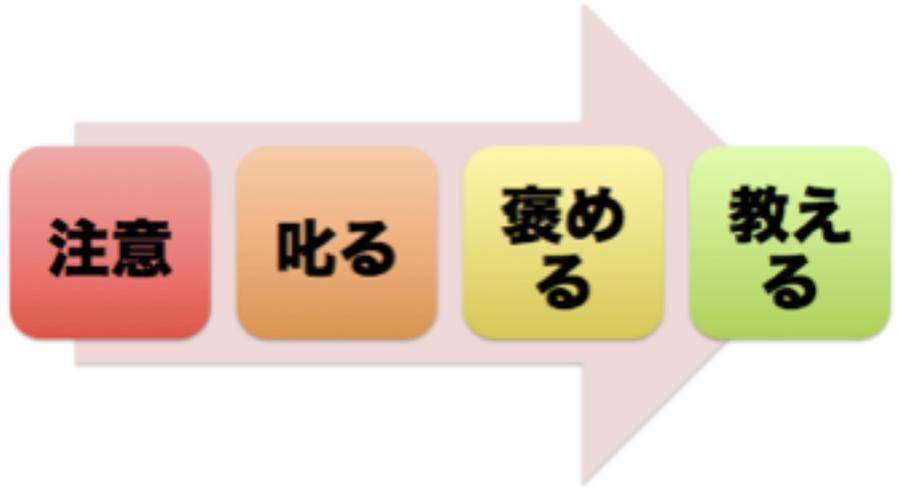


# KENKO TIP

2016年2月8日



## 「叱り方」のテクニックを再確認

佐野 秀典 医学博士 精神科専門医 精神保健指定医 産業医

昔は先輩に叱られて仕事を覚えたもの、なんて言ったら古いでしょうか。今はどの国の管理職も「叱る」意味が大きく変わり、色々と悩んでいます。そこで今回は、万国共通の上司の悩み「叱る」テクニックについて精神医学的にまた弁護士先生から教わった内容も含めてお話しします。

**叱る** = しつけるに語源のある、部下の者の言動のよくない点を指摘し、強い態度で導くこと、反省を促すことです。

**怒る** = がまんできない「感情」を意味します。

つまり、怒るは、本能的な感情ですが、叱るは、ある基準を持って、部下のために反省と改善を促すための行為で、理性的な行動。「指導」と捉えられるような工夫が重要です。

### 1. 注意

- (1) 何が悪いのか、どこが問題かを具体的に示す。
- (2) 本来どうあるべきか、どう改善

してほしいかを具体的に示す。

(3) 過去の経過、結果を示す。

\*ここでのポイントは「具体的に」説明するという事です。できるだけ感情を横に置きましょう。ここが第一関門です。怒っても自己嫌悪に陥って本来の改善目的を達成できなかったらつまらないですからね。

### 2：叱る

1の注意を重ねても一向に効き目が無い場合、叱るという行為になります。重ねる回数は、「再三」を目安に。罰則などもここにあたります。

### 3：褒める

改善をしたら、必ず、褒める、フォローが大事です。そのことで、部下とあなたの関係に「信頼関係」が生まれるのです。

### 4：教える

さらに、その間違いを二度と繰り返さないように、さらに成長していけるように、指導を行う。

このように、一連の流れの中に、叱る、という行為が存在することを知れば、なぜ叱るのが明確になるはず。つまり、よくない点を指摘しても、それが改善されないで、本人のために、強い言動に出るわけ。単にあなたの感情をぶつけないようにぐっとこらえていきましょう。ロジカルに行わないと、せっかくの教育プロセスを部下から「怒ってる」と思われてしまっは残念なことです。

逆に、あなたが部下の場合。上司からガミガミ言われたら、

**1：上司は感情的に怒っているのか？**

**2：何かを教えようとしているのか？**

これを見極めるのがいいでしょう。多分に1が多いと思いますが、、感情的な問題か、自分が改善できることを把握するだけでも上司の行動に対して建設的に対応することができます。**感情的な言動の場合、その感情をできるだけ受け止めないこと**、これもロジカルに対応するのが心の健康にもよく、事業にも賢い策です。