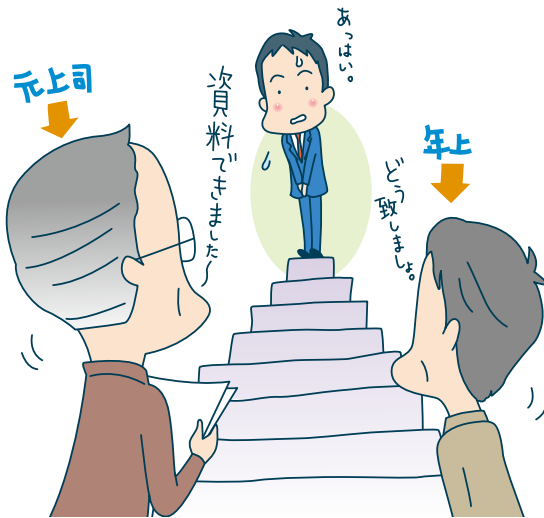


年上の部下を 指導できない 管理職



必

要最低限しか働かないことを「静かな退職」(Quiet Quitting)と呼ぶそうだ。2022

年にアメリカのキャリアコーチが発信し、話題になったが、世論調査会社ギャラップが2022～23年に世界160カ国以上の15歳以上の従業員について調査したところ、59%が「静かな退職」に該当していた。日本の調査でも静かな退職を実施している人は34歳以下で30・7%だが、上の世代でも35～44歳27・8%、45～54歳23・1%、55～59歳18・3%と2割前後存在する。

会社からすれば、戦力以下の「働かない社員」と見なされてもおかしくはないが、その人たちを指導し、仕事へのやる気を引き出すのが管理職の仕事でもある。しかし、消極的な管理職も少なくない。ラーニングイノベーション総合研究所の「管理職意識調査」(2024年5月20日～7月17日

調査)によると、「部下へフィードバックする際、ためらったことがあるか」では63・2%が「はい」と回答している。管理職経験4年以上のベテランでも53・2%に上っている。

なぜなのか。ためらった理由について聞くと、ベテラン管理職の55・9%が「部下の反応に対して不安があるから」と回答。新任管理職は47・8%だった。また「適切な伝え方がわからなかった」はベテランが45・8%、新任管理職が38・8%となっている。ベテラン管理職ほどフィードバックするのに躊躇している様子がうかがえる。フィードバックには注意や指導も含まれるが、調査に当たった担当者は「ベテラン管理職は部下に年上の社員や役職定年した元上司を抱えている傾向がある。指導するにしてもなかなかうまく伝えづらい状況にある」と語る。年功序列は崩れていても、目上の人に気を遣いすぎた結果、「静かな退職」を助長している可能性もある。