

## ◆それは本当の優しさ？ 注意しないリスク◆

最近あなたの会社では、上司が部下を「注意する」光景が見られますか？

◆ \_\_\_\_\_ ◆  
それは本当の優しさ？ 注意しないリスク  
◆ \_\_\_\_\_ ◆

最近、現場のマネジメントにおいて、  
◇関係が悪くなるのが怖い  
◇何か言うとハラスメントになりそう  
◇本人も頑張っているから言いづらい  
といった理由から、あえて指摘をしないケースが増えているようです。

あるいは、あなた自身が現場に対して言いたいことをグッと飲み込んでしまうこともあるかもしれません。  
もちろん、コンプライアンス意識の高まりは健全な変化です。

しかし、「何も言わないことが安全」という空気は放っておくと、  
◆ルールが守られなくなる  
◆同じミスが何度も繰り返される  
◆商品・サービスの質が下がる  
といった、組織の成長を止める深刻なリスクをはらんでいます。

そして、最も見過ごせないのは、意欲ある優秀な若手が『この会社では成長できない』と判断し、去ってしまうことです。  
「指摘をしない」という選択は、一見「優しさ」のようでは実は、相手の成長機会を奪い、組織全体の基準を下げる行為でもあります。  
では、どうすれば健全なフィードバックができるのでしょうか。

実際にうまくいっている企業では、指摘を「成長支援」として受け取ってもらうために「伝え方」を工夫しているようです。  
■人格ではなく「事実」にフォーカスする  
■指摘と同時に「こうなってほしい」という期待を伝える  
■1on1など定期的な場で小さな違和感を共有する（指摘を特別な出来事にしない）など。

これらを実行するためには、リーダーに「伝え方の技術」を身につけてもらうことが不可欠です。  
そして、もう一つ重要なのが、「部下の成長を諦めない」という経営者・リーダーの覚悟です。  
最初は勇気があるかもしれません。伝え方に迷うこともあるでしょう。

ですが、向き合って伝えた言葉は、必ずその人の糧になります。  
ぜひ、互いに高め合える強い組織をつくっていきましょう。

□ ■ □ \_\_\_\_\_  
編集後記  
\_\_\_\_\_ □ ■ □

今回は「注意しないことのリスク」をテーマにお伝えしました。  
「言わないほうが無難」という空気は、どの会社にも少なからずありますよね。  
当社でも、伝えるべきことをきちんと伝えられているか、見直してみようと思います。

最後までお読みいただきましてありがとうございます。  
ご不明な点がございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。  
今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

