

中間管理職にこそ支援を。

「時間がないのに、面談をする必要はありますか？」

1on1ミーティングの取り組みを支援しているあるクライアント先で、中間管理職の方からそう問いかけられたことがありました。

「普段の会話はできています。雑談もチャットでの会話も、朝会も、進捗会議もあるんです」
その言葉には、忙しさの中で「これ以上何を話せばいいのか」という戸惑いが見えました。そのご相談の中で、私はこんな話をしました。

まず、「上司がコミュニケーションをとれていると思っていても、実はそうではないかもしれない」ということ。日常のやりとりはどうしても「情報の伝達」に偏りがちで、相手の本音や迷いまでは見えていないことが多いのです。

次に、「1on1は形式ばった会議ではなく、ハードルを下げて考えていい」ということもお伝えしました。移動中の車内や電話の時間でも構いません。つまり「目的」ではなく手段であるという認識が大切です。

また、直属の上司である必要もないという話もしました。場合によっては、相性の良い他部署の上長との対話のほうが深い話ができるケースもあります。さらに、異動や組織再編などで普段コミュニケーションが取りづらい状況でも、制度として「対話の場」が用意されていることで、会話のきっかけが生まれるという利点もあります。そして何より大切なのは、1on1は管理職の負担を増やすものではなく、むしろ減らすための仕組みでもあるということです。日々の小さなズレや違和感をそのままにしておくと、後になって大きな手間やトラブルになって返ってくる。そうならないよう、前もって関係を整えておく時間とも言えます。こうした話をしていくうちに、その管理職の方の表情が少しずつ変わっていきました。1on1は「育成の場」と同時に、「認識のズレを調整する場」でもあります。小さな対話の積み重ねが、組織の大きな変化を生み出していく、ということで「中間管理職への支援」をテーマに裏面もぜひご参考ください。

まずは**無料**セミナー等から試してみませんか。
下記QRコードの特典付きアンケートよりぜひご連絡ください。



採用、定着、育成等組織について
お悩みの企業の皆さま



社会保険労務士法人ウィズロム

盲点① 「管理職は自分で解決できる」と思っていませんか

管理職は経験豊富だから自力で乗り越えられる、そう考えられがちです。しかし実際には、最もサポートを必要としているのが管理職本人です。

- ・ 部下からの期待と経営層の要求に挟まれる
- ・ 不安や葛藤を口にできず抱え込む
- ・ 頼れる相手が社内にはいない

これらは業務以上に精神的な負担を大きくします。

盲点② 「コミュニケーションが取れている＝安心」とは限らない

「日常的に話しているから大丈夫」という声もあります。

しかし、報告や指示の会話と、本音を扱う対話は別物です。

本音を話す場がないと、表面的には会話があっても、内面には不満や諦めが積もっていきます。やがて愚痴や否定的な空気が組織全体に広がるリスクがあります。もちろん、中間管理職と上長との間でも起こっている課題です。

盲点③ 「愚痴を聞くこと」は無駄ではない

管理職から出る愚痴は、ただの不満ではなく「課題のサイン」であることが多いのです。

「時間がない」＝業務配分や仕組みの改善が必要

「部下が動かない」＝期待の伝え方や関係性の見直しが必要

適切に傾聴し、対話を通じて「建設的な声」に変えていくことが、組織改善につながります。

★管理職にこそコーチングを★

私は、中間管理職にこそ対話が必要だと考えています。対話は部下を育てる技術にとどまりません。それ以上に、管理職自身が本音を整理し、リーダーとしての軸を再確認するための支援です。

いわゆるコーチングの場では、心に抱えていた葛藤や悩みを安全に言葉にできます。

「部下への期待がプレッシャーになっていないか」「自分のリーダーシップのスタイルはこれで良いのか」「部下への接し方が正直わからない」

こうした迷いを整理することで、孤独から解放され、新しい視点を得ることができます。

【最後に一言】

最後に書きましたように管理職に対するコーチング「マネージャーコーチング」のご案内をしたいと思います。体験として1社につき2名まで各々3回お試しいただけます。

表面のQRコードよりご連絡ください。話を聴いてみたいというだけでも大歓迎です。

(文責：特定社会保険労務士・組織心理士／岡本芳幸)

