

こんにちは。

(一財)生涯学習開発財団認定プロフェッショナル・コーチの長井です。

これまでいろんな方とコーチングセッションを行ってきました。「もっと部下の話を聞かないといけないですね」「部下の話を聞こうとしているつもりでしたが、全然聞けてないことに気づきました」そんなお話を伺うことも少なくありません。今回はあらためて「聞く」ということについてお届けしたいと思います。

なぜ相手の話を聞けないのか。これを裏返して、相手の話を聞くことでどんなことを実現したいのか、という問いで考えてみましょう。「聞かなければいけない」と思ってしまうと、「自分の言いたいことは我慢しなければいけない」ということにつながり、窮屈さを生み出します。結局、長続きしません。おまけに我慢していることが相手に伝わり、相手の心の窓を開けてもらうことにつながりません。「聞きたい」と思えるところの景色が一変します。この人はどう思っているんだろう。なんでこんなことを言うんだろう。そういう興味・好奇心、そこから生まれる「聞きたい」は、「相手のことをもっと知りたい」であり、「自分の考えを話したい」から離れることができます。

この人はどんな人なんだろう、という興味・好奇心。「好きの反対はキライではなく無関心」という言葉がありますが、相手への関心がお互いの関係づくりの第一歩です。そして、人は常に同じとは限りません。あなたが昨日話した相手は、今日は考えが変わっているかもしれません。少なくとも気持ちや気分は変わっていてもおかしくありません。そういうつもりで相手に接すると、興味・関心は常に尽きることはないと言えるでしょう。

ここでひとつ大事なことは、何のために相手のことを知りたいのか、ということです。思いはしばしば意図せずして伝わります。相手をうまく利用もしくは管理してやろうという思惑では、相手が本当の話はしてくれなくてもおかしくありません。相手のため、と言っている、本当に相手のためなのか、相手のためといつつ実は本当は自分の都合だった、なんていうのも陥りやすい落とし穴です。

自分の思惑抜きの相手への純粋な興味・関心は相手との関係性の飛躍的改善につながります。あなたが上司である場合、あなたの判断や意志を部下に伝えることも必要ですが、こうしてしっかりとした信頼関係が構築できて初めて、相手はあなたのそのボールを受け取ろうという気になります。

私も現役の終盤に聞くことの重要性に気がついたのですが、それでも今振り返ると当時はまだちゃんと聞けてはいませんでした。それよりもっと以前はなおさらで、部下や後輩との対話を重視しているつもりでしたが、相手の考えを聞くより、自分の思いや判断を伝えることに一生懸命でした。それは、経験値等から「自分が正しい」という思いにとらわれていたことが一因です。それは盲信とか過信、あるいは独りよがり気づいた今は、まさに汗顔の思いです。むしろ、経験を積んで立場が上がっていた時の方がそうなりやすいのだと今になって思います。

そんな自らの反省も含めて、一人でも多くの方と「聞く」ことの重要性を共に考えていきたいと切に願っています。

(一財)生涯学習開発財団認定プロフェッショナル・コーチ 長井 克之

私の活動状況・考え方などはこちらに：<https://note.com/nagaib61s83>

◆ここいち便りは著作物です。ご友人・ご家族・ご同僚・知人の方等への転送は歓迎です。その際はメール丸ごとの形で転送してください。出元を明らかにしない形での一部または全部のコピー・転載はなさらないようお願い致します。