

社内コミュニケーション活性化法

社員間のダイレクトな情報交換を促し職場の生産性を高めるポイント

ダイレクトコミュニケーション 代表取締役 川島 達史

■本質的な理解を深めよう

「コミュニケーション能力」は社員に求められる能力の調査では必ずベスト3に入ります。しかし、コミュニケーション能力とは一体何を意味しているのでしょうか？ 私が多くの企業と関わるなかで感じたことは本質的な意味を理解している方がほとんどいらっしやらないということです。

先日Facebookの創業者であるマーク・ザッカーバーグ氏の自伝を映画化した「ソーシャルネットワーク」を観ました。マーク・ザッカーバーグ氏は傍目には挙動不審で、いつも目が泳いでいますし、人の話も全然聞くことができません。ハーバード大卒という肩書きを考えないと仮定すれば、一般的な会社では「コミュニケーション能力が低い」としてまず面接で落とされてしまうでしょう。仮に入社したとしても、平気で人を裏切ったりするので、一番にリストラの対象になってしまうはず。しかし、マークは時価総額2兆円以上の会社を作っていました。マークは果たして本当にコミュニケーション能力が低かったのでしょうか。

もし皆さんがマークの面接官であったら、彼を採用し、きちんと評価できるでしょうか？ ぜひとも本稿にて「コミュニケーション能力」の本質を理解し、仕事への活用のヒントにしていきたいと思います。

構成

●はじめに

■コミュニケーション能力の不足は会社にとって何が問題か

- 情報の伝達と共有
- 会社にとって必要な4つの力
- 人間関係力不足の問題点

■会社のコミュニケーションはなぜ活発化しないのか

- コミュニティの崩壊
- ITや情報ツールの多様化
- 職場環境の構造的な問題
- メンタルサポートの欠如

■社員のコミュニケーション力を強化する具体的な施策とは

- メンタルヘルスを定期チェック
- コミュニケーション能力のチェック
- 職場環境を絶えず見直す
- 朝礼スピーチでトレーニング
- ランチタイムを活かす
- 外部との接触を活発化する
- 傾聴力が人間関係を豊かにする

■コミュニケーション研修を導入する上での注意点は何か

- 「効果」に惑わされない
- 統計学の理解はあるか
- 肩書きを鵜呑みにしない
- 自社用にカスタマイズ

●おわりに

■川島達史（かわしま たつし）

- ・1981年生まれ
- ・(株)ダイレクトコミュニケーション専任講師
- ・目白大学大学院心理学研究科 現代心理学専攻 修士課程在学中
- ・日本大学経済学部卒業

学生時代より対人恐怖症（Social Anxiety Disorder）となり、回復後コミュニケーションの研究を始める。商社勤務を経て、2006年に株式会社ダイレクトコミュニケーションを設立する。雇用保険再就職受給者の教育支援、都内にてコミュニケーション講座を開催中。『人が怖い』（毎日コミュニケーション新書）

■株式会社ダイレクトコミュニケーション <http://www.direct-comm.com>