

『仕事が「速いリーダー」と「遅いリーダー」の習慣』という本からです。

速いリーダーは部下に仕事を任せ、遅いリーダーは任せない。

リーダーのもっとも重要な仕事のひとつ。それは部下を一人前に育て上げること。そのためには、部下に仕事を任せなければなりません。失敗と成功を繰り返しながらでしか、部下は成長しないからです。ところが仕事が遅いリーダーは、部下に仕事を任せません。有能な部下が就いた場合、部下に仕事を任せると自分の仕事がなくなる、部下が成長して万一自分を追い抜かれるのが心配、などの理由で任せられません。逆に仕事ができない部下が就いた場合、任せてミスされるのが心配、自分でやった方が速い、などの理由で任せられません。結局、仕事が遅いリーダーは、どんな部下が就いても仕事を任せず、ひとりで抱え込んでしまいます。部下を一人前に育てるといって重要な仕事を放棄した上に、何から何まで自分でやろうとするために時間もかかり、仕事が遅くなってしまふのです。

私が就職してはじめて所属したのは、ある建設会社の事務部門。180 億円以上の売上がありましたが、あくまで工場部門がメイン。そのため本社の総務は 4 人。財務、広報、教育、保険を、その道 20 年以上のベテランが各ひとりずつ担当していました。そんな少数精鋭の総務に 5 人目として新入社員の私が入社したのです。右も左も分からない 22 歳。全部門の補佐として私は配属されましたが、誰ひとりとして仕事を任せてくれる人はいませんでした。長年ひとりで勤めてきたルーティンワークを崩したくない、自分でやった方が速い、仕事を任せてミスされるのが面倒、このような理由だったと思います。私は 5 時の終業チャイムが鳴るまで、ひたすらデスクに座っているだけでした。私は入社したらメモ紙に「28800」という数字を書いていた。この数字、何だか分かりますか？9 時から 5 時までの就業時間を秒数で表したものです。つまり「8 時間×60 分×60 秒」が「28800」なのです。10 分経ったら 600 減らし、30 分経ったら 1800 減らす。ぐっと我慢をして、時計を見ないで 1 時間を経過させたら 3600 も減らせる。終業までのカウントダウン……。この体験からもリーダーになった今、部下には仕事を任せるようにしています。仕事を任せないことには成長しません。マザー・テレサが「愛の反対は憎しみではなく無関心」と言ったのは有名な話ですが、仕事を任せないのも「あなたに無関心。必要ないですよ」と言っているのと同じです。

部下に任せること、教えることは、最初は手間がかかります。しかし部下がその仕事をできるようになることで、あなたはリーダーとして一步上の業務に集中できるのです。仕事が速いリーダーは部下に仕事を教え、権限も委譲していきます。一方、仕事が遅いリーダーは、仕事を自分で抱え込むので毎日残業してしまいます。仕事を任せてもらえない部下はモチベーションが下がり、忙しい自分はいつまでも一步上の業務ができません。まさに、悪循環のスパイラルに陥ってしまうのです。そもそもリーダーは、部下より高い俯瞰的な視点で仕事をしていかななくてはなりません。プレイングマネージャーだとしても、できることは部下に任せ、マネジメントに力を注いでいくようにしていきましょう。はじめて自転車に乗る練習をしたときは傷だらけになるけど、上達すれば歩くより格段に速く移動できます。パソコンをはじめたときは 1 本ずつの指でキーボードを叩いて大変だったけど、上達すれば手書きより格段と速く仕上がります。部下にはじめて仕事を任せたときは……。そうなんです。最終的には、任せることで仕事が速くなるのです。仮に「部下育成」が人事評価に直接影響しない評価制度でも、あなたのグループが高いパフォーマンスを見せれば、評価は自ずと上がっていきます。部下に仕事を任せ、次世代のリーダーを育てることが、あなたを含め会社全体の利益につながるのです。

マザー・テレサは何と言っていますか？

()