知っ得情報！

2026年
11月号

発行元
株式会社ピースワン
〒545-0051
大阪市阿倍野区旭町1-2-7
あべのメディックス11階
TEL：06-6631-0303
FAX：06-6631-0703

◆「忙しそう」で相談できない組織のリスク◆

さて、あなたは社員から「忙しそうだったので、声をかけるのをやめました」と言われた経験はありませんか？

◆ ―――――――――――――――――――――――――――― ◆

「忙しそうだから聞けない…」相談できない組織のリスク

◆ ―――――――――――――――――――――――――――― ◆

仕事を進める中で、上司の判断や確認が必要になる場面は必ずあります。

しかし、上司が電話や会議に追われていると、部下はこう考えてしまいがちです。
『今は声をかけないほうがよさそうだな』
『一旦、自分で何とかしてみよう』
一見すると自分で考えようとしていて、良いことのように思えるかもしれません。

ですが、この状態を放置すると小さな疑問や違和感が共有されないまま仕事が進んでしまいます。

その結果、『もっと早く相談してくれれば防げたのに……』というトラブルにつながる可能性があるのです。
なかには、日頃から部下に対して『困ったらいつでも相談して』と伝えている人もいるでしょう。
しかし、そう言われても上司が忙しそうにしていれば、部下はなかなか声をかけられません。

そこで必要なのは、部下の勇気に頼ることでも、上司が常に笑顔で待つことでもなく、
【上司が忙しそうでも相談できる仕組み】をつくることなのです。

では、実際にどのような仕組みをつくればよいのでしょうか。

ちなみにある企業では、次のような取り組みを行なっているそうです。
■相談を受け付ける時間帯を決めて、社員に共有する
■直接声をかけなくても、チャットなどで相談を残せるようにする
■「この状態になったら即相談」という明確な基準を決める
など。

「いつ・どのように相談すべきか」のルールがあるだけで、部下は上司の様子をうかがいながらタイミングを探る必要がなくなります。まずは、社内で「相談のルールづくり」から始めてみてはいかがでしょうか。

□■□――――――――――――――――――――――――

編集後記

――――――――――――――――――――――――□■□

今回は、「忙しそう」で相談できない組織のリスクをテーマにお伝えしました。
「いつでも相談して」と伝えるだけでは、相談しづらいこともありますよね。

当社でも、社員が相談しやすい仕組みになっているか、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。

ピースワン　保険　　検索

【弊社ホームページ公開中！！】
https://www.peace-one.co.jp

弊社LINE公式アカウントです！→
お友達登録をよろしくお願いします