

要注意!

これが打たれ弱い 部下へのNGワードだ

「我慢が足りない」「些細な失敗でくじけやすい」
若手社員が急増しているという。「打たれ弱い」社員と
どう向き合っていけばいいのを探った。

おまえは
だらしない
だめなやつだ



ネガティブ思考の人 ほど打たれ弱い

ちょっと厳しく叱っただけなのに、次の日からその部下が会社に来なくなつた。極端な例だが、多くの企業で起きている。その理由として、「二十、三十代を中心に、我慢が足りない

い、葛藤場面に弱い、些細な失敗でくじけやすいといった「打たれ弱い」人が増えているからです」とメディアカルケア虎ノ門の五十嵐良雄院長は分析する。

打たれ弱い若者が増えている理由はいくつか考えられる。例えば、社会人になるまでに人間関係の訓練ができていないこと、気の合う友人同士のつきあいといった横の関係は濃密なもの、縦の関係の経験が不足している。そのため、会社勤めでは当たり前である上司と部下といった上下関係によるプレッシャーに耐えられず心が折れてしまう。

部下が、打たれ弱いかどうかを見分けるポイントは何か。企業にEAP(従業員支援プログラム)

を提供するアドバンテッジリスク マネジメントの執行役員 研究開発担当 エグゼクティブ カウンセラーの奈良元壽氏によれば、ネガティブ思考に陥りやすい人や悲観的思考が強い人は打たれ弱いという。

さらに「最近の研究では、自分自身と自分の思考や感情との距離感がうまく取れていない人も、打たれ弱いことがわかっていく」(奈良氏)。つまり、観察者の立場で自分の思考や感情を捉えられればそれらに振り回されないが、一体化してしまうと些細なことにも大げさな行動を起こしてしまうという。

また、過去や未来の出来事が優位になり、現在のことに集中できない人も打たれ弱いことがわかっていくという。過去の失敗や未来の不安に捉われ、少しのミスにも動揺してしまう。

では、こうした打たれ弱い部下を持つ上司は、どのように彼らと接したらよいのだろうか。「まずは、褒めること。いいところを見つけて褒めることで、相手の不安や緊張感を取り除いてあげることが必要です」と五十嵐氏は話す。

あなたは
うつ病とは
違うのでは?



わがまま
ばかりを
言っている



「新型うつ病」 への対処法

はなく、事実を伝えていくことが大切だという。そのうえで「これからどうすればいいのか」「同じ失敗を繰り返さないようにするためにどうすればいいのか」を自分で考えさせていくことが必要となる。

また、「私は、君が〇〇してくれたら、とてもありがたい」というように、肯定的な依頼をすることが重要だと奈良氏は指摘する。そして失敗の対策は短期的かつ改善しやすいものにする必要があるという。例えば、よく遅刻する部下に対して「おまえはだらしないだめなやつだ」と怒るのではなく、「遅刻はよくない。これからは、いつもより一〇分早く起きてみなさい」と、達成しやすい改善目標を指摘する。さらに「直面した

困難さや辛さから逃げ出さず、部下と一緒にしみじみと味わい、自分の感情をコントロールさせることも重要です」(奈良氏)と付け加える。

「新型うつ病」は、打たれ弱いこと自体は決して病気ではないが、最近では、不幸にして、部下がメンタルな疾患をわずらってしまうことも少なくない。その場合は、産業医や精神科医に診察してもらうことが何よりも肝心だ。

「面倒見のいい上司は、メンタルな疾患に罹患した部下の問題を一人で抱え込み、自分まで調子が悪くなってしまうことがあります。自分の健康を管理するうえでも、医師や上役に相談す

三つ目は、愛情型のコミュニケーションを取る。まずは相手を受容し、心の痛みをわかってもらうと、心は癒える。心は癒える。心は癒える。心は癒える。

四つ目は、自立促進型のコミュニケーション。相手が自分自身で行動しているように接することで、これが新型うつ病への対応のキーポイントになる。

たいした
問題
ではない

頑張れば
大丈夫!
気合だ!



「新型うつ」部下との接し方4カ条

- 1 「頑張れ」などの励ましの言葉を避けよ。
- 2 強制的・管理的な関わりを避けよ。
- 3 愛情型のコミュニケーションを心がけよ。
(相手を受容し、心の痛みをわかってもらう)
- 4 自立促進型のコミュニケーションを心がけよ。
(相手が自分自身で行動していけるように接する)

「〇〇でなければだめだ」といった強制的・管理的な関わり、関係性を避けること。

P