

◆新人が質問しなくなる会社のリスク◆

さて、あなたの会社では入社当初はよく質問していた新人が、いつの間にか黙々と仕事をするようになってはいませんか？

◆ _____ ◆
新人が質問しなくなる会社のリスク
◆ _____ ◆

新人の社員が入社してしばらく経つと、「最近、質問が減ってきたな」と感じることもあると思います。
そして、「仕事に慣れてきたんだな」「成長している証拠だろう」と、少し安心するかもしれません。

しかし、その質問は本当に「減った」のでしょうか。

もしそれが「できなくなった」のだとしたら、注意が必要です。
ここには、多くの経営者やリーダーが誤解しがちなポイントがあります。
それは、「質問しない＝優秀」「自分で考えている証拠」という思い込みです。

実は、新人が質問しなくなる原因の多くは、本人の能力や姿勢ではありません。

- ◆ 忙しそうで声をかけづらい
- ◆ 前に聞いたとき、嫌そうな反応をされた
- ◆ 「それは自分で考えて」と言われた
- ◆ 正解を求められている空気を感じた

こうした小さな経験の積み重ねは、聞かない方が安全だという判断に新人を向かわせてしまいます。

では、このような状態を防ぐためにはどうすればよいのでしょうか。

ちなみに、質問を遠慮しなくて済む文化を築いている組織では、次のような取り組みを行なっているようです。

- 質問されたら、まず「聞いてくれてありがとう」と伝える
- 質問を受け付ける時間帯やタイミングをあらかじめ共有しておく
- 同じ質問が出たときは「個人の問題」ではなく「仕組みの問題」として捉え直すなど。

大切なのは、「聞いていいんだ」「わからないと言っても大丈夫だ」という安心感を、日々のやり取りの中で積み重ねていくことです。質問が出なくなったときこそ、新人の変化に目を向けてみてください。

□ ■ □ _____
編集後記

_____ □ ■ □

今回は「新人が質問しなくなる会社のリスク」をテーマにお伝えしました。

質問しづらい空気は、気づかぬうちに新人の行動を抑え、不安や迷いを表に出せない職場をつくってしまいます。

当社でも、質問が減ったときほど、社内の雰囲気や関わり方を見直してみようと思いました。

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。

