

迷わない現場マネジメント～コンプライアンスと部下育成の両立を目指して～

信頼されるリーダーの基本（守りのマネジメント）～自分とメンバーを守るために～

- ✓ 「労務管理」は事務作業ではありません。メンバーが安心して働く環境こそが、最高のパフォーマンスを生み出します。

労働時間管理：「知らない」では済まされない責任

【原則】 労働時間を管理することで、快適な職場環境を整え、より良い成果が期待できます

【行動】 ◆ 週に一度は部下の残業状況をチェックする。 ◆ 特定の人に業務が偏っていないか見直し、調整を行う。

- 【NG行動】
- ・残業の記録を残さないために定時で打刻するように指示を出す。
 - ・終業時間の直前に急ぎの業務を指示する。（黙示の指示による残業命令）
 - ・「私たちが若い頃は」という個人の経験則の押し付け。



ハラスメント防止：「熱意」と「圧力」の境界線

【ポイント】 指導とパワハラの分かれ目は「業務上の必要性」と「伝え方」にあります。

パワハラの3要素 ① 優越的な関係 ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動 ③ 就業環境が害されること

- 指導 具体的な行動の修正を求める。「昨日の会議資料、この数字が間違っていたから修正してほしい」
- ✗ パワハラ 大声で怒鳴る。「そんなこともできないのか」と執拗に繰り返す。

- 【行動】 ◆ 感情的になりそうな時は、6秒待って深呼吸する（アンガーマネジメント）。
◆ 「なぜ」だけでなく「どうすればできるか」を一緒に考える。

ラインケア：「いつもと違う」に気づく力

【サイン】 遅刻が増えた、口数が減った、服装が乱れた、ミスが増えた など

- 【対応】
- ・診断は不要。必要なのは「気づき」と「声かけ」
 - ・「最近、顔色が悪いけど大丈夫？」
 - ・「何か困っていることはない？」

- 【行動】 ◆ 毎朝の挨拶で、部下の顔色や表情を観察する習慣をつける。



チームの力を最大化する（攻めのマネジメント）～みんなで支え合うチームへ～

✓ リーダーの仕事は「正解を教えること」ではなく、「メンバーが意見を言える土壌」を作ることです。

心理的安全性：ヌルい職場ではなく「強い職場」

【定義】 「無知・無能・ネガティブだと思われずに、率直な意見や懸念を言える状態」

【効果】

- ・悪い報告（トラブルの芽）が早く上がるようになる。
- ・斬新なアイデアや改善案が出るようになる。

【行動】 ◆ 部下からの報告に対し、まずは「報告してくれてありがとう」と感謝から入る。
◆ リーダー自身が自分の失敗談や弱みを自己開示する。

フィードバックと1on1：評価ではなく「成長支援」

【定義】 過去のダメ出しではなく、未来の行動変容を促す。

対話のコツ **傾聴** (7割聞く) 「あなたはどう思う?」「どうしたい?」と問いかける。

承認 成果だけでなく、プロセスや工夫した点を具体的に褒める。

改善 人格ではなく「事象」に対してフィードバックする。



【行動】 ◆ 1on1ミーティングでは、業務進捗確認だけでなく、キャリアや悩みを話す時間を5分でも設ける。

期待役割の明確化：言葉にしないと伝わらない

【課題】 部下のモチベーション低下の多くは「何を期待されているかわからない」ことから生じる。

【行動】 ◆ 「半年後、あなたにはこうなっていてほしい」という具体的な期待を言葉で伝える。
◆ 役割を与えることで、当事者意識（オーナーシップ）を持たせる。