	普段からの雑談やちょっとした声掛け等のコミュニケーションを通して、意見や要望・提案(感じている事)を話しやすい環境づくりが大事。但し休日等で”自分の時間”に改めて召集するような方法は、あくまでも無理強せず本人の意思を大事にする(断れる環境、雰囲気も結構重要です)。(40代)

	● よく言うのは 今の若いものとかといいますけど 誰でも若いときもありますし 誰しも 歳をとるので。そしてよく酒を飲むというのがどこでも 社内の愚痴の言いあいです。どの職場もあると思います。それは悪いことでも 良いことでもありません。どんな時代でも互いの意見を聞く場を設けることがなによりも大切なのです。(50代)
	● 個別(1対1)の話し合いの機会を多く作り、要求・要望を分かり合えること。その後、小集団会議で意見交換する。(60代)
◆ グループ討議が重要	
	● 信頼関係がある中、批判しない、評価につなげないなどのルールのもとでの、グループ討議が良いと思われる。(50代)
◆ 傾聴が重要	
	● 自ら意見することは苦手なようですが、聞けば意外としっかりとした意見をお持ちのように感じます。定期的に耳を傾ける姿勢が重要かと思います。(30代)
	● 若者の育った背景(社会や教育の環境)を知り、その若者に興味を持ち、話を聞いて受容する。そこがスタートライン(:相互理解)。(50代)
	● 耳をまったく傾けないのはダメ。意見や要望・アイデアを吸い上げたら、その結果を必ずフィードバックしてあげるのが大切だと思われる(ただし、傾け過ぎて何でも取り入れようとしても収集がつかなくなるだけなので、取捨選択した理由をきちんと伝えることが大切ではないか。ただし、取り上げなかったものについては、否定的に理由を説明するだけではだめである。)(50代)
◆ 若者により対応は異なる	
	● 個人により大事にしていることが異なるため、人によって対応が変わる。(30代)
	● 現代の若者は積極的に懇親会に参加する人もいるし、それを嫌う人もいる。しかし後者ほど自分の意見を聞いてもらう・認められることを望んでおり、そうした人の意見を取り入れる機会を設けることがコミュニケーションにつながるのではないか。(20代)
◆ 部下に信頼されること	
	● コミュニケーションを考える前に、自分は信頼されている上司(先輩)なのか、どうなのか検証してみる必要があると思います。その上で、部下(後輩)とどう接したらよいかを考えるべきだと思います。(50代)
	● 若者の方からのアプローチは来ない。中高年側が若者からの信頼を得るように日々意識して接するよう中高年教育こそ大事である。コミュニケーション推進のアクション、パフォーマンスだけでは、担当者の「努力した」との自己満足だけで終わる。(60代)
◆ 若者の嗜好をつかむこと	
	● 若い人が好きな話題をネタに、年長者から話しかける。若い人が個人的に興味を持っていること等について、年長者も少しは興味を持って話を聴く。自分が若い人に興味を持ってもらうように、好きな事や興味を持っている事について、生き生きと話をする。等、若い人から信頼される人になる事や、この人になら話をしても聞いて貰えると思うような人間になる。(60代)
	● 若者と同じ趣味(スポーツ)を持つといろいろな話ができます。但し、同じ趣味・スポーツが持てるかが問題です。(50代)
	● 若者の趣味等から考え方等を把握して指導する。(50代)
◆ その他	

●	日頃の心掛け(職場内でしっかりとした挨拶を励行すること、改善提案やヒヤリハット報告に対して確実に対処すること、等)が肝要と考える。(40代)
●	上記項目を満たすためには、まず終業時間の励行や「ノー残業デイ」を徹底的に実行しなければダメだと思います。(60代)
●	仕事とプライベートの両方で理解を示す必要があると思われる。(40代)
●	始業ミーティング、休憩時間(安全タイム)等で若者に発言させる。(60代)
●	「手を出さない」ことも一法だと思います(自覚しない限り自立にはつながらないと思うから。ただし、「見守る」覚悟が必要ですが…)。(50代)
●	若者は「自分の時間」に制約を受ける事を嫌がる傾向があるので、懇親会や休日の交流は参加者が偏る傾向がありそうです。メールなどの電子媒体であれば参加する範囲が広がりそうに思われます。(40代)

質問2 教育 自由記述(主な意見)	
◆ KYT・ヒヤリハット等	
●	弊社も同様です。私はKYTのテーマは、デジカメで自職場の一場面を撮影し4ラウンド法を推奨しています。その中で危険有害要因を抽出しリスクアセスメントを行い本質安全活動を行っています。そうすることにより、感受性向上とコミュニケーションアップになっているようです。(60代)
●	日常的なKY活動に参加させる。大切に(甘やかされて)育てられており危険遭遇体験が中高年より少ない。危険の認識が無ければ自己防衛、災害防止対策の発想はありえない。(60代)
●	ヒヤリハットを共有するために、提案をオープンにする。他部署の災害も、自分達ならこうするという思いで、類似災害防止検討会を実施する。(60代)
●	過去の社内の労災やヒヤリハットなどを基に、何がどう駄目だったのか話し合いを行う。出来れば労災が起きた場において、擬似的に体験を行う。さらに、そこから改善策を皆で出し合い、改善へとつなげる。(20代)
●	当事者の実際の作業環境(条件)作業場面を教材とした「危険予知訓練や仮想ヒヤリハット」を繰り返し実施することでしか「リスクの気付きと感度の向上」は図れないと実感しています。他人事と知っているうちはだめです。(50代)
●	ヒヤリハットを連動させたリスクアセスメントの実施。(50代)
●	新人に対しては各拠点で危険体感研修を受講することを求めています。またOHSMSも重要ですが、OHSMSと日常的安全活動とは車の両輪であり、OHSMSの中で日常的安全活動(KYT/KYK、ヒヤリハット、安全パトロール等々)をきちんと実施することが重要です。(50代)
◆ グループディスカッション	
●	若者＝意識が低いということではないが、知識・経験の不足が危険感受性の低さとなっていると思われるので、経験豊富な人物を交えてグループ・ディスカッションを行うことで、感受性の向上につながると思われる。(20代)
●	大学の講義では、グループディスカッションをさせた場合は学生の取り組みも比較的積極的になります。ただし、成果を出すには優れたリーダーが必要なので、させるほうも注意深く見守る必要はあると思います。(40代)
●	グループでの話し合いや、視聴覚教材は他人事として受け止め、中に入っていないケースが多い。(60代)
◆ コミュニケーション	
●	問題のある人は、コミュニケーションをとることが苦手のように感じます。グループでは、発言してくれる人は問題ないことが多い。(50代)
●	真面目にきちっと話をすれば、充分理解し、きちんと対応するものです。話をするほうが、いい加減な気持ちで対応するのではなく、対等の立場で話をする気持ちが大切であると考えます。(60代)
●	ベテランと若手が一緒になった話し合いが必要。(50代)
◆ 災害事例	
●	職場の過去の労災事例とか交通事故など身近に感じるものを題材にします。(50代)
●	具体的な事例について教育をするのが有効と思う(焦点がボケない)。その意味で動画やDVDなどの利用が有効と考える。危険体感教育も実施すべきと思うが、体験が実際に自分の身に降りかかることを理解させる必要がある(単なるバーチャル体験で済んでしまわせないようにするため)。(50代)

◆ 視聴覚教材等	
●	まず、イラストを使った教材を元にグループで考えさせる。次に視覚教材(実写動画映像)を使い各自に考えさせる後、再度グループで考えさせる。次に体感教育を実施する。一度だけでなく、いろいろな危険に対して繰り返すことが重要。(50代)
●	現在20代前半の方はマニュアル世代と言われ、視覚教材等で教育する方が良いと思われれます。(40代)
●	同年代でのグループディスカッションであれば活発に意見が言い合え有効的だと思います。又視聴覚教材の方が若者にはインパクトが強いと感じています。目で見ると聴く感覚はイラスト教材より記憶に残るように思います。(50代)
●	視聴覚に訴えるもの、体感するもののインパクトは非常に大きいと思われるが、あまりに現実とかけ離れているものや、設備等が実態にそぐわないものであったら効果は薄れてしまう。(20代)
●	視聴覚教材は受動的生活を有しており記憶に残りにくいのではと懸念しております。(60代)
●	動画、DVDで良い作業方法と悪い作業方法を録画して見せたり、挟まれ・巻き込まれ・転落などの体感訓練を実際の機械設備を使って行っています。(40代)
●	座学では難しい。ビジュアルでイメージしてもらうこと。(50代)
●	ネット時代の現代、情報は視聴覚でインプットし体感とコミュニケーションで身に付く様な教育が効果ありと思われる。(50代)
◆ 実体験	
●	実体験と自分で考えて気づく方法に勝るやり方はないと考えます。マンガ、イラストは簡易でその場ではわからせたと感じるでしょうが、本人が真剣に考えて意識するようにならない可能性が高く、あまり有効ではないと考えます。(30代)
●	言葉だけでなく、実際に経験しないとわからない危険もあるため。(20代)
●	実際の物を見させ経験させる。(50代)
◆ 指導者の育成	
●	指導者が、労働災害の怖さや悲惨さを身近に見聞きした体験が少ない。又、安全について確固たる知識を持っていないと感じられる。部下を叱れる指導者が減って来た。(60代)
●	若者の問題もあるかもしれませんが、「教える側」の問題の方が大きいと思う。どうやって教えたらいいいのかわかっていないまま、教育をし続けても効果があまり上がらないと思う。講師育成の方が重要です。(40代)
●	ディスカッションはもちろん、それをふまえた適切なアドバイスができる人材が必要。(30代)
◆ 体験談	
●	先輩方の苦労話、失敗談など身近で本音の話を自然にできるようなチーム作りに工夫する。(60代)
●	年長者が、昔の事故や失敗談を熱意を持って話して聞かせる。自分を大切にする気持ちを持たせるような話を、事あるごとに。Q-2の質問4項目を実施する際、これらの事を分りやすくしっかり話して、若者が納得したうえで実施するよう、上手に導いてやるのが大切である。(60代)
◆ 危険体感教育	
●	弊社では、毎年安全衛生大会・定期的な教育実施・住金安全体感教育への参加により、社員及び協力会社への啓蒙を実践しています。(50代)

●	弊社では、今年から新入社員の安全教育に「危険体感教育」を外部機関で受講させた。感想としては非常に好評でした。次年度以降も続ける予定です。(50代)
●	危険体感教育を、なるべく早い内に経験させ、危険に関する感性を植えつける。(60代)
●	OJT教育中に、教育機関を利用して危険体感(安全体験)教育を受講させている。最近の若者(定期高卒採用者)は血を見たことがない、バンドエイドとはなんですか?と言った意見が出ており、初歩からの安全教育が必要である。(60代)
●	危険体感教育と過去の災害事例など、実際に起きた災害を教育していく必要と、KYの見方・考え方をグループ討議や教材で教育していく。(50代)
●	工場勤務をしている者ですが、自分が同じ世代だった頃と比べ安全の環境が整っています。実際に危険な状態を見たり体験したりする事が少なくなっています。良い事ですが、逆に学習、経験を積む部分機会が少なくなっていると言えます。体感教育は効果があるように思います。(50代)
●	感受性を高めるためにはじっくり時間をかける必要があると考えます。本来、企業に入る前からある程度の危険に接する機会が必要でしょうし、体感教育も出来るだけ若い段階で経験することが肝要と感じます。(50代)
●	体感教育のほか、過去の災害資料をリアルに再認し、視聴する。(30代)
◆ 疑似体験	
●	DVDを視聴後、疑似体験させ、グループに分け危険に対して話しあう。(40代)
●	疑似体験は5感で受け止められるから、かなり有効。また、交通事故ビデオのように、少し刺激的(残酷)な動画を見せることも有効かも?(50代)
●	疑似体験をさせることが有効だと思われませんが、企業としては疑似体験設備を設けて時間内に利用させる余裕は無い。かと言って設備したとしても時間外では若者も含めて利用して安全に関する感受性を高める努力はしてもらえないと思います。地道にDVDなどを利用しての教育が精一杯と考えます。(60代)
●	危険の感受性は、疑似体験が一番効果があると思っています。最近はゲームなどを多く見ているので、目で見ても、インパクトが薄い。(50代)
●	バーチャル世代に対して、できるだけ疑似体験をさせる。(40代)
●	危険に対する感性向上は、教育(今までの学び的なもの)だけでは難しいと思う。起こしてみても初めて判ることもあるため、疑似体験は重要と考える。(50代)
●	一番有効は疑似体験だと思う。グループの話し合いは積極的に話してまとめていくが、年上から見ると気持ち悪いほど正論に片寄る。体験させた後のグループでのシェアや振り返り、課題提示が効果があると思う。(40代)
●	現在の若者は、幼少期、教育期に危険な体験をしない環境が多く、また、逆にバーチャル機器で疑似体験をしながら、痛みは伴わない状況が感受性の欠如に繋がっていると思います。ヒヤリとする疑似体験しかありません。(50代)
◆ 災害発生事例等	
●	災害事例を教材に類似災害を想定させ水平展開を行う。(20代)

●	過去の災害事例、職場のKY等を基に教育すると、より有効だと思います。(30代)
●	本人の自覚が大事です。作業の注意意識も当事者意識が無ければ無関心となりがちです、災害事例等当事者意識で再発検討訓練をする。(60代)
●	資料(原稿)のみの教育では危険度が伝わらない。災害発生事例を実際に再現(ダミーの人形や指)したものの閲覧や疑似体験がインパクトがあり効果大。(50代)
●	災害発生理論をPTし悲惨さを伝える。(50代)
●	実際の災害報告書活用してを現地で災害発生状況と対策を説明(50代)
◆ 様々な教材と手法を活用	
●	慣れ親しんだ教材を使用することが必要と感じています。(50代)
●	パワーポイント等で資料作成。(40代)
●	仕事場の部分を選択し、マンガチックに冊子を作成する。その冊子に現場写真を載せるとよい。(60代)
●	学校で行われている安全教育のようなリアルなものを教材としたもの。(50代)
●	職長教育で安全点検図表を利用して発掘能力、危険を危険と感じられるためのグループワークをしています。図表の事例が沢山あると良い。今は保全部門などが主体なので、事務所内等の事例も欲しい。
●	同業社や他業種の作業場見学など実施して、感じた点(良い点、悪い点、同調した点、改善点など)を話し合う。見学者:被見学者(60代)
●	自律訓練法(Autogenic Training)訓練を通じて、自分の技量(実力)を認識させること。(40代)
●	社内教育の場合、実際の設備等を利用して、現実味溢れる体験をさせることが良いと考えます。(30代)
●	感受性に関する個人アンケートにより、感受性のレベルを把握した上で対話により感受性を高めていく。(50代)
◆ 参画意識をもたせる	
●	職場の安全衛生委員や推進員にさせて活動に積極的に参加させる。(40代)
●	作業手順書をグループで作成させる。実際に作業を行い、危険のポイントを肌身に刷り込む。(40代)
●	自分で現場をパトロールさせる。(40代)
●	現場巡視に同行させる。朝礼などで直近の災害情報(自社、他社)や安全衛生のイベントについて説明する。(50代)
◆ その他	
●	積極的な資格取得。(50代)
●	仕事の中で、自分を生かすことが何を意味するのか、自問自答できるようアドバイスする。(50代)
●	集団行動だと合わせてくれる。(30代)

●	教育の中で積極的に対話(質問)することも有効です。(40代)
●	達成感を感じさせる。(50代)
●	OJTで自職場にあった危険性を指導するのが一番と思います。(40代)
●	受動的な教育では、「自分のため」の教育であるという意識が高まらないのではないか。(40代)
●	現場実務教育と集合教育を計画的に繰り返し行う。(60代)
●	雇い入れ教育と定期的に労働安全衛生教育を実施する。(30代)

質問3 モチベーション 自由記述(主な意見)

◆ 褒めることと叱ること(飴と鞭)

●	報告・連絡・相談(ホウレンソウ)を密に行った上で、最後まで一人で業務を行い自信と責任を持たせる。単純な競争ではなく、各人の長所を褒め、欠点を理解させ、改善の相談に乗る。(50代)
●	最初は丁寧な教え、習熟度を見て1人で最後までやらせる。結果はほめる。ほめ方は結果により加減し、不具合のある個所は、ほめながら指摘し改善を促す。決して否定的な言葉は使わないこと。(60代)
●	安全に関しては、若者だけでなく全社員含め、普段から安全に敏感になり、互いが厳しく叱る環境を作るべき。ただし叱った後で、なぜ、どのように危険なのかを説明する。まずは目的・目標を明確にした上で基本を教える。その後は一人で最後までやらせる。途中躓いても自分で考えさせ、自分の打開策を話してもらい。どうしてもわからない時は考え方のアドバイスをを行う。成功すれば良かった点はほめ、同時に悪かった点があれば理由とアドバイスをを行う。もし現行の方法よりも若者の意見の方が良い案だと思えば、素直にほめて改善する(検証等は必要だが)。失敗しても一生懸命にやったことに対しては叱らない。ただし、安全に関する事項だけは別で、失敗=命にかかわるので実行する前に指導者がチェックしてから実行に移らせる。(40代)
●	今の若者は、一般的に誉めて育てるの方が、効果があるように感じます。ただ、日々誉めているだけでなく切磋琢磨するように競争心を持たせ、日々のモチベーションを高める必要性があると思っています。(50代)
●	10回ほめて、1回指導(叱る)ぐらいほめる又はしかる時は、何がどうだったのか具体的に話す。また、その後も気にかけている様子が伝わるようにする。(40代)
●	理屈としては、ほめてからしかったりでの指導が良いとは思いますが若者は親や教師からも叱られた経験が少なく、叱ることは本当に難しいと感じています。愚直に手取り足取りでの指導を行い、モチベーションの向上を期待することを実行していきます。(60代)
●	良いところは褒め、悪いところは「なぜ悪いのか」「なぜしてはいけないのか」等、事例を交えて指導する。(30代)
●	間違った行動には、厳しくする。多少でも上手く良くやったことはほめてやる。メリハリを付け、コミュニケーションを適切に使分けすることが大切。(なかなか難しいことであるが)(50代)
●	自立を促し、一人でやらせてみて(勿論危険な作業は除く)、結果がどうであっても、褒めることを忘れないことが重要に思われる。勿論叱ることが必要な際は、叱る事も必要。(20代)
●	仕事のことは厳しく行っても経験を積まないと覚えてもらえないが、安全に関しては厳しく接している。最近では叱らない先輩が多すぎると思います。嫌われたくないのか? 関心が無いのか? 手伝わないのはあまり関心しないが、ポイントをアドバイスしたがよい。(50代)
●	厳しさとはほめること両方必要。やってみさせ、それを評価してあげることが必要。(40代)
●	厳しく接するだけではダメ。やさしさと、甘やかさを誤解されないようにする必要がある。ルール無視、人格無視等の者には厳しく指摘する必要があるが、仕事上トライして失敗した場合、この場合は厳しく指摘するだけではダメだと思う。次回へモチベーションを高められるほめ言葉が必要。(50代)
●	「あめ」と「ムチ」を上手に使分け伸ばす。ルール違反は激しく叱り、ラインの調子のよいときは「お前がいないとこのラインはまともに動かないからな。頼んだぞ」と持ち上げる。意外と言われたほうは、その気になります。(40代)

	● 教える相手による、本物を見せる、真剣に教える、苦しさを乗り越えられたら、その先に素晴らしいものがあることを、体験させてあげる。過程の中での不安全、不適切な事が発生したら、その場で指導をする、最後までやり遂げられたら、そこで褒めてやる。(50代)
	< 飴と鞭は逆効果 >
	● 若い子を叱ると逆効果になる。(40代)
	● 飴と鞭が有効な時代は終わった。仕事の重要性和責任感を持たせるのが有効と考える。(60代)
◆ 厳しさと優しさと	
	● 厳しさと優しさの両方が必要。考えさせる事、推理し結論を推測させる事。(50代)
	● 厳しく・やさしくが基本。そして、フォローをどうするかが問題。(50代)
	● 必要に応じ厳しさやさしさを使い分ける。(20代)
	● 厳しさとやさしさとバランスが必要。ほめるところは何がよかったか具体的にしっかりとメンバーの前で個別にタイムリー。(50代)
◆ 山本五十六の精神が重要	
	● 山本五十六大将の名言がすべてだと思います。個々のレベル(段階)に応じたアプローチを意識して先輩や上長が接することにより相互信頼が図られ、モチベーションの発現と向上が徐々に図られると思います。息の長い取り組みとなりますが。(50代)
	● ゆとり教育世代が増えてきた年代です、厳しさ一辺倒ではついてきません。ほめながら、期待を持たせ道筋を与えて、とりあえず一人でやらせてみる。その後でしっかりしたフォローが必要である。(50代)
◆ 成功談と失敗談	
	● 「失敗させる」経験を積ませる。失敗を肥やしに出来ることこそ、次のモチベーションにつながると考えます。(50代)
	● 成功事例を経験させることが達成感を生み、更なるやる気を引き出す。(50代)
	● 成功体験を一つでも多くさせることが大事だと思う。チャレンジ、トライをさせる深さが必要に思う。(40代)
◆ 達成感と報酬	
	● 達成感を得る仕事をさせる。(50代)
	● まず本人が何をやりたいのか、自分の問題から取り組ませ達成感を実感させる。(50代)
	● 達成感、成功体験を感じさせることが必要。(50代)
	● 「報酬」、「将来への保障」が「今の若者」には重要だと思いますが、「報酬も少ないし、将来への保障もできないけど、ガンバレ！」これでは無理でしょう。(40代)
	● 基本的なことは、手取り足取り繰り返し、丁寧に教える。その後は、1人で最後までやらせ達成感を実感させる。質問にはきちんと答える。(50代)
◆ 若者により対応は異なる	

	● いつも優しく、いつも厳しくは無理です。ケースバイケースでメリハリのついた接し方が必要と思います。(60代)
	● 個人差もありますので、何が良いかは人によって違うと思います。他者のモチベーションを高めることは、とても難しいと思います。特に、普通ではない反応をする対象者(やる気の見えない人。返事だけはするが、内容が伴わない。頑張りますと言うが、変化の全く見られない人等)。(50代)
◆ コーチングが重要	
	● 手放し状態で作業をさせるのではなく、コーチャーの仕事を把握した上で、自分でやってみて(コーチャーの前で)、作業内容についてコーチャーより意見を求めさせる。(60代)
	● その人の性格・状態により、いろいろな方法をとらなければなりません。逆に、モチベーションを高めようとする側は、それなりの人格・知識・経験が必要となりますので、若者の指導方法の前に、指導する側の教育、選別が重要となります。(30代)
	● コミュニケーションに繋がるが、繰り返し教える・会話することは必要。しかし、上司のコーチング能力が必須。競争も必要だと思われれます。競争相手とのコミュニケーションも必須。(30代)
	● 相手の意見、本音を十分聴き取れるように意識している。聴く姿勢を相手に見せ、本当の考え、意見を聴き取り話し合うことで相互理解を心掛ける。(50代)
	● 課題テーマを与え、考え・実践させる。そして出た結果について上司が評価する(評価は、時には叱り、出来たことに対しては、ほめる事)上司のフェアマネジメントの実践。わかりやすい評価。(40代)
◆ コミュニケーション	
	● 状況によると思いますが、日頃からのコミュニケーションが出来ていなければどちらを行っても大きな効果は見込めない。(40代)
	● 指示待ち症候群の世代なので、自らは積極的に動く事はしない。また、仕事を与えても期限を守らない。管理職が注意をしない。苦慮しております。まずは、コミュニケーションが大事だと思います。(40代)
◆ 継続的教育が重要	
	● 叱る・競争させる は、今の若者には向かない(興味を示さない)。ほめる事は大事だが、それだけでなく過保護で育ってきているので逆効果の場合あり。やはり、繰り返し教えることが一番大切だと思います。次に、ある程度 できるようになったら最期まで一人でやらし、完遂したら一言だけ褒める。(40代)
	● 繰り返し反復指導を行いながら、最後までやらせることが必要だと思います。最初から一人でやらせても完遂しないだろうし、途中で投げ出すでしょう。完遂できる技能を反復指導して、完遂する喜びを体験させることが重要だと思います。(50代)
◆ その他	
	● 「自分は大事にしてもらっている」「自分が怪我をすると家族や上司・同僚にも迷惑をかける」という意識を持たせるように指導する。(30代)