



SESERAGI—MISHIMA ROTARY CLUB WEEKLY REPORT

クラブ
週報

2019～2020年度 RI会長 マーク・ダニエル・マローニー
RIテーマ ロータリーは世界をつなぐ

クラブテーマ「私たちは風土を大切に守り発展を続けていきます」

会長 山田定男

副会長 加藤正幸 幹事 石井和郎

第1434回例会 2019.11. 29(金)晴

司会:藤川智徳君 指揮:大庭靖貴君
ロータリーソング「それでこそロータリー」

事務所 三島市中央町4-9 小野住環中央町ビル2F
TEL.055-976-6351 FAX.055-976-6352

<http://www.seseragi-mishima-rc.gr.jp>

せせらぎ三島ロータリークラブ

検索

例会場 呉竹

TEL.055-975-3210

毎週金曜日 第1・第3 夜間例会

会長挨拶

会長 山田定男君



ロータリー活動に常々ご尽力いただきありがとうございます。

最近の国内製造業の動向の話をして頂きます。パナソニック(株)が半導体の製造子会社を海外の会社に譲渡したのはひと月前のことでした。その後、パナソニック大阪工場の液晶パネル部門を閉鎖することも昨日の報道で知りました。7年前、この液晶パネル工場のロボットのハンドリングを私たちの会社で加工いたしましたので非常に残念です。又、シャープ亀山工場のロボットハンドも私たちが加工しましたが、この工場も台湾の会社になってしまいました。現在シャープ(株)の業績は素晴らしいです。「経済戦争」の中で私たちは製造活動を行っています。もっと製品需要国と手をつなぎ日本製品を使用してもらい、外貨、食糧を調達し、満足な生活をしようではありませんか。本年度ガバナーは「ロータリーは世界をつなぐ」をテーマに掲げています。皆様も職業奉仕を通して世界に向け奉仕をしようではありませんか。

出席報告

	出席総数	出席率	メイクアップ	修正出席率
前々回	18/35	51.43%	28/35	80.00%
今回	23/33	69.70%	会員総数	34名

欠席者

あなたが見えなくて残念でした。

伊丹君、遠藤君、大村君、篠木君、鈴木(真)君、土屋君、中村君、中本君、山口(雅)君、渡邊君

(*出席免除会員の欠席者 山本君)

ようこそせせらぎ三島
ロータリークラブへ

森 春樹さん(杉山君のゲスト)
沼田 歩君(伊東西RC)
野田和秀君(三島西RC)



スマイルボックス

矢岸貞夫君:12/1から道路交通法の一部が改正され、運転中のスマホ等使用に対する罰則が強化されますのでくれぐれもご注意ください。

田中錦城君:杉山君すみません。早退します。残念です。

杉山順一君:本日卓話です。宜しくお願いします。親睦委員長、早退は認めません。

今日の料理



幹事報告

幹事 石井和郎君

①手続要覧をポケットに入れておきましたので忘れずに持ち帰り一読してください。

卓話 今求められる「伝え方」「コミュニケーション」のあり方 ～伝え方で働きやすい職場づくりを

職場改善コンサルタント・心理カウンセラー 森 春樹さん



まず、2020年度は、経営者にとって人事(特に社員間コミュニケーション)における大きなトピックがあります。①「パワハラ対策法」②「同一労働同一賃金制度対策」です。

①は、先日厚労省が示した「パワハラ6類型」を順守することが大事とお考えの方も多いでしょうが、実は従業員にとっては、パワハラ認定可否よりも重要なことがあります。それは、社長や上司の「言われた内容は正しいが、言われていることがしっくり来ない(心情的に納得できない)」言い方になっていないか？なのです。法的に決着がついても、伝え方ひとつで、もしかしたらモチベーションが下がってしまうかもしれないのです。

②については、正社員と非正規雇用者との間で生じる賃金格差を是正するか、合理的な理由で説明するかのどちらかですが、これも一歩「人を人として扱っていない」と取られる、あるいは「カチン」と来るような言い方をすると、やる気をなくす、それどころか裁判外紛争手続き(ADR)を利用して、賃金や手当、福利厚生を引き上げに持ち込む可能性が十分考えられます。

そして、いずれの場合でもやはり言われた内容が仮にまっとうだとしても、本人として腑に落ちない言い方、説明をされると「あの会社は人を大事にしない」「ブラック企業」とネット上に書き込まれてしまう恐れが十分あります。いずれにせよ、この制度により人件費の上昇を多くの社長や人事部門は見越しており、あるいは雇用調整したうえで、いずれにせよ生産性を高めていかないとはいけません。

では生産性を高めるにはどうすればいいか？コミュニケーションの視点から見ると、「指示命令→業務遂行→報告」の業務フローがしっかり機能していくことが大前提ですが、意外とここでつまづく会社が多いです。つまり、指示命令が部下にうまく伝わっていない(上司は伝えたはず)→聞いてない→言った、言わないと水掛け論になる。むろん、完了報告も上がってこない。といった具合です。

皆さんも、「しっかり伝えているのに理解してくれない」「自分の意図と違うニュアンスで受け取られた」なんて経験、一度か二度はおありですよ？こういった、コミュニケーションのすれ違いが「コミュニケーションギャップ」。それは相互に理解しあうべきコミュニケーションで、言葉の理解の仕方や価値観の違い、情報の不足などにより食い違いをみせることを言います。実は今、ほとんどの離職者の退職理由が、「社内の人間関係」なのです。「待遇を改善すべき」と叫ばれてい

る保育士も、実際離職した方の理由の1位は人間関係です(東京都調べ、読売新聞より)。なぜコミュニケーションギャップが起こるのか？その原因は同じ「物」や「言葉」でも、人によって違うように見えたり、聞こえたりすることがあることなのです。

ここで、人間の知覚の差について、簡単なワークを行います。スライド上で同じ画像、動画を皆さんにお見せして、見える色や動く方向についてお聞きします。次に「言葉」では？褒め言葉を3つお伝えしますが、どの言い方が一番嬉しいですか？

(ワーク&インタビュー実施・・・約5分)。

今聞いた3種類の褒め言葉も、どの言い方が一番か？三者三様、分かれてましたね。つまり、言葉の受け取り方も、「自分が言われて嬉しい言い方」が必ずしも「相手が言われて嬉しい言い方」とは一致しない、というわけです。褒めつつも褒められた気がしない。ちゃんと見ているの？私のことを認めてくれているのでは？という話になってきます。

そこで、コミュニケーションギャップを解消するための手段として「性格統計学」をご紹介します。これは、株式会社ジェイ・バン(本社・富山県)代表稲場真由美が16年間延べ12万人分のデータを解析し開発されたもので、これをインストールしたアプリ「伝え方ラボ」を活用し社内人間関係の向上に役立てていただいております。

「伝え方ラボ」は、2018年6月にリリースされ、4つのタイプに分かれたコミュニケーション特性がすぐ分かり、それぞれに応じた「伝え方」「ほめ方」「教え方」を知ることができます(ビジネスモデル特許取得済み、多摩大学大学院徳岡晃一郎教授監修)。

なおこのアプリを活用した研修で社内コミュニケーションが改善した事例は、今年6月にNHK「おはよう日本」でも紹介され、9月には「人間はたったの4タイプ～仕事の悩みは性格統計学ですべて解決！」がセブン&アイ出版から発売され大きな反響を呼んでいます。本日は時間の関係で、詳細説明は省略しますが2軸①物事をゴールから決め、計画して進めたい⇔できるところから着手、臨機応変な対応可能/②自分のやりやすい方法で進めたい⇔相手の指示や依頼に合わせやすいで区切られ4タイプに分類されたそれぞれのコミュニケーション特性を理解したうえで、「相手に合った」伝え方を学ばれ生産性向上・パワハラ対策・離職率低下などの効果を上げています。

皆様も今日行ったワークで、目に見えるもの、耳に入る言葉は人それぞれ、違って当たり前、ということがお分かりいただけたと思います。物の見方や感じ方に価値観の違いがあるのと同様、言葉の受け止め方もそのように個人差があることをご理解されたうえで、経営にお役立ていただければと思います。

本日はありがとうございました。

