

## コロナ禍で上司との関係が良くなった

最近行われたある調査によると、コロナ禍で上司との関係が良くなったと解答した人は、なんと66.2%にのびりました。3人のうち2人が良くなったと感じていることになります。

コロナ禍でコミュニケーションが取りづらくなった中、非常に良い結果と感じます。しかし、その理由を詳しく見ると、実は以下の通りです。

理 由	割合
1. 業務内容や進捗について寄り添って考えてくれるため	34.1
2. テレワーク等により上司と適度な距離感を保つことができたため	19.4
3. 飲み会やランチなどの付き合いの機会が減ったため	17.5
4. Web会議システムやSNSなどのツールを通じたコミュニケーションの方が適していたため	17.0
5. テレワーク等により必要以上にコミュニケーションをとる必要がなくなったため	15.8

(明治安田生命調査)

1番は良い結果でしょう。しかし、2番以降を見ると、66.3%という結果は手放しで喜べるものではないでしょう。

いかにこれまで、上司のコミュニケーションの取り方に問題があったかを意味しているとも言えます。また、若い社員の傾向も表しています。

コロナが落ち着くと、リモートワークの割合が減る会社もあるでしょう。すると、また2番以降が社員の不満になりかねません。特に、過度なコミュニケーションを敬遠する若手社員は増えていますので、上司は十分気をつける必要があります。

しかし、上下のコミュニケーションは業務上必要不可欠です。全く取らないわけにはいきません。そこで、上記のような不満を持たれないコミュニケーション力を上司側が修得する必要があります。

ではどうしたら良いのでしょうか。部下が不満を持つコミュニケーション例は以下のようなことがあります。

1. とにかく話が長い。しかも、何を言いたいかわからない
2. 同じ話を何度も聞かされる
3. 昔話が多い
4. 何を目的としている話かわからない
5. 部下の役に立つ内容が少ない
6. 相談しても明確な回答を出してくれない
7. 質問と解答がずれる
8. 予定時間をオーバーする（飲み会も同様）
9. 持論を押しつける
10. 個人の話に立ち入り過ぎる

特に、昭和生まれのマネジメント層に、上記傾向が見られます。しかし、これらは今の若手社員に、非常に大きなストレスを与えてしまいます。離職の原因にもなりかねません。

弊社では、部下とのコミュニケーションの必要性だけでなく、実際の対話ロールプレイングを通じ、強みと課題を明確にしております。実施した人からは、自分の傾向がよくわかった、気がついてない癖に気づけた等の感想をいただいております。ご興味ある方は、是非、ご連絡を下さい。

> お問い合わせはこちら

