

2、意見をいきなり求められても…

とある会社の、とある『業務改善会議』にて。

上司「じゃあここまで…、何か意見とか提案とかあるかな？ ○○君、どうだ？」

若手「…、特にないです…。大丈夫です。」
(いきなり言われても…。)

上司「じゃあこれで会議は終わり。今月もみんな頑張っていこう。」
(アイツ、自分の意見も無いのか?)

会議終了後、上司は若手を呼びアドバイスをしました。

上司「○○君もたまには会議の場で発言した方がいいぞ。もう3年目だからな。」

若手「はい…。気をつけます。」

一見すると若手世代が消極的で、「何を考えているのかわからない」と思いたくなるものです。ただそのように決めつけてしまうのは、実に『危険』です。

若手世代から本当に意見を言って欲しいと思うのであれば、上司側が改善すべき点があります。

(1) 最後にまとめて質問をしないようにする

→ 何について質問されているのか分かりにくい。

(2) 質問を具体的に

例) 「この内容は○○君が担当しているけど、実際のオペレーションで何か想定できる問題点はあるかな？ 現場の反発とか、どうだろう？」

(3) 意見を聞きたい事は事前に伝えておく

→ 会議当日にいきなり意見を求めても、質の良い意見が出てくる可能性はそもそも高くありません。宿題のように事前にキチンと伝えておく事が重要です。

特に、上記(3)については、

「本当に？」と疑いを持たれる方もいらっしゃるかもしれませんが、是非やってみてください。若手世代が、『積極的に』会議に臨んでいる姿をすぐに確認できるはず。それでも何も変化が無い場合は、まず、『宿題の伝え方』を疑ってみる事をオススメします。

仕事をしていく上で、必要な会議は当然あります。

一方で、『一定の成果が無い、とりあえず感の強い、ダラダラ時間だけが過ぎていく』会議が多いのも実態です。

若手世代はこのような『生産性が無い会議』を、

「座ってるだけで、残業になるからラッキー」とは思っていない。

無いとは思いますが、『サービス残業』にさせられた時には…、
『退職』も考えてしまいますよね。

『生産性向上』は急務です。
会議の質を向上させることにも、目を向けてみませんか？