

人を育てる

アドバイザー
小倉 広氏
Hirosi Ogura

「任せる技術」

部下や後輩を指導・育成する立場になったのはいいが、仕事の「任せ方」に悩みを抱えている人が多いそう。任せることができないと、部下や後輩はいつまでもひとり立ちできず、自分自身も膨大な仕事を抱え、その処理に追われる……。そこで、人材育成関連の著書も多い小倉広氏に、「任せ上手」になるためのポイントを伺った。

無理を承知で任せてみる

仕事を任せることによって後輩や部下は仕事を覚え、成長していくと言われる。ただし、単純に任せればいいわけではなく、任せ方が問題だ。任せ方を誤れば後輩や部下は自信を失い、仕事に対するやる気を奪う結果にもなりかねない。また、部下に任せて失敗されたら困る……と思っ

「任せることができない上司は、部下の仕事を自分で抱え込む傾向が

あり、年中「忙しい、忙しい」が口癖で、自分は人一倍仕事をしていると思いついでいます。上司の仕事とは、「今日と違う明日をつくること」です。例えば、業務フローを標準化して改善したり、営業戦略を立案したり、未来のビジョンを策定して部下の奮起を促したりするのが本来の仕事。そして、もう一つ重要な使命が仕事を任せ、部下や後輩を育成することなのです」

「まずは、無理を承知で任せてみる。『できることになってから任せる』のではなく、『できなくても無理しても任せる』ことが重要です。『まだまだ任せられない』と思っ



口出しはできる限り我慢すること

人は、自分で決断してやろうと思った仕事は必死にやり遂げようとするが、他人から指示命令された仕事は「どうせ命令されたこと」と思い、やり遂げようとする熱意に欠けるものだ。

「だからこそ、任せたからには口出しはできる限り我慢すること」が大切。上司が口出ししてしまった瞬間に部下の主体性が失われるからです。だからといって、部下の好き勝

手なやり方に任せればいいわけではありません。上司には部下の仕事の品質を管理する責任があるからです」

例えば、任せた資料作りの出来が悪かったとしよう。このままではクライアントに迷惑がかかってしまう。

「そんなとき、さりげなく気づかせてみてはどうでしょう。『私だったらこんな風に考えるけどなあ』『隣の部署の〇〇』

「部下・後輩が相談しやすい」環境づくり

の主体性が失われずに品質管理ができるようになるのです」

「1日1回、週1回」コミュニケーションを定例化

「何かあったら相談に来いよ」「分かりました」など社内にありがちな会話だが、部下や後輩から相談されることもなく、気づいた

ときには既にして遅れ。頼んだ仕事は遅々として進んでおらず、時間だけが過ぎていた……。よくあるケースだ。

あなたの「任せる技術」チェック

部下や後輩に仕事を任せる際に、当てはまる項目にチェックを入れてください。

- 仕事を任せるときは、無理を承知で任せる
- 必ず責任を伴う仕事を任せる
- 仕事のやりがいや辛さを伝えた上で、自分の意思で決断するように促す
- 任せた以上は、目標達成を求める
- 相手が助言を求めない限り、口出しは我慢する
- 定期的にコミュニケーションを図り、さりげなくアドバイスを送る
- 常に「相談しやすい」仕組みを作っている

※7つすべてにチェックが入れば、あなたの「任せる技術」は合格です!

「こうした状況に陥らないためにも、コミュニケーションの定例化をおすすめします。例えば、『1日1回週1回』。1日1回とは、業務日報の提出を定めて、それをチーム全体で共有するという方法です。これが習慣になれば、上司は日報を見ながら、気になる点だけを部下に確認すればいい。これなら部下のやる気と主体性を損なわずに、進行状況をチェックできます。また、週1回とは、部下と上司の1対1の定例面談のこと。時間は15分〜1時間程度。面と向かえば心も開きやすいし、相談もしやすいでしょう? 相談したり、悩みを打ち明けたり、そんな環境づくりが肝心なんです」

今月のアドバイザー



小倉 広氏

1965年、新潟県生まれ。1988年、青山学院大学経済学部卒業後、株式会社リクルード入社。人事コンサルティング室長を務める。2003年、株式会社フェイスホールディングスを創業。顧客企業の組織づくり、人材育成を支援する。「任せる技術」など著書多数。



任せる技術

小倉 広 著
日本経済新聞出版社
1470円

「責任ある仕事は、失敗が怖くて任せられない」そんな上司は部下の仕事と成長の機会を奪っている。部下に「任せる」ためのポイントは7つ。無理をしても任せてみる、見守ることの大切さ、フォローアップの方法、チェックの仕組みなど、部下に仕事を任せる際の方法を系統立てて説明している。