

部下の成長を導く、お薦めの質問

産業カウンセラー 柏木 勇一

◆情報過剰社会に振り回されている現代社会が底流に

「実は今、ちょっと注意しただけで、いきなり『辞めさせてください』と言う若手社員がいて困惑しています。昔はこうではなかったはずなんですけどね」。部品製造業の製品企画部門課長職の40代Sさんから、若い世代対応について相談を受けた際の愚痴のような言葉に注目しました。Sさんの入社当時と比較した場合、現代の特徴は①技術の高度化・細分化による負担増、②働く人の多様化についていけない制度や文化、③人材流動性の高まりによる転職ハードルの低下、などあげられます。SNS時代の特徴で、誰もがさまざまな情報に接する機会が増え、極論になりますが、振り回されていることが背景にあるでしょう。他者の評価を気にする人も増えています。ハラスメン

トの知識も普及し、ここでは上司が戸惑って若い部下との会話にも遠慮がちになっていることも指摘されています。カルチャーギャップ、と言えばそれまでですが、離職者が増える要因でもあります。どうすればいいか。上司と部下のコミュニケーション、ここでは上司側の考えと対応の仕方の変化が望まれています。

◆1対1でまず3つの問いかけを試みてみましょう

働き方や価値観の多様化に対しては、画一的なマネジメントではなく、部下一人ひとりの考え方を尊重するマネジメントが求められています。ハラスメントを過度に恐れて部下へのフィードバックの機会を逸してしまうことは好ましくないでしょう。自己形成ができていない若者に対して必要なこと

は、上司による広い視野の提供です。例えば「今の悩みも5年後は大したことはないと気付くよ」と教えられるのも上司です。1対1での対話が大事で、次の3つの質問で問いかけると信頼関係が築きやすいと言われています。

「仕事は順調ですか」・「キャリアは順調ですか」・「プライベートは順調ですか」
業務の確認だけではなく、この3つを混ぜることで、部下は今やっていることからの成長、キャリアの目標ややりたいことに気づいて仕事への集中力につながるということが実証されています。離職したいという考えは遠ざかるはずですよ。

◆人や自然との多様な関係性も大切に

WB(ウェルビーイング)という言葉聞いたことがあると思います。定義づけることは好ましくありません。人が感じる良い点ととらえてください。人生の不安が少ない人の共通点は何だと思いませんか。お金ではありません。お金がいくらあっても不安は消えません。

その答えは、現代では「多様な関係性」と言われています。職場では同僚や上司との関係、そして自然との関係です。視野がゆったりと広くなった感じがすると思います。それを認め合った上で、部下に①「今のあなたは10点満点で何点ですか?」、②「5年後は何点だと思いますか?」という質問を試みてみてください。①は日本人の平均は6〜7、欧米では8〜9です。②は日本人も8点以上になります。成長を自覚し、将来に希望があることが、上司との語り合いで自覚できるという流れです。ギスギスしない対話をぜひ試みてください。上司も部下も情報に振り回されない余裕が必要です。

〈参考〉堤多可弘氏(産業医・精神科医)・石川善樹氏(予防医学者)のWEB研修と著書

【筆者紹介】

柏木勇一(かしわぎ ゆういち)
大学卒業後、新聞社勤務を経て、現在EAP企業でカウンセラーとして活動。産業カウンセラー、家族相談士、交流分析士。

