

# 「自己主張が強い人」との コミュニケーション③

株式会社川原経営総合センター 経営コンサルティング部門 久保田 真紀

認可保育所の、  
施設長の悩み



Z先生（入職3年目）が、他の先生との関係をうまく築けず困っています。どの先生が話しかけても、必要最低限の言葉だけ返してくるという感じです。表情や態度にも感情が出にくく、何を考えているのかわからないといった声を聞きます。反面、他の先生の動きや態度で気になることがあると、「本当にそれでいいと思っているの」、「もっと〇〇すべきなのでは」などと、圧力ともとれるような発言をしてしまうことがあります。保育に熱意があり能力も高い先生だけに、どのように指導したらよいか悩んでいます。

## 熱心過ぎて周りが見えなくなる

これまでご紹介してきた事例からもみとれるように、Z先生は常に「質の高い保育を効率的に実践したい」と思っています。その思いが強くなりすぎると、周りのことなどお構いなしに、独りよがりな仕事を進めてしまうということが起こりがちです。

当然、他の職員の気持ちに配慮する余裕などありませんので、言葉遣いや振る舞いはそっけないものになってしまいます。また、他の先生たちの行動や言動のなかに、自分が思い描く保育を邪魔するようなものがあれば、すぐに軌道修正しようとしめます。それがときに、周りにプレッシャーをかけ過ぎたり、強引な印象を与えてしまうことになるのです。

## チームワークの必要性を浸透させる

確かな実力、高い行動力のあるZ先生がこうした態度をとってしまうと、他の職員は自信をなくしてしまったり、協力しあいながら仕事に取り組んでいく必要性を感じなくなります。当然、チームとしての生産性は上がらなくなります。

福祉・医療の現場で働く職員の多くは、高い専門性を備えています。故に、チームで取り組まずとも、ある程度の課題は解決に導くことが可能であると推察します。

しかし、チームワークが有用なのは、課題を解決することだけに留まりません。

チームワークが伴った実践においては、個々の職員がもつ知識・経験を伝え、互いに刺激しあうことで、新たな気づきや発見が生み出されることが期待できます。

社会や人々の暮らしのあり様は、今後さらに急速に変化し

ていくものと思われれます。そうした状況下で生まれる新たな課題に柔軟に対応していくためにも、職員同士が専門性を相互に高めあっていく、「相互教育」の風土を職場全体で育んでいく必要があり、チームワークの醸成はその核となるものであるということ、いかに職員に浸透させていくかが重要となってきます。

## 根拠を伴ったコミュニケーションを

成長意欲のあるZ先生に対し、行動や言動の表面的なところを指摘するだけでは、思いを受け止めてもらえないと感じてしまい、さらに暴走してしまう、あるいはやる気をなくしてしまう心配がありますので、しっかりとした根拠を伴ったコミュニケーションを図るようにしていきましょう。

子どもや保護者を取り巻く状況や地域の子育て環境の状況などを、データや文献等を示しながら伝え、「これからの時代の保育の質」について話しあってみるといったのもよい方法です。こうした取り組みを通じて、Z先生が抱えている「質の高い保育」と他の職員が抱くそれは、取り組み方は違えども同じものであること、互いに協力しあいアイデアを出しあうことで、より効率的に実現することが可能になるということを理解してもらうようにします。

次に、互いの思いを活かしあうために、実際の行動や言動をどのように変えていくべきか、Z先生自身ができることを考えていきます。日頃から他の職員の行動や言動に関心を寄せることや、相手の行動を認める気持ちを伝えてから、よりよくなるためのアドバイスや問いかけをするなど、具体的な事例をもって伝えていくようにしてみましょう。

プロフィール  
Profile

久保田 真紀（くぼた まき）

社会福祉士、保育士。都道府県社会福祉協議会にて、法人の経営基盤強化や施設の運営に向けた支援のほか、当事者活動支援、福祉教育にかかわる業務に従事。現在は、(株)川原経営総合センターにて、法人・施設等の設立、運営支援、職場内環境改善に向けた調査分析などに携わる。