

・ 最初のセッションは、個人の功績をチームの手柄として会社に報告されたことに対する違和感についてだった。頭ではわかっているものの、納得がいていない部分があるというクライアントの気持ちが伝わって来た。元々物事を俯瞰で見るのが得意なクライアントに対して、陽子さんがさらに大きな枠組みで話をしていて、クライアントの特性を二度繰り返して、納得感を引き出していたことが印象的だった。単純に他の人との比較をいきなりされていたら、納得感はまた違ったものになっていたのではないかと思う。

感想戦では、陽子さんが「オムツ替えてあげた理論」というキャッチーなネーミングを付けて説明してくれた。私がクライアントと同じ立場だったら、上司に対して憤りを感じたと思う。ただ、オムツ理論の説明を聞いて、客観的に捉えることができた。相手に華を持たせたからといって、自分の手柄が減る訳ではない。逆に「あいつのオムツは俺が替えてやったんだよ～」と言う人がいればいるほど、味方が増えるとも言えるだろう。人間関係の処世術と考えれば、わかりやすい。ガチレスするよりも、少し笑いを交えた方が、受け取りやすいという話があったけど、なるほどなあと思った。

続いては、クライアントが挙げた3つの課題について、具体的な行動計画に落とし込んでいくというセッションだった。

陽子さんには、クライアントの言わんとすることは、最初からわかっていたと思うけど、あえて「深めるとは？」と質問していたのが印象的だった。クライアント自身が課題に対してどうしたいのかが曖昧だったから、そこを明確にするために、あえてした質問だった。

私の中での「質問」は、わからないことを自分が知るためにするものだ。あるいは、複数人いる時に、同席しているメンバーに理解を促すために、質問することはある。

今回陽子さんがしていたのは、100%相手のための質問だ。振り返れば、個別フォローを始め、今までも色んな場で見せてくれていたと思うけど、「相手のための質問」という部分が、今回特に心に刺さった。

そして、セッションの中で、コーチが提案した行動計画について、クライアントから質問があった。感想戦で陽子さんがここで質問が出て来たのはすごく良かったとフィードバックをしていたけど、実際にやってみようイメージしているからこそ、質問が出て来るのだなあと、大きなヒントをもらった。

会社で仕事の説明をすると、「はい」、「わかりました」という返事のみで、本当に伝わってるのか不安になることがある。質問が返って来ない時は、「ちゃんとやれるイメージができてるか」の確認をすべきなのだ。一方通行のやり取りで終わらせず、イメージできているかコミュニケーションを取る癖を付けたいと思った。

最後のセッションは、成果主義、上下関係、後輩のミス、など、セッションの中でキーワードが複数出て来て、クライアントがどこに違和感を感じているのかが難しいセッションだった。最終的に、男性であれば同じ状況でも許されるのではないか？そういう女性のロールモデルが今までいなかったのではないか？というコーチの考察に、クライアントは納得して

いた。自分がコーチだったら、情報の整理で5分終わってしまっただと思うので、最初のセッション同様、後輩のことを「ブルドーザーのような女性」と表現し、わかりやすくイメージを伝えたことで、短時間で納得感を引き出したセッションだったと思う。

次回の宿題は「出来事にフレーズを付ける」。普段日常生活で見過ごしていることにも、名前を付けることで一般化され、それがストックに繋がっていくのだとイメージしている。意識して取り組んでみようと思う。

(E.M 40代女性 埼玉県)