

経営幹部のための

職場 活力化 塾

第9回

管理者は

真のコミュニケーションを
本気の職場づくりを

表面的なやり取りでは職場に活力は生まれませんよ！

《筆者》PROFILE



㈱ヒューマンブレイン
代表取締役社長
大嶽 博一
東海高校、慶応義塾大
学卒業。大手コンサル
tant会社を経て1990年
1月、株式会社ヒューマン
ブレインを設立、企業の
“人と組織の活力化”に
向けたプランニングや
研修、コンサルテーシ
ョンを数多く実施し、大変
わかりやすく情熱的な
指導には定評がある。

◆今回のポイント◆
本気の職場づくり3つのポイント

～その一～
お互いに合意、納得してこそ
コミュニケーションと心得るべし！
表面的な話し合いは
本当のコミュニケーション
ではない



～その二～
コミュニケーションは両面通行が
基本と心得るべし！
一方通行は
25%しか伝わらず



～その三～
葛藤は避けるものではなく
対処していくものと心得るべし！
葛藤を乗り越えなくて
協働無し



職
場の活力化にコミュニケーションは欠かせません。ところがそれがうまくいっていないのが現状です。経営者の声として、コミュニケーションが表面的で真剣に職場や会社を良くしていこうという気概を感じられない管理者が多いという状況を耳にします。

その結果、会社の方針が浸透せず実行されない。お互いの議論が少なく、思いや気持ちが一つになっていない。上から言われたことをやるだけ（仕事の目的や意味を考えない）…これでは活力はでません。

なぜコミュニケーションが希薄になるのでしょうか？ 忙しさを言い訳にしているのは問題外ですが、ややもするとコミュニケーションに対して間違った認識を持っているのではないのでしょうか？ コミュニケーションの語源はラテン語のコミュニス

（共有する、分かち合う）であり、単なる対話や話し合い程度の意味ではありません。お互いが合意、納得してこそ本当のコミュニケーションなのです。そして本当に納得するには、両面通行のコミュニケーションが大前提となります。一方通行では伝えたいことのせいぜい25%しか伝わらないのですから。

ところが実際には、管理者が一方的に指示をして終わり。メールを送りっぱなし。仕事の意義や目的を伝えずに、ただ「やれ」等々。これで納得して全力で取り組む人はどれだけのいるのでしょうか？

今は上司から言われたとおりに行動して成果がでる時代ではありません。当事者として自らの思いを持ち、納得して仕事に取り組むことよって、大きな成果につながるのです。伝えることと伝わることは違います。メンバーがどれだけ合意して

仕事に取り組めるかが職場活力化の出発点です。

管理者はメンバーの納得度を高め、実践し、成果を出してもらうにはどうするべきかをもう一度真剣に考え、自らが積極的に関わり議論してください（まずは飲みニケーションから始めますか？）。

その時には言葉だけではなく、気持ちのやり取りがとても大事になります。お互いが葛藤を恐れず真剣に関わり合い、嘘や偽りの無い心のこもったコミュニケーションがとれてこそ、職場の活力化につながるのです。そのキーマンは何と言っても管理者です。

皆が自分のやっている仕事に対する納得度を高め、楽しく本気で取り組める職場にしましょう。皆で英知を集め、ド真剣に取り組めば大抵の事は成就しますよ。