

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57回 説明責任を果たす

報告は部下が上司にする印象が強いかも知れませんが、決定されたことや結果について説明するのは上司の重要な責務です。

「なぜ」「どうして」「分かりますか」

「会社の方針が変わったから、うちの部署でも方針を変更することになった。それじゃ、みんなよろしくな！」

このような言い方で、上司が部下に方針の変更を告げるといふケースも決して珍しくないでしょう。しかし、こんな言い放しの伝え方で、部下たちが納得して、かつモチベーション高

く仕事をしてくれると思うのは、ちよつと虫が良過ぎます。

上司というのは、部下に対してしっかりと説明する責任があります。会社の方針が変わったのなら、なぜ方針が変わったのか、どうして自分の部署でも方針を変えるのか、という部分を分かりやすく説明しなければならぬのです。

「現状はどうなのか」「現状に対して、今のやり方ではどのようなマイナスが予

想されるのか」「方針を変え、やり方を変えることで、どのような効果が得られるのか」なども部下に伝える必要があるでしょう。

また、方針が変わるといふような未来のことだけではなく、当然、過去に起こった出来事についても、分かりやすく説明をしなければなりません。つまり、何かが起こったとき、あるいは何かのプロジェクトが終了したときに、「こういう結果だった」というだけでは、まったく不十分なのです。それが良い結果ならば「勝因は何なのか」、悪い結果ならば「その敗因は何だったのか」、「背景にはどのような事情があったのか」、「今後

はどうしているかと考えているのか」など、きちんとした説明、報告がされるべきです。

「原因と結果」
考える習慣を

報告というと、部下が上司にするものという印象を



持っている人もいるかもしれませんが、結果に対して上司が部下に説明するのも重要な責務なのです。

説明責任を果たすためにも、常に「原因と結果、なぜ(why)となぜなら(because)」で考える習慣をつけることをオススメします。

どんな物事に対してでも、「なぜ、そうなったのか」「その理由がこうだ」という部分にフォーカスして考えるのです。その意識が身につけていけば、上司に対してでも、部下に対してでも、しっかりと説明できるようになるはずです。

載

『上司のルール』より転