

相談事例

編集・発行

株式会社保健同人フロンティア
ヒューマン・フロンティア相談室
〒107-0062
港区南青山 1-3-3 青山一丁目タワー4 階
TEL.03-6747-6250(代表)

カウンセリングのご予約はこちらへ

ナヤミ ナシヨ

 0120-783-744

受付日時: 月曜～金曜 10:00～20:00
(祝日除く) 土曜 10:00～18:00



E-mail:

sodan@humanfrontier.co.jp

※受信後、2営業日以内にお返事いたします。

ご契約企業の皆様

暑さが日毎に増してまいりました。皆さま、いかがお過ごしでしょうか？

脳科学者によると 40 歳を超える頃から加齢により、人間らしい思考に関与している前頭葉が老化(委縮)するそうです。思考の癖(思い込み)の一つ、「ベキ思考」が加速するのものの影響が少なからずあるようです。「ベキ思考」が高じると、頑固になる・苛々する・疑い深くなる・自分に対し不甲斐なさを感じるなど気の落ち込みや対人関係に拗れが生じます。一方、自己肯定感が高まり、逆風下でも真面目に努力や行動が出来るメリットもあります。このように、何事も二面性がありますね。是非、「悪い面」に隠れた「良い面」に目を向けることを習慣化していただきたいと思います。相手の言い分や行動をはじめ、全ての情報や事項に対して、「そうかもしれない」「そういう見方もあるよね」という習慣です。ご自身と違う世代を生きてきた人達を理解し、良好な関係を築くには「視点を変え、視座をあわせる思考」が必要な時代を迎えていると強く感じる今日この頃です。

※何を相談したらいいかわからない方も多いと思います。そこで、**いくつかの事例を合わせた典型例**をご案内いたします。ここでご紹介するのは、複数のクライアントのカウンセリングを基に、合成して典型事例としてご紹介するもので、決して特定の個人のカウンセリング記録ではありません。

相談 1



©2016, 2024 HOKENDOHJIN-FRONTIER Inc.

感覚の違いから退職しようと思いつめた若手社員

相談者: B さん 20 代 女性 入社 2 年目 総合職(営業職)

B さんから上司とオンラインでの話を終えた直後に電話をいただきました。「先週体調が悪く、上司に『今日は体調が悪いのでお休みします』とショートメッセージしました。翌日からは予定通り在宅勤務をし、その後は出勤したのですが、オンライン会議終了時に上司から『B さんは話があるのでこのまま残って。他の人はお疲れ様』と言われ、二人になった途端、厳しく叱責されました。何が問題で叱られているかは全くわかりません。急に怒りだして…悲しいやら悔しいやら…。頭が混乱してどうしていいかわからない」と電話の向こうでシクシクと泣いていらっしゃいました。「ショートメッセージで休みの連絡をしてくるなんて！オンライン会議で顔出しをしないのは非常識！部署の飲み会には出てこないし…など一方的に言われました。上司とはいえ理不尽過ぎませんか！？もう出社したくない。こんな会社辞めたい…」と感情が高ぶっている B さんに寄り添いながら、頃合いをみて対面での面談を打診し、週末に会うことになりました。

(Cl:クライアント、Co:カウンセラー)

Coの姿勢・対応:面談場所に来られた B さんは柔らかな雰囲気を持つ方で、「昨日の電話では感情的になってしまい失礼しました」と挨拶してくださいました。Co は昨日の電話相談で、上司の指摘事項を聞いていたので、マナーや一般常識に問題がないか判断する必要があると思っていましたが、スムーズな所作で名刺を出され、名刺交換をして着座し向き合いました。一般常識やビジネスマナーをしっかり身につけていらっしゃることを Co は確認しました。

Coの姿勢・対応:「昨日の電話で気持ちが落ち着きました。会社では自分の感情に蓋をすることにします」と話されました。「様々な考えや思いの人が一緒に働いていますから、B さんがおっしゃるように蓋をしないといけない場面もありますね。ですが、いつも蓋をすると B さんが追い込まれて苦しくなり心身に不調をきたされないか心配です。また会社の視点では大切な人財を失うのは避けたいことです」と率直に語りかけ、上司とのやり取りを振り返り、整理することを提案しました。「職場の飲み会は、自由参加と言われていたし個人が自由に選択すれば良いと思っていた・休みの連絡を SNS でしたのは忙しい上司に気を遣ったからではなく、ゼミの教授や学生課などとの連絡はSNSでしていたからそうしただけ・非常識と叱られたオンライン会議は音声だけでも意見は言えます。プライベート空間をみられるのは嫌だし、化粧して着替えると在宅のメリットがありません…」と率直に話してくださいました。部署の人員構成をうかがうと B さんを除き全員が 45 歳以上であり、世代間ギャップ、生きてきた時代が違うせいで生じた行き違いではないかと話し合いました。B さんに週明け入社して直ぐに上司に声を掛けるようお勧めしました。「また一方的に叱られるだけ」と仰る B さんに、突然の指摘に動揺して感情を表に出したことを詫言いた上で、「私が思っていることを聴いてもらいたい」と伝え、指摘された行動に対する B さんの思いや考えを伝え、また、「上司の思いや考えをあらためて聴かせていただきたい」と伝えるよう促しました。「出来るかなー」と不安そうな B さんに、入社して声をかける勇気が宿るようアプローチして面談を終えました。

月曜日の勤務終了後、「上司に勇気を出して声をかけて話してみると、様々な価値観の相違がありました。一例をあげると、アバターを知らなかったようで、何それ？と言われました。話しているうちに、そんなこと考えていたのか……と頭を抱えながらも、『頭ごなしに叱って悪かったね。感覚が違うね。会社の慣習もあるから対話しながらベターを探そう』とっていただきました。Coの話の通り、上司との感覚の違いにすごく驚きました。やはり対話は大事ですね」と電話の向こうの B さんは明るさを取り戻していらっしゃいました。

相談 2



©2016, 2024 HOKENDOHJIN-FRONTIER Inc.

Z世代を受け入れ育成する難しさ

相談者: P さん 50 代 男性 製造業品質管理部門管理職

初回面談までの経緯:「私が預かる部門に新入社員(男性/20 代前半)が配属されて半年が経とうとしています。その社員と指導員(男性/50 代)との関係が悪くなり、なんとか改善したいと思い相談いたします。二週間くらい前、「仕事を覚えている段階でマニュアルが要るのか！経験でしか得られないことがある！」と指導員が発した言葉がフロア内に響きました。新入社員の退社後に指導員を呼んで事の経緯を聞いたところ、覚え始めている業務について説明していた途中で唐突に「マニュアルは無いのですか？」と言われたとのことでした。指導員の「仕事を遂行するにはコツやカンが大事だし、文書には書ききれない深い意味がありますから…」との指摘はもっともであり、指導状況も適切だと判断しました。翌日出勤した新入社員の様子もいつもと変わらず、よくある摩擦だと流していました。ところが、このところ新入社員に早退や突発的な休みが増え、観察しているとやる気が失せているようで、指導員との関係にも距離が生じているようです。どう対応したらよいか悩んでいます」とメールで相談が寄せられました。Coは、直ぐにメールを拝見した連絡と、一緒に対応を考えたいので対面でも電話でもご都合にあわせてお話しをさせていただきたい旨、返信し、翌日の業務終了後、会社近くのホテルラウンジにてお会いしました。

Coの姿勢・対応: Pさんは、開口一番「私は、メールで相談した二人は勿論、部下には切磋琢磨しながら、互いに気持ちよく、心身共に健康で働いて欲しいと思っている」と話されました。メンバーを冷静に観察しておられ、組織マネジメントに積極的に取り組もうとする意識の高さを感じました。

指導員に事情をさかれたように、新入社員とも1対1で話をされるようお勧めしました。「指導員の方の見解は間違いないものではありますが、『マニュアルが無いのか?』と唐突過ぎる申し出も彼なりの思いや考えがあつてのことかもしれませんね」と率直に投げかけ、「新入社員はZ世代で子供のころからマニュアルに囲まれて暮らしています。先生の板書をノートに写して音読して記憶に残す時代ではなく、スライドやタブレットなど視覚的工夫をした時代で育ち、アルバイト先でもマニュアル化が徹底されていたかもしれませんし…」と申し上げると、「指導員と新入社員では生きてきた時代が違うからなあ。感覚や価値観の違いかもなあ。そういえば議事録をとるために同席した際にスマホを出してメモをとろうとしたと指導員が憤慨していましたが、若い世代の感覚がそうさせたかも、ということですね」とCoがお伝えしたかったことを察知されました。X世代・Y世代・Z世代の特徴や各世代間の摩擦について具体例をもとに意見交換しました。

「明日、早速、話をします。二人の関係が上手くいくようにプラス思考で介入します。二人と育った時代による感覚や価値観の違いを話します。違う視点をもつことで業務の効率化や改善が図れるかもしれない」と元気に帰路につかれました。

面談からほぼ1ヶ月後、「新入社員と話し、彼の考えのなるほど!」と思えることは取り入れ、指導員の言い分も噛み砕いて伝え、新入社員は徐々にやる気を取り戻しました。指導員も彼の成長を応援してくれています。良い関係に戻りました。相手の視点にあわせた対話の大事さを痛感しました」とのメールをいただきました。

職場は、幅広い年代の集合体です。育った時代により価値観や思考に特徴があり、コミュニケーションのとり方にも違いがあります。柔軟に視点を変え、相手の視座にあわせる思考こそが誰もが働きやすい環境をつくり、離職防止に繋がるのではないのでしょうか。

利用方法

CASE 1 メール相談

メールに、下記項目の①～②およびご相談内容をご連絡ください。専用WEBサイトもご利用いただくことができます。

CASE 2 電話相談

すぐにご相談いただくことができます。

※混雑状況などにより、すぐに対応できない場合がございます。

この場合は、ご都合をお伺いし、カウンセラーよりお電話させていただきます。

CASE 3 面談

まずは電話やメールからご予約ください。

予約の際に以下の5項目をお知らせください。

- | | |
|---------------|--|
| ① お名前(匿名可) | ⑤ 希望の相談形態(選べる3つの方法) |
| ② 会社名もしくは登録番号 | ☐ 出張面談(全国どこでも希望の場所) |
| ③ ご相談内容の概要 | ☐ 相談室面談(東京青山一丁目もしくは大阪梅田) |
| ④ 希望相談日時 | ☐ オンライン相談(Microsoft Teams 利用) |

※契約条件により選べる相談形態は異なります。

TEL: 0120-783-744

月曜～金曜 10:00～20:00 土曜 10:00～18:00 ※祝日除く

Mail: sodan@humanfrontier.co.jp



相談内容や利用者のお名前は企業には決して伝わない「プライバシー保護」となっておりますので安心してご利用下さい。
また、弊社の個人情報の取り扱いに関しては下記URLにあります「個人情報保護方針」に従い運用しております。

URL: <https://www.hokendohjin.co.jp/ja/privacy.html>