『上司の壁
部下育成に悩む上司の視点・盲点・思い込み』

白戸三四郎　著

経済法令研究会　刊

定価 1,870円（本体1,700円＋税）

上司に向けた部下育成術の手引きである本書は、耳の痛い助言ばかりで挑発的なところが特徴だ。

「“上司は嫌われ役”というのは、部下に嫌われていることを役職のせいにしているだけ」「関係性の悪い部下をほめるともっと嫌われる」などの辛らつな言葉が並び、読む側のプライドを粉砕する。優秀な中途採用者は上司の地位を脅かすので、能力が自分より劣る学生を新卒採用する方がいい、という仰天のくだりは、中途採用者を機能・定着させる技量と経験を持たない会社にリスクを回避させ、若者育成の重要性を認識させることが要点だが、上司に狡猾な内面を認識させ、劣等感を甚だしく刺激してくるのだ。

若者への評価も同様に手厳しく「SNSでは批判者をブロックし、うるさい上司にはハラスメントと呼び、人間関係がこじれたら転職して『自分に対する不快』を排除」と容赦ない。

狡猾な上司が狭量な部下を育成する術についての本だと思うと薄ら寒くなるが、上司と部下とは、ひいては人間とは、大なり小なりそんなものだと著者に言われている気になる。そして、そんなたいしたことのない私たちだからこそ、相互理解と助け合いが必要だと気づかされるのだ。

本書のいう部下育成の要件はメタ認知と抽象的な共通目標だ。上司が自分を客観視するメタ認知力を向上させれば、感情に流されずに部下の問題を冷静に扱える。そして、人間の働く理由や熱意の度合いは様々だが、社会性という共通点があるので、共通目標を「地域社会の役に立つ」などと抽象的にすれば全員の心に響くということだ。そういえば米国・ケネディ大統領の歴史的スピーチ「国のために何ができるか」も、抽象的で人間の社会性を刺激するものだったからこそ、多民族の連邦国家全域に届いたのだといわれている。

多様性の時代に必要なものを教えてくれるビジネス書だ。

（日本農業新聞　齋藤（さいとう）　花（はな））