

## 11月のコラム ～管理職は大変です～

「お忙しいので15分で終わる会議を1時間で予定入れておきました」と言う部下。上司の反応は？というような話が、何気なく開いたスマホ画面に出てきました。詳細まで覚えていないのですが、「気が利くな。助かるよ」というものだったと思います。社員のスケジュールは、イントラネット上で共有されているケースが多く、上司のスケジュールも、会議や同行などの外出予定が他者によって勝手に組まれてしまいます。スケジュール表が空いているといっても、仕事はあるわけですが、管理職の場合、余程の締切対応でもなければ、具体的な作業内容まで記載することはないので空白ができます。話を戻すと忙しいから、見かねた部下が、会議時間を確保して他の仕事をする時間を作ってくれたということ。なるほど・・・

上司が、部下の業務管理をするものと思い込んでいましたが、最近は部下からの影響を受けることが多くなりましたね。部下が気に食わないだろう仕事を命令したり、失敗や問題行動を叱ったりすると「パワハラ」と言われるかもしれないので、必要な業務指導さえ躊躇してしまう。社内のリモート会議で画面のビデオオンを条件にしたら、プライバシーの侵害だと言われるかもしれないので、上司からは言えない。いい機会なので先生からお願いします。と依頼されたこともありました。私からすれば、上司の話を聞くのに「顔出し」は当然でしょう。そんな失礼な！と思いますが、もはやそんな常識は通じないようです（自宅の場合は、バーチャル背景を使うなどの配慮は必要ですが）。

上司が部下に、色々な面で気を使わないといけない時代になっていますね。360度評価等を取り入れているところもあり、部下の目は気になるところ？部下からの評価は良い面もありますが、当然ながら経験が少ない分、見える世界が小さい。そんな視点で評価されたらたまったもんじゃない！とも思います。これでは、管理職になりたくない人が多いというのは十分理解できます。

不易流行という言葉がありますが、本質を見失わず、時代に合わせてマネジメントや指導方法も変えていかなければなりません。それには継続的なコミュニケーションスキルの研鑽と心の筋力が必要です。ますます管理職の方に多様な能力と鍛錬が求められるますね。