



にかかっていますか?

もしかして 「自分でやった方が早い病」

経営コンサルタント
心理カウンセラー

小倉 広 さん



見つけた瞬間思わず手が伸びました。記者と本との出合いを率直に小倉さんに伝えるべく、じっくりと話を伺ってあげた。

「必ずみんなが一度はかかる病気だと思えますよ(笑)。」
この病の症状は「部下や後輩に、勝手に仕事を任せられない」ということ。20代のうちは「自分でやった方が早い」という発想でいい。スキルを高めて力を磨く時です。しかし30代は別。その発想が自分にも周囲にもマイナスになっていきます。

30代は、自ら結果を残す「プレーヤー」から、チームを率いる「マネージャー」的役割へと脱皮することが求められます。若手を育成する役割も増える。なのに「自分でやった方が早い」という判断をしてばかりでは、業績は伸びても、人材育成の方は手つかずで残ってしまっわけです。

小倉さんが社会人になったのは、バブル景気の終わりに。任せられなくても、山のようには仕事が積み重なっていき、そんな時代だった。

「この病に陥りやすいのは、まず、部下や後輩は頼りない、自分のほうが「テキキ」と思っている人です。でもこれでは本来頼れる若手にとって、仕事を成長の機会です。仕事を任せてこそ、人は育ちます。「成長してから任せよう」と思っている人も人材は出てきませんよ。しかも今は、僕が社会人を

経験したころとは逆の、低成長・ワークシェアの時代。仕事の絶対量が減少する中で、さらにリーダーが「自分でやる」となれば、部下や後輩から成長のチャンス奪うことになる。」

とはいえ、嫌な仕事や、やっかいな仕事の場合、「部下に悪い、押しつけては申し訳ない」と思ってしまう「優しい」リーダーもいるのでは?

「仕事を頼まないのは、必ずしも「優しさ」ではないです。何より、成長の機会を与えていない。それに、リーダー自身が仕事を嫌なもの、つらいものだと捉えている、部下たちの意欲も上がりませぬ。」

逆に「仕事を任せよう」と伝えたら、「やっつけてほしい」「こんなアイデアがある」と、積極的な反応が返ってくるかもしれない。つまり、「任せられない」ということは、人のやる気や善意を信頼できていないということなんです。

「ですから、根っこは同じ。「病」の原因は、自己中心の考え方や、相手に信頼を置けない臆病さ。部下にとってみれば、自分を信頼してくれない上司と働くのはつらいです。」

よ。そんな上司は、遅かれ早かれ痛い目を見る」

そんな羽目に陥らないためにも、どんなリーダー像を追い求めるべきなのだろう。

「確かに、仕事を任せれば、部下や後輩は失敗するかもしれない。時間もかかる。ですから任せることは、「相手を手を信じ切れるのか」という、リーダー自身の姿勢と覚悟が問われる困難なチャレンジなんです。そして、困難の先にこそ成長もあります。困難に挑んでいるのは、仕事を任せられた部下も一緒。だからリーダーの役割は、困難に挑戦したいというエネルギーを、絶えず充電してあげることに。つまり、勇気づけであり、励ましです。その時に一番大切なのは、『君ならできる』『君は立派なプロフェッショナルなんだ』というリスベクト(尊敬)を相手に示すことなんです。」

「ですから、根っこは同じ。「病」の原因は、自己中心の考え方や、相手に信頼を置けない臆病さ。部下にとってみれば、自分を信頼してくれない上司と働くのはつらいです。」

2. 選り好みのない人に信頼が

どんな仕事も「任せられるもの」である一方、「取りにくいもの」「奪いにいくもの」といった側面もあります。しかしそれだけでは、派手で目立つ仕事に目を奪われがちです。本心に大事なのは、地味で面倒に思える仕事にも、同じ意欲をもって取り組めるかどうか。他の人が嫌がりそうな仕事でも、一生懸命に取り組んでくれると分かれば、上司だってどんどんチャンスを与えようという気持ちになるからです。

1. 自分で締め切りを設定する

1週間後にテストが控えているれば、嫌でも誰もが勉強します。仕事でも同じで、「いつまでに」という期日は必ず設けましょう。大切なのは、明確に期日が決まっていなくても、自ら周囲に締め切りを宣言して、仕事を進めること。これができる人は、仕事全体のスケジュールを管理できると見なされます。自分で自分に負荷をかけることで能力も伸びます。これこそ、「任せてもらう」ための第一歩です。

「任される」のはどんな人?