

BUSINESS

リーダーになる!

実践する上司学。
嶋津良智による、よきリーダー、上司になるための必読コラム。



嶋津良智 ■ リーダーズアカデミー学長。早稲田大学講師。大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社、トップセールスマンとなり、24歳で最年少営業部長に就任。1993年に独立、起業。94年に共同で情報通信機器販売の新会社を設立。2004年にIPOを果たす。05年に教育機関、「リーダーズアカデミー」を設立。

第85回 目配り・気配り・手配り

部下へのフォローは上司からアプローチするのが原則です。「分かってはいるだろう」と思わずに、部下に思いを伝えましょう。

適度のバランスで部下へのサポート

上司が部下をフォローするには、そのバランスが一番難しいものです。仕事を任せることは大事ですが、任せすぎりで放っておいてもいけません。また、間違った方向に進みそうなら、軌道修正をしてあげなければなりません。すべての方法を上司が提示し過ぎて成長につながりません。実に微妙なバランスが必

要とされます。フォローに
おける基本的な意識は、部
下のことを常に気に掛け、

目配り、気配りを怠らない
ということにつきます。そ
して、必要であれば最小限
の手配り、具体的な助言、
サポートを行なうことが
必要です。

上司が部下をしかつた後
にするフォローも大切な気
配りの一つといえます。実
際、わたしも部下時代に上
司と衝突して、「あんな上
司と仕事してられるか」と

いう気持ちになったことが
あります。しかし、その日の
夜に自宅に電話がかかっ
て、「昼間は言い過ぎた。
悪かったな」と言ってもら
ただけで、気持ちがすつき
りと晴れたという経験が
あります。

フォロワーの原則
上司から部下へ

フォロワーの原則は、上司
が部下にするものです。し
かられた部下が、後日「先
日は本当に申し訳ありま
せんでした」と言ったとこ
ろで、どれだけ関係が修復
されたかは分かりません。
しかし、上司の方から「言い
過ぎたな。悪かった」と言っ

てもらえれば、部下の気持
ちはすいふんと軽くなりま
す。「あなたのことを買って
いるから、つい厳しいことを
言ってしまう」という言い
方で、部下を奮起させるの
も、一つのやり方です。

「そんなこと、言わなくて
も分かるだろう」というの
は上司の思い込みで、上司
が考えているほど、上司の
心は部下には伝わっていな
いものです。そこは言葉と
いう形にして、フォローして
あげる必要があるのです。

上司にもいろいろなキヤ
ラクターがあって、フォロワ
ーの言葉がすんなり言える
人もいれば、不器用でな
かなかうまく伝えられない人
もいます。ただ、不器用だ

からといって、フォローをし
ないのは問題です。不器用
なのは部下たちも分かっ
ています。だから、不器用な
りにフォローしようとする
姿勢を示せばいいのです。
それだけで部下は十分分
かってくれるはずです。

（『上司のルール』より転
載）

