

[C：副園長・主任向け] 人材を活かす職場環境

～～心を育み人を活かすリーダーシップ～～

RUNWAY 代表

はしものり子

園に集う人々が幸せになる組織作り

10数年前から、人々の仕事への意識が変化してきています。簡単に言うと、「組織」から「個」へと考え方が移行していると言えるのではないのでしょうか。組織の価値観に身を染めていくことを肯定しない考え方になってきているのです。一人ひとりがそれぞれの価値観を模索して構築して生きていこうとしています。自分は何を大切に生きていきたいのか、何を喜びとして生きていきたいのか。それを仕事に求めようとしています。

かつて、私たちは生きる為に仕事をしてきた時代があり、終身雇用の時代は組織の指示・命令が絶対であり、強制的なものとして発信され、自分の考えや家庭生活よりも、そちらが優先されてきました。

今は経済的に苦しくても、自分の価値観や存在意義を感じて生きていくことを選択し始めています。世間体や社会の目を意識せず、自分の心地良さを求め、そこに活力を見出しているのです。

これからの組織の在り方とは、まず組織が事業の社会的な意義を重んじ、その意義に賛同する人々が集まるということ。そして、働く人々が生きがいを感じて幸福を目指す風土があるということです。人々が活かされ、その活力が結集されて強い組織力へとなるのです。

集う人々が幸せになる組織作りの為には、組織の価値観を強制するのではなく、働く人々が組織の向かう方向に賛同し、個人の持てる力を発揮して

繁栄に寄与していくことができる人々を育成することが必要となるのです。それが組織の長やリーダーの役割と言えるでしょう。

職業への誇りと職場への誇り

自分の職場や仕事を尊ぶことができると人は輝き、更に自分の能力を伸ばす努力を重ねていくことができます。仕事への「誇り」が、より良いものを目指す気持ちとなり、「やりがい」となるのです。「誇り」「やりがい」は職場環境が大いに影響します。職員が自ら幼児教育に関わる仕事を選択していても、職場環境によってはやる気が失せ、働くことへの意義が見出せないまま仕事をしている人もいます。反対に職場環境により仕事が好きになり、「誇り」「やりがい」を持って働くようになった人が多いのも事実です。

働く環境によって、潜在能力が開花されたり、働く意欲が失せたり、職場環境は人を活かす大切な土壌となります。人は自らの問題として向き合うことで責任感が芽生えます。職業への誇りや職場への誇りが、主体的な行動を生み出すのです。リーダーはメンバーの主体性を育むアプローチが必要となります。

セルフエスティーム

セルフエスティームとは「自分を尊ぶ心」であり、「あるがままの自分自身を好意的に認める」と言うことです。これは幼少期の環境によって形成されると言われています。「自分はこういう人

間だ」という信念や思い込みが、自分の存在意義や自分の言動に影響していくのです。自分の価値観や思い込みが自分自身を縛っていくことになると言えるでしょう。

セルフエスティームが低い人は人間関係に問題が生じ易いと言われています。自己防衛する気持ちが、「卑屈になる」「自信がない」「常に自分は悪くないと証明したい」「傲慢」「怒りっぽい」「感情を出さない」「人と話すのが億劫」などの態度になって表れます。セルフエスティームの低さから、心の病や体調不良に陥ることもあるのです。

セルフエスティームが高い人は利己的にならず、自己陶醉に陥ることもありません。柔軟性があり、物事を客観的に捉え、曇りのない目で落ち着いて現実と向き合い、自己責任を持ちます。失敗や困難から立ち直るしなやかな回復力を持ち、自分や人に対して思いやりを持つことができます。多様な価値観が存在する現代社会においても、自分の軸を見失わずに「自分らしさ」を発揮していくことができるのです。

セルフエスティームの高い人材を育成していくことは、組織が向かう方向への力となります。また、幼児期に形成されることから、教育に携わる人は自ら意識してセルフエスティームを高めていく努力も必要と言えるのではないのでしょうか。子どもの心を育む立場の人は、自分の心の豊かさにも目を向けていくことが求められます。

セルフエスティームを高める職場風土を作る

組織内での問題の多くは、そこで働く人々が自分自身のやり方に固執することにより、柔軟性を失い自己を防衛する行動となることから起こります。また、閉鎖的になり自分の価値を認められない、認めようとしめないなどはセルフエスティームの低さによるものです。組織の経営者やリーダーは目的を共有し、お互いを尊重して認め合う風土作りをする必要があるのです。

その為には集う人々が、「自分は大切な存在であると認めることができる」「自分の能力を正しく評価することができる」「自分を愛することができる」というような組織としてのアプローチが必要となってきます。

まずは自己重要感を高めることから始めると良いでしょう。人は自分が大切な存在であると認められることで、心を開いていきます。「仕事ができるから、あなたを必要とする」というスタートではありません。同じ組織で力を出し合って働く大切な仲間だということを一人ひとりが認識できるような接し方が大切なのであり、仕事の能力については次の問題なのです。アプローチの仕方次第で、個々の潜在能力も開花されていき、組織の力となっていきます。

組織のリーダーのセルフエスティームを高める

リーダーの持つ信念・思い込み・精神の状態が意思決定のフィルターとなることは周知の通りです。リーダーの考え方や物事の捉え方が、情報や問題の解釈に影響していくのです。我々の持つ思い込みや信念が、現実を歪めて見る可能性があるということです。リーダーは自分次第でチームの方向性・あり方が決定されるという重責を忘れてはいけません。その為にも自己理解を深めることが必要であり、それが役割を果たす為の責任とも言えるでしょう。

自己防衛のサイン

我々は生きる上で、自分を守る為の方法を身に付けていきます。それは言動となって表れてきます。人の顔色を見ながら行動する人もいるでしょう。「嫌われたくない」「好かれない」「評価されたい」という気持ちが顔色を見ってしまうのかも知れません。また、必要以上に「○○だったから○○したのよ」と常に自分の行動の説明をする人も多く見受けられます。これは自分の行動を理解してもらいたい気持ちが出ています。常に私の行動には理由があり、間違った行動をしていないと分かって欲しい。それらが行動の癖となって表れ

ているのかも知れません。

また、自分の行動から自分が気付かない「恐れ」を見出すこともあります。相手が冗談で発言したことであっても、自分が気にしていることに関わっていると真に受けてしまう。或いは、激怒するかも知れません。その時には、「私はこの事に関して劣等感を持っているのだな」「まだ、この事を気にしているのだな」と自分の中の「恐れていること」に気付いてあげることが必要でしょう。私たちの感情が揺れる時は、自分の中にある「恐れ」や「課題」に気付くチャンスでもあるのです。

セルフエスティームの効用

セルフエスティームの高いチームと低いチームでは、メンバーのマインドに大きな違いが生じます。リーダーの在り方、職場風土によるところが大きいのです。このことは仕事の品質、生産性に大いに影響してきます。

集う人々が活かされる職場には未来があります。「個」の力が発揮され、チームワークが高まれば、その「未来」は無限大と言えるでしょう。研修内でお伝えした「最上は過去にない。未来にある」という文言は、NHK連続テレビ小説『花子とアン』の主人公が通う女学校の校長先生の卒業の祝辞から引用しました。

これは過去の慣習に拘ることなく、幼児教育の在り方を職員全員で探求して未来に繋げていって欲しいという思いから使わせて頂きました。

愛と愛が響き合う人間関係

人間関係は自分の中の感情(心の状態・価値観)と相手の感情が響き合って構築されていきます。自分の中に恐れる感情や思い込んだ見方があれば、物事の真実は曇ります。しかし、自分を尊び、相手を尊ぶ愛に満たされていけばクリアな状態で真実が見えるのです。例え、相手がマイナスな感情をぶつけてきても、共鳴することはありません。前述したように動揺するのであれば、まだ自分の

中に「気にしている何か」があるのでしょうか。

幼稚園は子どもの心を育む場所、愛を実践する場です。「園に集う人々が幸せで愛に溢れている」、そのような職場環境を作ることは、幼児教育に携わるものとしての役割でありたいと思います。

私たちの役割は「他者に自分の能力が認められる」ということが第一優先ではなく、「自分が属する園の幼児教育が認められる」ということへ貢献できることです。そこに喜びを見出せるような職場環境を作り出していきましょう。

その為にも自分を尊ぶ心が大切なのです。私たちは誰かの責任にするのではなく、自らも「居心地の良い場所を作り出していく」ことに努めていくことも大切です。

それは価値観が多様化する現代社会を生き抜いていく力とも言えるでしょう。

