

第104回 令和7年10月16日(木)

「できないこととやらないことの区別について。」

上司の立場になって部下と接するときなど、どうしても部下のミスを指導しなくてはいけない場合もあります。そのときこれを思い出してください。

そのタスクが部下にとって「できない」ことなのか、「やらない」ことなのか。

「できない」ことを「できるようにする」のは上司の責任です。「やれば簡単にできるのにやらない」これは本人の自覚が不足していることが原因なのかもしれません。

最初にこれを見極めたうえで、「できない」ことを叱ることは基本的に間違っていると認識してください。これは上司であるあなた自身に課題があります。逆に部下から見た場合、指導されたということはあなたの能力はすでにこれは「できること」と上司は見ているのかもしれません。

さて、これはどう考えても「やらない」ことだな。何回も教えているし。これは少し強めに話す必要があるな……。この場合でも叱る前にちょっと考えてください。「なぜやらないのか。」

言いたいことがあって素直に仕事に集中できない場合。怠けてやらないもしくは完全に忘れていた場合。本当は体調が悪かったという場合。別のことに気を取られて仕事が手につかない場合。

指導が必要な場合、相手によって話し方を変える必要があります。「どうしたの、あなたらしくないね。」という切り口から悩みを聞き出さなくてはいけないかもしれません。状況によっては指導するより病院に行かせるほうが優先な場合もあるでしょう。

ここまで考えたうえで指導します。そのころにはミスが発覚した直後に感じた「怒り」なんてあまり残っていないはずです。アンガーマネジメントで良く出てくる6秒はとっくに経過しているはずです。

上司がこのように考える癖をつければ、感情的に怒る行為で生じる「ハラスメント」はなくなると思います。

人を育てることは時代とともに変化し、難しくなっています。上司もアップデートして、令和の指導法を学ばなければいけないと思います。