

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。

9月もう2週目。3月決算の会社にお勤めであれば、そろそろ上期の着地点や下期の展望が気になる頃でしょうか。職場のメンバーと数字だけではない会話を深めて、いいチーム作りが進められるといいですね。

さて、皆さんは自分の考えや意思を相手に伝えるとき、どんなことを大事にされていますか？「誤解の生じないように、明快な言語ではっきりと表明するようにしている」という方もいらっしゃるでしょう。反対に「相手との人間関係やその場の空気が優先で、あまりあけすけな言い方は好まない」という考え方もありえます。引き出しの多い人なら「相手によってあるいは事柄によってどこまではっきり言うか対応を変えている」という人もいらっしゃるかもしれません。「何回も言っているのに伝わらない」とか「そんなつもりじゃなかったのに(間違っただけで伝わってしまった)」ということがしばしば起こることを考えると、結局、相手の受け取り次第であり、そういう意味では、相手に応じた伝え方が選択できることがベストなのかもしれません。

私自身は、明瞭に言語化するということの必要性を少なからず感じている方ですが、相手がそうではないケースに出くわすこともしばしばあります。こちらでいろいろセンサーを働かせて「こういうことが言いたいのかな？」「こういうことを求めているのかな？」と相手の意図を探るのですが、相手との関係性が必ずしも十分ではない場合には「あえてはっきり言わないようにされているのかな？」と思うこともありました。そんな時は、それ以上踏み込まないようにして、場の空気を優先したことを覚えています。あるいは、相手自身が自分の言いたいことを明確化できていないのかな？と感じる時もあり、その場合は、こちらから問いや確認、言い換えなどを試してみて、その明確化のお手伝いをすることもあります。

ちょっと難しいのは上司と部下などのように、フラットではない関係の場合。部下からすると忖度する意識が強くなりがちです。忖度は人間関係を円滑にするうえで有効なこともあるのですが、過度になると上司はそれに甘えてしまう傾向が出てきそうです。こうなると関係性が歪になる可能性が高まります。部下からすると、上司からの指示は明快にしてほしいと思いがちですが、上司の方の考えが明確でなかったり、いわゆる解を持っていないことがあってもおかしくありません。私は若かりし頃に「上司は明快に解を示すべきである」と教わり、「そういう上司になりたい！」と思ったのですが、今は、そこには思い込み・決めつけの面があるような気がしています。「上司は決める人」と割り切りすぎて、自分自身が決定に積極的に関わらない部下はどうなのか？というのと同質の問題を感じます。そもそも、上司の解が常に正解であるとは限らず、いくら明快に指示されても自分としては納得いかない、ということだって十分ありえます。とすると、上司と部下の会話は、曖昧か明快かということだけで、その質が決まるものではないでしょう。お互いにわからないことはわからない、自信がないことは自信がない、そのうえで今考えていることはこんなことなんだけど、とフランクに話せる関係ができるといいなあと思います。一方で、相手に明確にしてほしいと思っているのに、その思いを出さずに自分の中だけで我慢していると、ベースの人間関係にも悪い影響が出てきはしないかと懸念されます。会話は生き物であり、人間関係も変わっていきますので上手くいく時もいかない時もあるのですが、一緒に会話やその場、あるいは合意を作っていくという意識を大事にしたいと思っています。

今回は、「こんなことを『ここいち便り』で書いてみてほしい」というリクエストについて、記事にしてみました。リクエスト、異論、ご要望などなど大歓迎ですので、お気軽にお寄せ頂ければ大変幸甚です。

(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

私の情報発信: <https://note.com/nagaib61s83> 「ながいコーチのここいちnote」

Website : <https://www.koko-ichi.com/> 「ながいコーチのここいちルーム」

ご連絡先 : nagairb21@koko-ichi.com

080-9831-8316

◆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。[登録解除](#)