

# 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22回 「スゴさ」をアピールしない

ささいなシーンで自分の「スゴさ」を誇示してしまいがちです。上司たるもの、問題の原因を指摘し的確な助言で部下を育成しましょう。

新たに上司になった人が 陥りやすいパターンに、自分のスゴさを誇示しようとしてしまうことがあります。スゴさを誇示するといつても、「どうだ、オレはス

ゴイだろうー」とか、「わたしは、こんなことまでできるんだぞー」と自慢するといふわけではありません。自分のスゴさを誇示するというのは、非常にささい

いなシーンで行われているのです。

「課長、この問題の処理はどうしたらいいんでしょうか？」

「ああ、この件はこのようにしておけばOKだよ。それじゃあ、よろしくね」

こんな一見、何の問題もなさそうなやりとりの中で上司は自分のスゴさを誇示してしまうのです。

### 問題が誰のものか常に考え部下を育成

問題を解決することは大事ですが、上司ならば、その問題が誰のものなのかを考えなければなりません。部下の問題を上司が解

決したのでは、部下が成長する機会を奪うことになりかねません。

新米上司であればあるほど、「早く部下に信頼してもらいたい」「自分を上司として、しっかりと認めてもらいたい」という気持ちが強いため、部下が困っているのを喜んで手を差し伸べたくなるものです。しかしそれが必ずしも部下のためになるとは限らないのです。

部下たちは「さすが、課長！」主任がいれば安心です。なぜか言ってくれるかもしれません。そんなことを言われれば、うれしくなるのも当然ですが、上司の仕事は部下に褒められて、

### 上司の存在価値「いなくても大丈夫」

部下を育成し、部下の能力を引き出すことが仕事です。一人一人の部下を育て、上司であるあなたがいなくても立派に仕事ができるようにしてあげることが大切なのです。

上司の存在価値は、そこにあるのだということを忘れないでください。

「課長がいてよかった」ではなく、「課長がいなくても大丈夫」と言われる上司をぜひ目指してください。（「上司のルール」より転載）

