



生き生きと働ける職場づくり ⑧

引用文献：「教職員のためのコミュニケーションガイドブック」（令和6年3月 東京都教育庁人事部）

異変に気付いたときの対応

心の不調のサインを示している人がいたら、いつも以上に気にかけるようにしましょう。そんなときに、周囲の人が適切な対応をすることで、救われる場合もあります。

気付きとサポートのサインを出す

「最近どう？ 困っていることはありますか？」
「疲れがたまってますか？ 大変そうですね」
「何か私にできることがあったら遠慮なく言ってくださいね」

「手伝わせてもらっていいですか？」



<NG対応>

- ・「みんな大変だから」と一般化
- ・「頑張って」と安易に励ます
- ・休むように促すだけで何もしない

傾聴と寄り添いの姿勢を見せる

- ・相手のペースを大切にする
- ・話しやすいところから話していいことを言い添える
- ・共感の姿勢で、落ち着いて聴く
- ・今してほしいサポートについて尋ねたり、提案してみる
- ・話してくれたことをねぎらい、これからもしっかり話を聞くことを伝える

<NG対応>

- ・途中で意見をはさむ
- ・自分の経験からアドバイスする
- ・相手の考え方を正そうとする
- ・何かしながら聴く
(パソコンを触りながらなど)

理念をもつ —手段よりも明確な理念を語れるのがリーダーの資質—

日本サッカー協会名誉会長 川淵三郎

これをこうやって解決していけば、理念に近づくことができるんだ、と目標を設定していかないと、手段ばかりが尊重され、結局、何のためにこんな苦労や努力をするのか、と不満を抱くようになる。

出典：川淵三郎著『51歳の左遷』からすべては始まった』（PHP研究所）

※ 川淵氏は、「理念を空疎と思いがちのリーダーが多い」と指摘しています。組織には、ぶれない理念に基づく具体的な目標・手段・実践が必要です。