

あとがきのあとがき ～著者から人事担当者へのメッセージ

『「上司がさっぱりわかってくれない」と思っているあなたへ』



2013年7月刊
発行：大和書房 版価：1,470円

主な内容

- 上司とのあいだに見えない壁がありませんか
- 上司がわからない、上司にわかってもらえない
- 上司のこと、もう少し知ってみませんか
- 本当の自分を上司にわかってもらおう
- 今、何を考えることが必要なのか
- 上司や先輩にどう働きかけたらいいか
- 自分自身にどう働きかけていくか
- あなたがイノベーション・エンジンになるう

組織の世代間のギャップをなくし、互いの強みを活かせる職場づくりとは!? 本書にてその関係性の改善方法を著した高橋氏が人事担当者へのメッセージを語る。

＝若手社員、イキキ働いていますか＝

「厳しい採用活動を経て入社した新入社員たち。人事部としては良い人材を採用できたつもり。ところが、現場に行くと、すぐに管理職から文句が出てくる。おとなしくて、何を考えているのか分からない。自分で考えない、すぐに答えや効率ばかりを求める。打たれ弱い、厳しくできない。

逆に若手社員も、辛抱できないのか、3年以内で辞めてしまう人も多い。希望していた仕事と違う、自分には合わないと言って、事前に相談することなく、決断してから報告に来る。同期や周囲にも相談していないかった人も多い。そこままでいなくなるとも、新人研修で笑顔が消え、目の前の仕事に追わ

れるなかで、前向きさも失っていく。あなたの会社でも、こんな若手が増えているのでしょうか」

＝上司にも部下にも問題がある＝

「どうしてこうなってしまうのでしょうか。原因の多くは、やはり上司にあると思います。部下を組織成果をあげる一員としてしか見ていない。だから要領よくスピードディーリーに仕事をこなす若手は使えらると思いい、ミスを繰り返したり、自発的に行動できない若手は使えないと思ってしまう。一人ひとりと向き合い、各人の成長フェーズに合った育成ができていない。

同じように部下たちも上司と向き合うことから逃げている。上司の指示が曖昧、育てようとしてくれない、自分の良さを認めてくれないと言って、上司との間に大きな壁を感じ、上司への不信感をつのらせていくのです。この本は、そんな若手社員が上司を理解し、彼らに自ら働きかけることができ



株式会社ジェエフィール
代表取締役 高橋克徳

るようになってほしい、できれば上司にも読んでほしい、若手社員の悩みと本音、良さを知ってほしいと思います、書き上げました」

＝世代の違いを活かし合う経営へ＝

「でも、一番伝えなかったことは、互いの良さを認め合い、活かし合う関係が、組織の閉塞感を打ち破ることになるということだと思います。安定成長期のなかで上司や先輩に鍛えられて育ったベテラン上司世代、バブル期に入社してみんなで楽しくチャレンジする喜びを共有してきた中堅上司世代、就職氷河期にプロになれりター世代。さで頑張ってきたりター世代。さらに、社会への高い貢献意欲や幅広い人たちとつながる力がある若手世代。それぞれの育ちの背景が、各世代の弱さも良さもつくってきた。現場のなかで互いを認め合い、互いの力を組み合わせていくことが、未来への活力を引き出すことになる。

人事部が今なすべき大きな仕事は、こうした互いの世代の良さを活かし合う文化をつくり直すことではないでしょうか。ぜひ、縦のつながりを再生するための教育や組織開発に役立てていただけたらと思います」