

第145回 令和7年12月16日（火）

「上司の役割について。」

みなさんも社会に出るとすぐ部下を持つ立場になります。昔は役職に就くまで下積み
が長いのが当たり前でしたが、いまは3年目にリーダーを任され、プロジェクトの責任
者になることなど珍しくありません。

リーダーになると「ほうれんそう」と呼ばれる「報告・連絡・相談」を求めるよう
になります。些細なことでも「ほうれんそう」を怠らず、情報を共有することは大事です。

それでもミスは起きます。そのときリーダーは「聞いてないよ」ということが一番困
ります。ただしここで「何で報告しなかった」と部下を責めることは緊急性が高いこと
ではありません。

まず起きてしまったことは変えられないので「これからどうするか」を一緒に考える
こと。答えを出しすぎると「指示待ち」集団を作ってしまうので、対応策は自分たちで
考える、そこにアドバイスを与えることが大切です。

このようにして解決に至れば組織の学びになります。解決後に「どうすれば防げたの
か」を記録し、そこで「ほうれんそう」について再確認すると良いでしょう。

「ほうれんそう」ができるときもあれば、突発的な事態にすぐに対応しなければいけ
ないとき、事後報告にならざるを得ないこともあります。

初期消火の際に「消火器を使ってよいか」「消防に連絡してよいか」について不在の
上司の判断を求めていたら間に合わないときもあります。

消防車を呼んだら火が消えてしまって空振りだった、それを責める必要はまったくあ
りません。指示待ちではなく迅速に行動したメンバーを褒めるべきです。いつかそれが
組織を助ける判断につながります。

自分の地位を守るために「聞いていないこと」を執拗に叱責してしまうリーダーは、
部下の時代に怒られて育ってきた経験が多いのではないかと思います。そんなリーダー
が自分のされてきたことと同じことを部下にしまいます。

任せるところは任せる。責任を取るのがリーダーの仕事と割り切ってほしいと思いま
す。