

管理職と一般社員の 認識ギャップによる問題と解決法

株式会社コアインテグリティー 代表取締役 清水 裕一

■ 組織の摩擦を防ぐために

「心理的安全性という言葉にひっかかって、部下指導をためらう管理職が増えているんです」と複数顧客から筆者は最近聞きました。その点を詳しくお尋ねしたところ、「心理的安全性をぬるま湯状態のことだと誤解する部下が出始めていて、指導をすると心理的安全性が阻害されたと部下が言い出して困ると管理職から相談されているのです」とのことでした。

心理的安全性という言葉一つを取っても、その浅い理解、誤解が組織にはびこっているなかで人材育成や組織マネジメントに取り組めば、至るところで混乱や摩擦が起きかねません。

本稿は、そのような「認識ギャップ」から生じる問題でお困りの方が、その解決のヒントを見出していただけられることを願って書きました。

目次

1. はじめに：日常的には見えない問題

- 1 認識ギャップとは何か
- 2 認識ギャップを助長する「先入観」と「ステレオタイプ」
- 3 認識ギャップが生み出す低い生産性の例
- 4 管理職と一般社員の認識ギャップに着目する理由
- 5 認識ギャップに注目してアクションをとる効果と難しさ

2. すべての認識ギャップに共通する「解決法」

3. 重要な5つの認識ギャップと解決のポイント

- 1 就労観・キャリア
- 2 役割期待
- 3 仕事の目的・ゴール・進め方
- 4 管理職による部下指導・支援
- 5 就業規則・評価制度

4. 変えていくための「きっかけ」

5. まとめ：ギャップがあるから前進できる

● 清水 裕一（しみず ゆういち） 株式会社コアインテグリティー 代表取締役

<https://core-integrity.co.jp>



Gallup認定ストレングスコーチ、(一社)日本MBTI®協会認定ユーザー (Japan-APT正会員)、(一社)日本アンガーマネジメント協会アンガーマネジメントファシリテーター/アンガーマネジメントコンサルタント。

組織人事コンサルティング、企業研修講師業と並行しマネジメント力向上、パフォーマンス向上のためのコーチングを年間150名程度担当。併せて顧客企業のコーチング定着化のアドバイス、各種支援も提供。

1992年、早稲田大学第一文学部社会学専修卒業。アンダーセンコンサルティング（現アクセンチュア株式会社）入社。ザ・ヒューマン株式会社（現ヒューマンアカデミー株式会社）を経て、2000年に株式会社リンクアンドモチベーションに入社。同社で採用・人事制度・人材育成・組織開発の各種コンサルティング等を手掛け、創業期の中心的メンバーとして活躍。経済産業省「社会人基礎力」の初期企画、概念設計にも携わる。2007年、アルー株式会社にて、研修プログラムの企画・開発の責任者を務めつつ、組織開発コンサルティング、営業力強化支援コンサルティング、外部パートナー講師指導、研修講師を担当。2015年、株式会社コアインテグリティーを創業。日本の中小企業の健全な成長・発展を支援すべく、事業戦略・事業計画立案支援、採用・人事制度・人材育成、営業力強化等の各種コンサルティング、各種研修プログラムを提供。著書：『人材力・組織力強化アクションリスト』（クロスメディア・パブリッシング）。