

<ストーリー3>

院長が「知らなかった」と気づいた面談報告～要約力が生んだ、信頼と前向きな対話～

院長の山本先生(仮称)は、スタッフ面談の報告を受ける前、少し身構えていた。

「不満が山ほど出てくるんじゃないか？」

「どう対応すればいいんだろう？」

しかし、キャリアコンサルから聞かされた報告は、想像と違っていた。

そこには、誰かを責める言葉も、感情的な不満もなかった。

代わりに、こう整理されていた。

◇スタッフがやりがいを感じている瞬間

◇モチベーションが下がる具体的な要因

◇前向きに取り組みたいと考えている改善ポイント

「先生に評価してほしい」というより、「理解してほしいという声が多かったです」

その一言に、山本先生はハッとしました。

さらに、こう続けられた。

「特に、カウンセリングツールについては“自分たちの意見が反映されるなら、もっと使いこなしたい”という声が印象的でした。」

山本先生は初めて、スタッフの本音を“防御せず”に受け取れた。

それは、感情ではなく、**要点として整理されていたから**だった。

その後のミーティングで、山本先生はこう話した。

「みんなの意見をもとに、ツールを一緒に良くしていこう」

空気が変わったのが、はっきり分かった。

スタッフの表情が明るくなり、意見が自然に出始めた。

院長は心の中で思った。

「“面談は、問題を探す場じゃなく、可能性を見つける場だったんだ」と・・・。(終)