

3、最低限のことは統一して欲しい

上司「A君、B君にこの作業教えといて。」

A君「はい。わかりました。」

入社3年目のA君が、新人B君に仕事を教える事になりました。
まじめな新人B君は、メモを取りながら先輩A君から教わっていたところに、
ベテラン女性Cさんが現れ…、

Cさん「ねえA君…この作業は、こうやった方が早くできるでしょ!? A君、誰に教わったの?」

A君「〇〇さん（上司）から…教えてもらいました…。」

Cさん「あ～やっぱりね。ダメダメ、〇〇さん現場のことわかってないから。」

A君「そうですか…。」

しばらくの間、Cさんは無言で監視状態。

結局A君は、上司から教わったやり方ではなく、Cさんに言われたやり方で教えざるを得ない状況になってしまいました。

Cさんは決して悪意があった訳ではなく、『良かれと思って』口を挟んできた訳ですが、
ではこの状況を見ていたB君は、どのように感じたのでしょうか？

「え……？ どうなってんの…？ この職場しんどいわ…。」

おそらくこのような事を心の中で感じていたのでは無いでしょうか？

それでは、なぜこのような空気感になってしまったのか…？
代表的な答えは下記の通りです。

(1) 最低限の教育が統一されていない

→ 新人の成長に『バラツキ』や『鈍化』が発生してしまいます。

(2) 良くも悪くも、現場任せ

→ 統一感が全く無い、『我流だらけの職場』になってしまいます。

(3) 現場と上司との意見交換がほぼ皆無

→ 最終的には、会社の方針が全く伝わらない職場になってしまいます。

もちろん業務の全てをマニュアル化するというのは、現実的ではありません。

ただ、最低限のマニュアル化、それによって統一感を出していく事はとても重要では無いでしょうか？
若手世代は、とても冷静に『会社』や『職場』そして『上司・先輩の言動』を見ています。