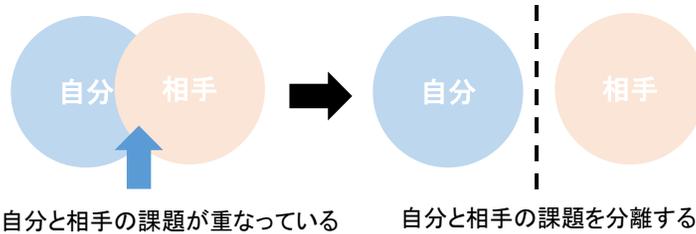




「『課題の分離』で協力関係を築き組織を前に進める」

【図1】課題の分離とは

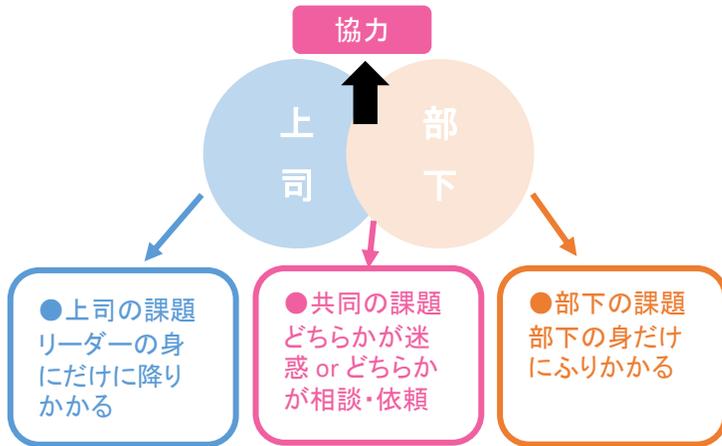
●課題を分離することで、リーダーのやるべきことがわかり、関係がシンプルなる。「やるだけのことをやる」と理解できる。



「これは最終的に誰に振りかかるか」という視点で考える

【図2】課題の分離は協力が目標

●課題を分離した後、放置するのではなく、その先にお互い協力していく関係を築くために課題の分離を行う。



【図3】共同の課題の成立条件

●職場で問題が起きたとき、自動的に共同の課題になるわけではない。大きく分けて2つの成立条件がある。

1	どちら側からでも「相談」「依頼」があった場合
2	どちらかが「迷惑」を被っている場合

前回、アドラー心理学カウンセラー岩井俊憲さんの著書から、リーダーが押さえてたい3つの視点を、労務管理の実務に落としてご紹介しました。今回は、前回ご紹介した「課題の分離」について、詳しくご紹介いたします。

●「この行動の結末は誰に？」で課題を分離

人間関係がこじれてしまうなど、問題が起きた場合にお勧めなのが「課題の分離」という手法。部下に仕事をさせようとあれこれと手を尽くすことはできても、最終的に仕事をするかどうかは部下の課題です。仕事をしないという相手の課題に対して、自分の課題であるとして悩んだり、落ち込んだりするのとは、「課題がごっちゃ」になっている状態。このような場合、「この行動の結末は最終的に誰に振りかかるか」という視点で、「相手の課題」と「自分の課題の」の分離を行います。

●課題の分離の先に協力がある

課題の分離を行ったら、それだけで終わってしまってもいけません。「これはあなたの課題、これは私の課題」という態度で接すると、相手は見放されたような気分になってしまいがち。課題の分離は、あくまで、もつれた糸をほぐすための手段であり、目的ではありません。

課題の分離ができれば、次に、それぞれの課題が、共同の課題となる内容であれば、その課題に対して、どのようにお互いが協力していくかを考えることが、大切になります。

●共同の課題が成立する2つの条件

職場で問題が起きたとき、すべてが共同の課題になるわけではありません。共同の課題が成立する条件は、大きく分けて二つ。相手から相談や依頼があり、それを引き受けたときに成立します。二つ目は、相手に任せられたことが前に進まず、被害や迷惑を被るとき。こうした場合は、お互いが協力しあい、乗り越えていく必要があります。

参照・引用:「みんな違う。それでもチームで仕事を進めるために大切なこと」(ディスカバー・トゥエンティワン) 岩井俊憲著より

事務所日誌

3月の事務所の活動

- 6・7日 「ES人事評価制度」研修に参加
- 12日 井原商工会議所 定例相談会 労務相談員
- 17日 いばら朝喝同好会 早朝読書会に参加
- 18日 井原商工会議所人材育成交流会理事会に参加
- 23日 ナレッジプラザ オンライン読書に会参加
- 25日 ドラッカー学会「マネジメント経営」復習会に参加



【編集好奇】

▼久しぶりに映画館に行きました。テレビと違う大画面と音響の迫力に、ダイナミックさを感じました。物語の世界に入り込める映画の素晴らしさ。また行きたいと思います(SY)

「お客様の声」をご紹介

事務所
ご利用の感想

「十数年にわたり悩み続けていた従業員とのトラブルが、相談後すぐに解決できたことに大変驚きました。これまで小さな疑問や不安を抱えたまま会社経営を続けておりましたが、それらもすべて解消され、気持ちが非常にスッキリしました。対応も非常に迅速かつ丁寧で、終始スムーズに進めていただけた点も大変ありがたかったです。『もっと早く相談していればよかった』と感じています。」

【事務所からのメッセージ】

このたびはご利用を、ありがとうございます。心労が和らぎ、経営に邁進できることを願っています。



【使ってみてください！ 仕事で便利なショートカットキー⑩】

「Ctrl+A」+「Ctrl+C」+「Ctrl+V」……全体を範囲指定し、コピー後、貼り付けの複合技。重宝します