女性管理職ブロガー　たしろ いくみ

職場リーダーのBAD & GOODフレーズ

～言葉がけ一つで部下の心理的安全性は上下する～

その3　「女性ならではの悩み」をケアする言葉がけ

部下のメンタルケア，それぞれ１人ずつの状況があって，そこにどう合わせてケアするのがよいだろう？　悩みは尽きません。

上司が心がけるべきことは様々ありますが，今回は「女性ならではの悩み」に焦点を当てて解説します（**図**）。

具体的なポイントは以下の３つです。

- 複数の役割を同時に担うことによるプレッシャーへのケア
- １人で抱えないでシェアしてもらう
- 女性特有の健康課題への配慮

さらに詳しく見ていきましょう。

複数の役割を同時に担うことによるプレッシャーへのケア

家庭のことや子育てをしながら仕事をしていく場合，仕事と家事と育児という３つの大きな役割と責任を同時に担うこととなります。

もちろん，男女とも同様ですが，“複数役割のプレッシャー”や“やるべきことの量”は，統計的に女性の負担が大きい傾向にあるのではないでしょうか。

そうした場合，部下は「プレッシャー」，言い方を変えれば「キャリアとプライベート（仕事と家庭）の両立の悩み」と常に向き合っているものです。

この現状を踏まえて「仕事だけでなく，家庭でも頑張っているのだな」という視点を上司が持つだけで，部下への接し方が変わってきます。

１人で抱えずシェアしてもらう

次に，女性に見られる傾向として「何事も１人で抱えがち」という点もあります。

人に振るのが苦手だったり，悩み事があっても自分でなんとかしようと頑張っていたり，など。

こうした場合に「何かあったらいつでも聴くよ。遠慮なく声かけてね」と伝えたところで，あまり効果はありません。

どことなく様子がすぐれなさそうだな…と感じたら，「困っていることがあるんじゃないかな？　話を聴きたいのだけれど」と上司から率先して声をかけてみましょう。

実際に，私の部下がこのように抱えてしまっていた事例がありました。

夫の仕事が非常に忙しく，ほぼ彼女がワンオペで家事と２人の子育てを担う状況が続いていたようです。当初は気づくことができませんでしたが，ちょっと様子がおかしいのでは？と気になり，声をかけたところ，「自分１人でいろいろ抱えてしまっていました」と打ち明けてくれたのです。

私は彼女に対して，無理をしないこと，困ったらいつでもSOSを出すように，と進言。子供が成長するに従っての変化，もしくは夫の仕事の状況が変わることもあるだろうから，その際にはキャリア中心の考えを持てばよいとも伝えました。

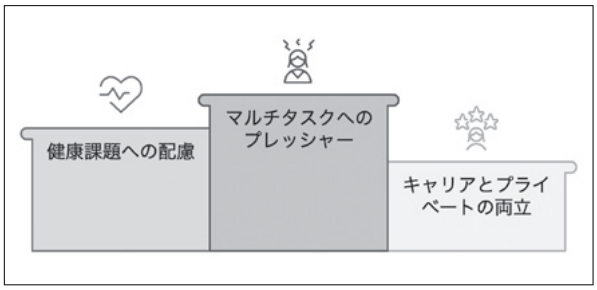
「自分だけで頑張ろうとしていたんですよね，私。完璧にこなそうとせず，困ったら誰かに助けてもらったり，１つずつやっていくようにします」と少しホッとした様子が見受けられて，私も安堵したものです。

女性特有の健康課題への配慮

一方，生理周期や婦人科特有の疾患など，女性ならではの健康課題が影響する場合もあります。

例えば「PMS」や「月経困難症」を患ってしまった場合は，仕事の

図：女性特有のメンタルケアのポイント





たしろ いくみ　女性管理職の専門家・ビジネス書著者・セミナー講師。
元上場企業にて女性管理職20年。定年再雇用後も管理職を継続しており，部下の延べ人数は200名以上。これまでの経験を背中にいる後輩たちに伝えたいと一念発起し，2017年からブログ「ねーさんらいふ」を運営。その集大成ともなる著書『女性管理職が悩んだ時に読む本』を2023年4月に日本能率協会マネジメントセンターより初出版。各SNSやショート動画でも日々発信中。
ブログ：https://ikumi3.com/　　▶仕事のモットー「継続は力なり」
公式メルマガ：https://76auto.biz/ikumi3/registp/entryform1.htm

表：今月のBADフレーズ＆GOODフレーズ

状況	BADフレーズ	GOODフレーズ
部下が家庭との両立で悩んでいそうなとき	「仕事をしながら家事育児も両立するのは，なかなか難しいですよね」 （単なる評論家的なスタンス）	「仕事と家事と育児，いろいろ大変だろうけれど，完璧にこなそうとせず，1つひとつの役割に集中。他の役割については，その時になったら考えることにしましょう」
部下の業務量が過多になっていそうなとき	「周りのメンバーにもっと仕事を振ったらどうですか？　1人で抱え込まないほうがいいですよ」 （仕事の進め方を否定されているように受け取れる）	「チーム全体のリソースを上手く活用できるよう，私からもサポートさせていただきます」
部下が定期的に体調がすぐれなさそうにしているとき	「好不調の波があるようですね。どうしたらよいのですか？」 （部下にその対処を委ねようとしている）	「調子がすぐれないときは，無理せずに。体調が戻ったときはぜひパフォーマンスを十二分に発揮してくださいね」

パフォーマンスが保ちづらくなってしまう周期があることで，悩んでいる部下もいることでしょう。

なかなかセンシティブな事項ですから，本人から上司へ言いづらかったり，逆に，上司から聞き出しづらかったりもありますが，上司が「体調で困っていることはありませんか？」「心配していますよ」と伝えることによって，緊張をほぐすことができるはずです。

このあたりも前項でお伝えした点同様，様子がすぐれなさそうだな…と感じたら声をかけてみる。それによって，以後のコミュニケーションがとれやすくなることも大いにあります。

3つの具体策

では，具体的にどんなことに気をつければよいのでしょうか？

それぞれの組織体制によって，すでに実施済み，もしくは，すぐに実施困難な点もあるかもしれませんが，以下の3つを意識してみてください。

1 定期的な1on1ミーティングによって，仕事以外の話題も含めてコミュニケーションを図る
2 柔軟な勤務体制（在宅勤務，フレックスタイム制等）の導入を推進する
3 健康相談窓口の設置や，産業医との連携を強化する

ただし女性部下を特別扱いする，ということではなく，個々の事情や課題を理解し適切に配慮することが重要です。

女性ならではの悩みを抱える部下へのBAD＆GOODフレーズ

さらに，具体的なフレーズについてお伝えします。

例えばBADフレーズは，「体調が悪そうですね。どうしましたか？」。配慮のつもりでも，直接的すぎる表現は相手を追い詰めたり，パフォーマンスを問題視されているような印象を与えかねません。

対してGOODフレーズは，「もしかしたら，心配事があるのではないですか？　よかったら話を聴きたいです」。このアプローチでは，まず相手の気持ちに寄り添う姿勢を示し，話したいときに話せる環境があることを伝えています。

要点は，「相手のペースを尊重する」「オープンな対話の機会を提供する」「押しつけではなく，選択肢を提示する」。つまり，BADは上司主体，GOODは部下主体，なのです。その他の例については**表**をご参照ください。

女性ならではの悩み。特に男性上司には難しいと感じる側面もあるかもしれませんが，今回お伝えした“3つのポイント”は女性にとっては，悩ましいことの代表例でもあります。

リーダーがこうしたことを理解しているのか，そうでないのか？という点は部下には意外とダイレクトに伝わったりするものです。ぜひこれらのポイントや紹介したフレーズを参考にしていただき，誰もが活躍できるより良い職場づくりにお役立てください。