

# 千話万来

2021年12月 289号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail [lcabc@linxcbc.co.jp](mailto:lcabc@linxcbc.co.jp)

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

## — 2021年も大変お世話になりました —

年々早く感じるもので、気づけば12月になり、今年もあとわずかとなりました。例年より暖かい日が多かった11月だったので、突然来る寒さに体が慣れずにいます。また、寒いからこそお天気の良い日の日中の陽だまりはいいものですね。気持ちがほっこりします。冬ならではの醍醐味です。

昨年に引き続き今年もコロナウィルスとの1年となってしまいました。自粛自粛の動きに慣れ過ぎてしまい、出かけることに違和感を感じ、いいのか悪いのか、必要のない外出をしない習慣が身についてしまいました。仕事でも皆さんリモートで行うことにも慣れたり、密にならない、換気をする、消毒をする、マスクをする、アクリルパネルを置く、などにもすっかり慣れてきましたね。これが通常かのような感覚すらしてきます。

この一年私共がお仕事させていただけたのも皆様とのご縁あってのことです。感謝いたします。

今後も皆様のお役に立てるよう、より一層精進し、尽力させていただきます。今後とも変わらぬ位付き合いのほどよろしくお願いいたします。

## — 振り返りを活かすことが成長につながる —

2021年の1年はどんなことがありましたか？日々どんなふうにご過ごしてきましたか？1年の締めくくり、今の時期にきちんと振り返りをして、2022年に活かして行きましょう。

この研修を受けて、この会議に参加して、今日一日を過ごして、一週間の終わりに、1か月の終わりに、1年を過ごしてきて、この案件が終わって、このイベントが終わって、何かの区切りに振り返りをして、自分の自分たちの行ってきたことを客観的に振り返ってみましょう。そうすると、主観で捉えていた風景とは違うものが見えてきます。

良かったことをどうして上手く行ったのか考えて、次の機会にも再現する(活かす)、悪かったことは、良くなかった原因を見つけ出し、原因に対する対策を考えて、次はこうしてみようと行動を変える(活かす)。

どんな些細な事でも振り返りをして、自分と向き合いその時の気づきを次に活かすことが出来て初めて人は成長できます。

日々成長している人は意識しなくても振り返りを次に活かすことが習慣となって身についています。人はいくつになっても、何年目になっても成長することが出来ます。それは日々振り返りを繰り返し、次に反映させていくこと、気づいたことをそのままにしない事が大切です。

## — コミュニケーションの必要性 —

コミュニケーションが上手に取れている部署とそうではない部署では成果やモチベーションに大きな違いが出てきます。部下や部署を成長させたいならば、まずコミュニケーションが上手に取れているかをもう一度確認してみましょう。

チームが目標を達成していくためには、メンバー相互のコミュニケーションが欠かせません。

コミュニケーションはその量と質が問題になります。

まず量に関しては、誰にでもできることです。会話の機会を増やしましょう。単純接触効果で話しかける機会が増えると、相手も親しみを感じて、自分の気持ちや意見を話してくれやすくなります。

量が0というのは論外とすると、その質が問題となります。

量が少なくても、メンバーが満足できる結果を出すことも出来るし、

量が多くても、混乱するばかりで結果を出せないこともある。

### 質とは反応のコミュニケーション

メンバーそれぞれに、自分の言いたいことが、どれくらい明確に表現し、伝達されているかということ。

自分の考えや思いを、自分では明確に表現しているつもりでも、相手には、その通りに伝わっていないことがあります。

伝える側としては、相手に誤解が起これないように、より一層工夫することが必要です。

### 伝える側にも限界はある

それを救ってくれるのが反応するということ(受け手側の問題)

私たちは、本当は分からないのに、分かった振りをすることがあります。それは間違った反応です。

分からない時には、分からないと相手に伝えることで、コミュニケーションが始まります。

伝える側と受け手の間で言葉が行ったり来たり(往復)することで、相互の理解が生まれます。

ツーウェイ・コミュニケーション(双方通行)と言います。

チームが目標達成に向けて行動していく時に、どれくらいメンバー間で往復のコミュニケーションがされているかということが重要です。

言いつばなし、聞きつばなしでは、チームワークは貧困なものになってしまいます。

メンバー相互に伝達と反応の形が出来ていること、それへ向けての意識がチームにある事が必要です。

その過程の中で、メンバーの相互信頼が生み出され、チームが成熟していきます。

伝達—反応—相互信頼—目標達成へとつながるのです。

## — あるべき姿、ありたい姿を描けていますか? —

あるべき姿(会社から求められている役割など)、ありたい姿(自分自身がこういう人間でありたいと思う姿)が明確に描けていますか?

ゴールが決まっていなければ、どの道を通ればいいのか、どんな準備が必要なのか、何が出来るようになる必要があるのか、何から手を付けたらいいのかわかりません。

皆さん、絵を描く時にも、作品を作る時にも、料理を作る時にも、レイアウト変更するときにも頭の中に完成予想図を描いているはずですよ。

自分自身も同じです。今目指している自分はどんな自分なのかを考えてみましょう。

まずは、それを描けていること、明確にイメージできていることが大切です。

あるべき姿、ありたい姿が描けたならば、次は現状の自分や自分たちを客観的によく観察してみましょう。

この現状把握も明確に把握しておく必要があります。

取り組まなければならない課題はあるべき姿と現状との違いの部分だからです。どちらかがあいまいになっている場合は、取り組むべき課題もあいまいになり、ずれて来てしまいます。

1年後、3年後、5年後、10年後、どんな自分や自分たちでいたいですか?またはどんな風になっていることを求められていますか?

2021年もコロナウイルスに翻弄された1年でしたが、ここで感じたこと、学んだこともあったかと思えます。

2022年を今年よりも少しでも成長した充実した1年にするために、振り返りを活かしていきましょう。