2019 年7月

千話万来

第260号

株式会社シイビイシー　茂木健志・小玉亜衣　〒379－2121群馬県前橋市小屋原町1082－3
TEL027－266－6855　FAX027－266－6856　E-mail lcbc@linxcbc.co.jp　URLhttp://www.linxcbc.co.jp

梅雨が明けも間近、木々の葉が生い茂る季節となりました。青空がまぶしい季節、皆様はいかがお過ごしでしょうか。ここ最近は、夏至を過ぎたばかりなので明るい時間が長く、一日が長く感じますね。明るいと何かしよう、何かしなきゃという気持ちになりやすいのではないでしょうか？または、まだまだ明るいからと、ついついゆっくりしてしまい、もうこんな時間！とハッとしたりしますか？こんな時期だからこそ、タイムマネジメントを意識してみましょう。タイムマネジメントとは、時間を管理するのではなく、その時間に「やること」を管理するということです。「何のためにタイムマネジメントするのか」「目標を達成するのに必要な行動をしているか」という視点を忘れないようにしましょう。寝苦しい日が続いておりますが、お体にはお気をつけてお過ごしください。

― 人事・賃金・評価制度の見直しを行っています ―

☆ 食品製造業 ☆

今まで、明確な賃金ルール、評価ルールがなく、先代の頃からその時その時の状況に応じて対応してきました。現社長の頭の中に、社長なりのルールはありましたが、納得性、透明性、公平性のある人事・賃金・評価制度にして社員のモチベーションアップにつなげて、生産性を上げ、社員に還元できるようにと、1年半前から、月に1回の打合せと、賃金設計のシミュレーションを繰り返し、ようやくゴールが見えてきました。まだまだ決めなければならないことや、説明会の準備、運用し初めてからが本番です。今回新制度に移行しても、賃金は2～3年おきに見直しが必要です。

☆ プレス製品製造業 ☆

8年くらい前に某金融機関に提案していただき、賃金制度が変わり、この8年間運用してきましたが、上限額に達してしまっている人が多い、役職に上がれない限り、等級も昇給も止まってしまう、評価がほぼ B 評価など、運用上多くの問題が出て来ていることで、従業員の方の不満の声が多くなってきました。そこで、今年度人事・賃金・評価制度の見直しに踏み切られ、5月から見直しの打合せを始めたばかりですが、頑張り甲斐のある人事・賃金・評価制度を目指して進めています。

― 管理職の育成に力を入れています ―

☆ 旅館業　マネージャー育成 ☆

先代の頃から家業として経営してこられて、現社長になってからも、社長を中心とした放射状のコミュニケーションが確立しており、このままでは、社長が席を空けることが出来ない状態に。これから先の事業展開を考え、打合せを重ねた結果、従業員の中から、マネージャーを育てることになりました。今後、マネージャーとしての心得などを研修していく予定です。

☆ 製造業　課長職育成 ☆

昨年度から、係長とリーダーの研修を行ってきました。今年度から課長研修も加わり、社内で目標意識、問題意識の足並みを揃え、それぞれの立場での役割を自覚し、横のつながりを強化していくことが目標です。1つの階級のみ研修するより、各階層別に研修することで、相乗効果が大きいです。

どうして伝わらないのか？

例えば、コップに水が半分入っています。
ある人は「たった半分しか入っていない」と悲観的に捉えます。
しかし別の人は「半分も入っていてラッキー！」と楽観的に捉えます。
果たして、どちらが客観的に正しいのでしょうか？
正解はありません。なぜならば、価値観に客観はなく、人それぞれの主観しかないからです。
一部の科学的な証明や法律に関するものを除き、「そんなの当たり前でしょう！」ということも、多くの場合は客観ではなく、主観でしかありません。自分にとっては当然でも、相手にとってはそうではないという現象があります。

人は捉え方によって解釈が異なる

人は独自のフィルターを通して、物事を認識します。

会社からの方針を伝えられても、上司から指示を受けても、
同僚や部下の話を聞いても、この独自の思考フィルターで認識します。

このフィルターは人それぞれに違っていて、
価値観、あたりまえの基準、考え方、こだわり、思い込み、経験、知識、などがすべて影響してきます。

この捉え方（認識）の違いの交換が出来る対話を職場のコミュニケーションとして増やす事が大切なのです。

「質の高いコミュニケーション」とはどの様なコミュニケーションなのか？
コミュニケーションに正解はありません。
例えば人と話すときは、相手に視線を向けた方が良いと言った基本として大切なことはあります。
しかし、そこを超えると正解はないのです。

例えば、Aさんの話し方が魅力的だからと、Bさんがまねしても、同じように魅力的ではないかも知れません。また、Aさんの話し方はBさんから見て魅力的でも、Cさんから見ると違うかも知れません。
Aさん、Bさん、Cさんはみな違う個性を持った人間だからです。

このようにコミュニケーションは、「こんなやり方をすれば誰でも、誰とでも、どんな場合でも必ず上手くいく！」というマニュアルはありません。

自分のコミュニケーションの取り方、感覚の使い方、考え方の癖を知り、相手のそれにも気づき、その場に最適なコミュニケーションの取り方を選び、展開できる力、**「自分を知り他者を知る力」が必要**です。**伝わるように伝えること**が出来ていますか？