

・最初の宿題披露では、通常業務にアクシデントが重なった後輩の混乱を収めた事例に対して、上司が業務の優先順位を付けるという客観的には正しく見える対応をしたものの、後輩には響いていないという状況について、陽子さんから丁寧に聞き取りを行っていたと感じました。

先に披露した後輩の事例(混乱している時に自分で答えを導くように促すことを好む)と、明確な決定を示してほしい後輩の事例がちょうど対比となっていて興味深かったです。

本編では、直属上司との距離を感じて、嫌われているかもという話が、上司の配属時期の質問から、配属からの期間を考えると、心の距離があるのではという指摘から、後輩と同じように上司にもコミュニケーションを取ってみようという方向に話が進んでいきました。

---ここから続き---

また別の事例シェアでは、社内での相手との立場の差を読み取った上での具体的なアドバイスが採用されなかった後、**気づきを促すためにも陽子さんの口数が少なくなったのが印象的でした。**

また「好き/嫌い」というちょっとした表現から立場の差を推定している流れでも陽子さんの着眼点を感じました。

私がクライアントとして出した事例では、私が役員からチームメンバーに対する指摘を受けて今後どうするかという思いを共有しました。

役員への指摘はもっともと思うものであったものの、私からメンバーに指摘することで衝動的に辞めると言い出す様なやけ

くそな行動にならないかということに不安に思って指摘を伝えることが出来ない葛藤について話しました。

陽子さんからは普段からブツブツ文句を言って軽口を交わすようなやり取りしている人からの指摘の方が、不満は漏らされたとしても、やけくそにはならないという客観的なものの見方を伝えられ、私が勇気を出す後押しを頂きました。

今月は相手の隠れた意図を読み取っていくことも意識して、会話の練習も積んでいきます。

(A.S 40代女性 北海道)