

上司・先輩・同僚・後輩 オフィスの苦手な人との 付き合い方

上司

CASE 1 上司のその日の機嫌で言うことが変わったり、態度がひょう変したりするので、みんな顔を伺いながら仕事をしています。機嫌のいいときを見計らって仕事の相談などをするようにしていますが… (34歳)

ADVICE | 上司のことが心配と伝えて気づききっかけを

それは大変ですね。こんな人には、機嫌がいいときを見計らって「昨日イライラしていたようですが、何かありましたか? いつも忙しそうだから心配になっちゃって」などと、上司のことを心配していると伝えてみて。これがきっかけで上司は自分が機嫌によって言動が違ったり、それによって部下が困っていることに初めて気づくかもしれません。最終手段はこの上司の上司に相談を。そのときのポイントは事実だけを伝え、感情を含めないこと。「いつのこんなときの言葉や態度に、こんな風にみんなの仕事に支障が出ている」と伝えましょう。

CASE 2 部長はいい人なのですが、一步間違えたらパワハラ・モラハラともいえる発言があつて危なっかしく感じます。私はあまり好かれもせず嫌われもしないよう気をつけています (43歳)

ADVICE | 「みんなも気をつけています」アピールを

適度な距離感を保っているのはいい判断だと思います。パワハラ・モラハラ発言となる具体的なキーワードを出しながら「私も気をつけているんですけど」と、部長のことを否定せず、みんなが気をつけていると話してみましょう。



先輩

CASE 1 先輩が他人を下げた言い方しかしないので、聞いてると疲れます。本人はそれでパワーを充填(じゅうてん)するタイプの性格のようです。どう対応してもダメなので困っています (45歳)

ADVICE | 充填する前にこちらからパワーをあげて

聞いているだけで疲れるのはつらいですね。先輩が他人を下げてパワーを充填するのであれば、先手を打ってこちらからパワーをあげてみて。「先輩ほど仕事できる人いないですよ!」「さすが、気づくのが早いですね!」など。先輩自身を認めてあげると、それで満足してくれるかもしれません。あまり深入りせず、相手を持ち上げるのがコツです。

CASE 2 仕事を頼まれたときに「5分で済む」と言われた説明が結局40分かかり、しかも、いつも業務終了時間ギリギリに言う先輩がいます。今でなければならぬのか、明日でもいいかを確認すると大丈夫なことが多いので、翌日に説明をしてもらおうにしています (36歳)

ADVICE | 話の途中でまとめて結論を導いて

対応は完璧です、素晴らしい! 話が長くなるタイプには、途中で「一度まとめさせてください」と要約し、「私はこのあと何をしたいののでしょうか?」と結論を導いてみて。きっと先輩もあなたに理解された、認められたことに満足してくれるはずです。



同僚

CASE 1 コソコソとうわさ話や内緒話をしてくる同僚がいます。巻き込まれたくないので、しらばっくれて会話にのらないようにしています (43歳)

ADVICE | 主語を「私」にして思いを伝えて

しらばっくれるのはいいですね。おすすめは、「あなたのこの発言をやめてほしい」ではなく、「私はそういう話が好きじゃない」と、主語を「あなた」じゃなく、「私」にして思いを伝える方法。時にはうそであっても「そういう話で昔嫌な思いしたんだよね。思い出したくないからそれ以上は聞かないで〜」と逃げるのも一つの手です。

CASE 2 昔の職場にいた年下の同僚は未婚の母。彼女より年上で未婚、子どももない私に「自分の方が子どもを産んでいるから勝っている」といわんばかりの発言を何度もされました。いくらでも言い返せましたが我慢して、くだらないのでさっさと辞めました (40歳)

ADVICE | 自分の身を守るために割り切って相手を褒めて

言い返しなくても大変でしたね。その職場を辞めるというのは、選択肢として間違えていなかったと思います。この先、同じような人に会ったら「それはすごいですね。私にはできません」などと、相手を褒めてみてください。あなたの身を守るため、自分のメリットのためと思い、これも仕事と割り切って演じましょう。

あなたの職場に対応に困るちょっと苦手な人はいませんか? 読者が経験したそんな人との付き合い方をコーチング講師の中村舞さんにアドバイスしてもらいました。

構成・文 / 斎藤美保
イラスト / 柏葉 祐司イラスト工房



マイコーチングオフィス 代表 中村 舞さん

北海道拓殖銀行、北洋銀行を経て、政府系法人に転職。コーチングに魅了され、コーチ養成スクールにて本格的に学び、2008年起業。現在は企業などを中心に、コーチングやコミュニケーションセミナーを行っている。
<http://www.maicoach.com>

教えてくれたのは

後輩

CASE 1 後輩がこちらの意見を聞かず「人それぞれですから」などと反発してきます。私一人ではなく、複数の意見だということを強調するため、何人かで同じ意見をぶつけてみましたが、聞き入れてくれません (38歳)

ADVICE | まずは一度後輩の思いを受け止めて

それは困りましたね。自分の意見を聞いてほしいときは、まず相手の話に耳を傾けることが大切。自分の意見と違うことを言われても否定せず、「そっか」「あなたはそう思うんだね」と一度受け止めてあげましょう。そうすると後輩は「わかってもらえた」と思い、少しずつこちらの意見を聞き入れてくれるようになります。その後、こちらの「意見をぶつける」のではなく、「お願い」してみてください。「～してもらえると助かる」「忙しいところ申し訳ないんだけど」など、一言を添えるとよりいいですね。

CASE 2 工作中的居眠りや私用スマホの乱用、椅子の上で正座するなど、職場にそぐわない行動をする後輩。注意したこともあったが、改善が見られないので諦めて放置しています (35歳)

ADVICE | 褒めながら注意するか、本気で向き合ってみて

後輩の指導は難しいですね。こんなときは「褒めながら注意する」か「本気で向き合う」のどちらかが有効。「褒めながら注意する」は、「会社で居眠りなんて肝っ玉座っているね! でもほどほどにね」「スマホマスターだね! でもそれはプライベートだけね」など、一度褒めてから注意すると相手は受け入れやすいものです。「本気で向き合う」は、「眠いのはよくわかる。それにしても居眠りが多いけれど、夜眠れないの?」と聞いてみると「仕事がつらくて」「ずっと体調が良くなって」と知らなかったことがわかる場合が。そうであれば、一緒に少しずつできる改善方法を見つけてあげてください。