

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、相談しづらい雰囲気をつくり、二流は、いつでも相談してこいと言ひ、
一流は、相談禁止の時間を決めておく

報連相が大事なのはわかっている。だから部下に「いつでも相談にこい」と言っているリーダーは、意外に多いでしょう。しかし、そうはいつでも、なかなかその通りに実行するのは難しいものです。かつての私がそうでした。

例えば、会議の直前や、部長との打ち合わせ前に限って、部下が相談を持ちかけてくる。

「今忙しいんだよ。見ればわかるだろ。あとにしてくれ」「急ぎか？そうでなければ、あとにしてくれ。まったく空気読めよ」忙しいので、つい強く言ってしまった言葉、これが大きく影響します。部下の心が離れていきます。部下が反発します。「しまった」と後悔したこと、数知れずです。次からは気をつけようと思うものの、忙しいとつい口走ってしまいます。1回言ってしまったが最後、最初のうちは「さっきは悪かったな」と謝っても、部下からは信頼されなくなってしまいます。

これに対して、リーダーから部下のもとへ降りていき、相談を持ちかけながら、気になっている仕事の進捗状況を訊いたりする方法もあります。

しかし、これでは隋いきれないケースも少なくありません。

では、一流のリーダーはどのように対応しているのでしょうか。まず、外資系アパレルメーカーのトリンプインターナショナルジャパン社が運用しているユニークな制度を紹介したいと思います。トリンプは、「がんばるタイム」という時間を設けています。どのような制度かということ、毎日2時間(12時30分~14時30分)はコピー・電話・立ち歩き禁止。部下への指示や上司への確認も禁止です。これは自分の仕事だけに集中するための貴重な時間を確保するのが理由だそうで、ヒット商品「天使のブラ」もこの時間に生まれたそうです。この制度をヒントに、私は似たようなことをしました。どういうことかということ、相談禁止の時間を設けたのです。ルールとして毎日15時から16時までと決めるのもありですし、リーダーが朝礼で今日の相談禁止タイムを伝えるのもいいでしょう。このように相談禁止の時間をつくっておけば、忙しくしているときに部下が相談して困ることもなくなるでしょう。

ただ、このような相談禁止の時間を設けると緊急事態が発生した場合は、どうすればいいかという意見も出てくるかもしれません。そこで、緊急対応が必要な場合は、声をかけずにメモを電話の場所に貼ってもらいます。そうすると、会話がなくてもリーダーは何かあったのだなと気づくことができます。また、全員一緒に禁止タイムにはしません。そうすることによって、リーダーには相談できないけど、別の先輩に相談はできるようになります。

外資系アパレルメーカーのトリンプインターナショナルジャパン社が運用しているユニークな制度は何ですか？

()