

部下・後輩を持つたら知っておきたい！

前向きにさせる

叱り方



解説 ● 吉田裕児 / 日本組織改革研究所代表

部下や後輩への指導を担う担当者は、部下・後輩の業績向上が求められるだけに、時には叱るという指導も重要になる。とはいえ指導側はハラスメント防止や心理的安全性の観点も踏まえる必要もあり、苦戦するケースは少なくない。そこで本稿では、部下・後輩への叱り方について、よくある悩みを5つ挙げ、その解決法を解説する。

叱る = 駄目出しではない！ 正しく導くための手段と 理解しておこう



部下を応援する 姿勢が前提

あなたが部下や後輩と山登

多くの人が叱るという行為を、相手を責めて自分の憂さを晴らすことだと勘違いしている。しかしこれは叱るではなく、怒るである。

怒るという行為は、相手を否定し自分の怒りをぶつけることであり、何も生み出さない。これに対して叱るは、相手に「こうなって欲しい！」「本来の姿に戻って欲しい！」と伝えることだ。部下や後輩への接し方では、この違いを理解しておこう。

りをしているとしよう。部下は登山に慣れておらず、遅れ始めた。あなたはそのとき「大丈夫か？」と声をかけるのではないだろうか。

部下からちよっとキツイと返事があれば、ひとまずペースダウンをする。元気になるば元のペースに戻す。決して脱落させまいとするはずだ。

一方、新人が1人でどんどん進んでしまうこともある。もし間違った道に進もうとしたとき、あなたは「そっちは危ないよ！」と注意して正しい道に戻るよう導くだろう。

遅れがちな部下、道に迷いがちな部下など、組織には様々な特徴を持った部下がいるものだ。チームで山頂に辿り着くためには、あなたが勇氣付け・危険への注意・正しい道への指導をすることが求められる。これこそが、仕事において叱るということなのである。

山頂（ゴール）に向けてふさわしい行動を部下ができていれば褒めてあげればよいし、そうでなければ戻ってくるように伝えればよい。そうして部下が、正しい道へと導こうとするあなたの想いを理解したとき、私は応援されているんだと勇氣が湧き、前に進むことができるのである。

とはいえ、素直に部下や後輩を応援できないケースもあるだろう。初めての部下・後輩であればなおさらだ。そこで次項から、よくある叱り方の悩みに答えていく。

筆者はかつて、部下への指導法を間違えて大きな挫折を味わった。そのときの失敗と向き合い、人材育成やマネジメントの研究を開始した。現在は大企業から中小企業まで、リーダーシップや組織づくりについて研修を行っている。本稿が金融機関の皆様の一助になれば幸いだ。