

・ 今回の課題は「若者と話す」。

参加メンバーの取り組んだ事例を聞いたり、自分も取り組んでみて感じたことは、同世代と話すよりも格段にコミュニケーションを取ることが難しいということ。

私自身も押し付けがましくなってしまうように感じていたけれど、同様に考えている事例があり、自分が若い時にどう対応されていたかを考えてみるといい、というアドバイスがありました。

自分が考えている以上に、若手は年上の人に話かけることにためらいを覚えているということを忘れていたと思います。自分が若かった時や目上の人と話す時に感じていたコミュニケーションの阻害事項を、そうならないように気をつけて話す必要があるのだと感じました。

自分の事例では、業務量が多くてテンパっている部下の業務改善と一緒に考えようとしても、でもでもだっただの繰り返しで話が何もすすまなくてどう対応したらいいか、の話をしました。最終的に、私自身が彼女の問題を自分の問題として捉えてしまっている、ということが結論だったのですが、もし自分がコーチ役だったら一緒に解決法を考えてしまったと思います。

また、部下が「困っていること」が本当に「困っている」かはわからないという指摘も受けたのですが、後で考えてみると確かにその通りで、「自分が一番忙しい」ことにステータスを感じてるのかもしれない、ということにも気がつきました。私自身が忙しい時に誰かに一緒に対応してもらおうと安心することと、上司として業務負荷を減らすことを、混同して考えて対応してもしました。

また、部下自身が、部下の問題ではないことも多く自分の問題にしているから、業務が増えてしまっていることにも気がついたので、安易に手伝うのではなく、もっと基本の彼女は本当に困っていること・どうしたかをもっと探ることをしてみようと思います。

また、世話になった同期の退職について以前と違って何かしてあげたいと思わなくなったことにもやもやする、という事例がありました。

どうしても本人の話にする、という基本が頭にあったので、私ならもやもやの理由の確認を「全体発表で知った」というところから始めてしまっていたと思います。

でもコーチ役は、退職理由からの確認をしていて、こういうところが「フラット」に話を聞く、ということなのだ実感しました（私は、完全に先入観で考えてしまっていた）

また、若手と話すという課題の中で見方が固まっていることに気がつき今後どうしたらいいか、というセッションでは、着地が全く思いもよらないところになり聞いていて驚きました。問題があればそこを解決するという動きができるけれど、穏やかな状態だと現状維持になってしまっている、という問題点にクライアント役が気づくと言う結果に。私自身も問題がないと現状維持ばかりになってしまったり、また課題を意識するあまり目的を取り違えてしまうことが多々あります。

毎回参加するたびに新しい気づきもあれば、過去にもあった、ということも多くあり、一進一退の気持ちですが、次回までに一つでも多く今回の気づきを日常生活で実践したいと思います。

(40代女性 栃木県)