

## ～「相談していますか、されていますか」



五十嵐 仁 (いからし hitoshi)

(株)インタフェース代表取締役

1958年、樺戸郡新十津川町生まれ。1980年東北大学文学部（心理学）卒業、同年(株)リクルート入社。その後東京と札幌で人材開発関係の会社2社を経て、1999年(株)インタフェース設立、代表取締役。企業・団体のマネジメント研修トレーナー、人事組織コンサルティングを専門とする。

私の仕事は、民間企業や公的機関（国や地方自治体）をクライアントにした研修講師と人事組織コンサルティングです。研修の中で、「真・報連相研修」\*はかなり多く実施しているテーマの一つです。

今回の連載では、その「報連相（報告・連絡・相談）」の中でも、特に「相談」を活用することを『相談力』と名付けました。職場で相談を活かして、いい仕事をするための実践的方法を考えていきます。

まず日頃、職場での相談について少しふり返ってみましょう。次の質問に答えてみてください。「最近した相談は何ですか」「最近相談されたことは何ですか」。

さて、あなたの答えはどんな内容でしたか。どんな内容の相談でも構いません。相談したことや相談されたことがかなりあるという回答であれば、問題はありませぬ。逆に、ほとんど相談していないし、また全く相談もされていないという回答でしたら、このことを少し考え直した方がいいかも知れません。なぜかと言うと、次の三つの問題があると考えられるからです。

その一つ目は、社員（部下、後輩）が上司、先輩や同僚と相談できる関係にないので、できない。二つ目には相談相手に「相談」しても、結果が出ないので、しない。三つ目には、そもそも相談することがない、何を相談するものなのかが分からないので、しない。

一つ目は、相談相手との信頼関係がない、または相談できる人がいないという問題です。職場で仕事をし

ていると、自分一人では分からないことがあって困ったり、もっとうまいやり方がないかなと感じたり、考えたりするものです。それで、相談しようとしてもなかなか言い出せない、または聞いてくれそうもないと感じる。つまり、気軽に相談できる相手が見当たらないということです。皆が、忙しそうにしていて時間をとってくれる余裕もない、他人のことに構ってられないような職場の雰囲気がある、等がこの問題に含まれます。

二つ目は、相談をすることはできるし、話しも聞いてくれる、けれども相談した結果、期待した答えは得られず、相談する甲斐がないという問題です。その結果として、だんだん相談しなくなりますし、相談されることも少なくなります。

三つ目は、相談すること自体をあまり考えたことがない、また何を相談したらいいのか分からないという問題です。社員に問題意識や改善・向上意識が少なく、そのため相談する気がない、相談する必要性を感じない状態です。

さて、相談をふり返るための二つの質問へ回答し、そして、「相談」をとりまく三つの問題を読んでみて、どんなことを感じましたか。

次回以降では、この「相談しない」「相談されない」の問題を解決して、職場で「相談」がもっと活用されるためにはどうしたらいいのかを一緒に考えていきます。

### \*「真・報連相研修」

個人の報連相だけでなく、職場全体で情報の共有化を深めて、組織としていい仕事をするための研修。事実情報のやりとりのみではなく、意味（目的）情報、考え方の共有化をめざす。

日本報連相センターHPをご参照ください。http://www.nhc.jp.net/