



©マンガエッグ・エンターテイメント

「聞いてもらえる喜び」を

◎◎◎ ◎◎◎ ◎◎◎

一人ではない感覚
朝、会社に着いてす
ぐに仕事に気持ちが入
る人はどのくらいいる
だろうか。人によって
は、やることを決めて
意識を高めることをして
いるのではないだろ
うか。スケジュール表
として皆個人的に何か

仕事の終了時は、自
分に対し「今日はよ
く頑張ったな。これか
ら自分の時間を楽しも
う」とつぶやいて帰宅
しているのではないだ
ろうか。

セルフマネジメント
として皆個人的に何か

ヒーを飲むな。
ビエックする。
ゴー

講師育成の中で、彼らの緊張や発言しやすい雰囲気づくりのために、そこにある。10年前から行っていがついていた。ある。いつの間にか名前 人の器も成長へ

「今の気持ちはどうな感じ?」と聞かれれば、その時の気持ちを言葉にすることで自己開示ができる。「今日の目標はここに置いている」と聞かれば、目標設定はせざるを得ない。「その目標達成のために助けになりそうな人（モノ・コト）は?」「私ができることは何?」といわれば、自分一人ではない立ったサポート内容④ ケーションにもなる。読える。メリットは、一日の始まりと終わりを互いに気持よくすることができる。樂しみながら負担にならず自分を振り返ることで成長を承認する習慣ができる。承認する習慣ができます。他者を助け見守ることで、仕事＆プライベート両面に通じる人間としての器が成長することだ。

だ。いきなり本題に入つて意見を発言していく場合、参加者たちがチェックインで自分の発言を聞いてもらう体験をすることで、発言への心理的抵抗を下げることができる。こういう小さなコミュニケーションの積み重ねが関係性の高い組織を作り出していく。ちょつ

い。一週間の終わるに
人が潜在力を発揮す
るための第一歩は「こ
ういうのどうかな。」
といつた発言がやが
ている会社もある。何
組か前週のペアで印象
に残ったことを他者に
紹介するとなおよ。1
人組は毎週変える、
となりのチームのメン
バーと組む、他部署の
人たちと組むことで相
手の仕事を理解したり
役社長嶋谷光洋、food
大変なのだ。
(アイマム代表取締
聞く②成果を聞く③役
部署を超えた「ミーティ
ングアウト」)
○さん、じんがはじ
いね。きっとできる。
私も支援する」といわ
れれば、エネルギーは
倍増してモチベーショ
ンは相当アップする。