Rotary 第2820地区
Tsuchiura South Rotary Club Weekly Report 編集 土浦南RC会報委員会

土浦南ロータリークラブ 週報

帆曳船

会長 伊東 和幸　幹事 説田 賢哉
■ 例 会 場　L'AUBE kasumigaura TEL.029-875-8888
■ 例会日時　火曜日　12:30～13:30
■ 事 務 局　土浦市真鍋 1-2-6 金塚ビル 3F TEL 029-823-4524 FAX 029-869-9006
■ ホームページ　http://tsuchiura-south-rc.com
■ Eメール　t_minami@lapis.plala.or.jp

2022～2023年度
国際ロータリーテーマ
イマジン ロータリー

2023 年 2 月 28 日　24 号
2023 年 2 月 21 日　第 2 例会報告

地区 HP　地区行事予定

1．点　　鐘　　伊東和幸会長
2．ロータリーソング斉唱（黙唱）
　君が代・奉仕の理想
3．幹事報告　　説田賢哉幹事
4．2 月結婚記念日のご紹介　　親睦活動委員会
5．委員会報告
6．ニコニコ BOX の発表　　山田裕由副ＳＡＡ
7．会員卓話　　物江 学会員
8．出席状況報告　　出席委員会
9．点　　鐘（のみ）　　伊東和幸会長

（司会進行：井坂雄祐ＳＡＡ）

本日のプログラム
つくば国際大学東風高等学校インターアクトクラブの活動報告です。

次週のプログラム
３月７日(火)の例会は，海田恭敬ロータリー情報委員長の卓話でございます。

出席状況

会員数	出席数	出席免除	出席率	全員出席卓	3名以上欠席卓	メークアップ	出席訂正率
名	名	名	%	卓	卓	名	%
85	60	5	74.07	3・4・7 10・12・15	8・11・17	5	80.25

【委員会報告】

ロータリー情報委員会　　高　野　和　彦　副委員長

情報委員会セミナー第２部懇親会のご案内

日　時：３月 14 日(火)　18:00 ～20:00

場　所：よし町

会　費：6,000 円（8,000 円のところ委員会費より 2,000 円補助）

第２部のみの参加も承ります。なお，情報委員会セミナーは当日（3 月 14 日）例会終了後 L'AUBE ３階「オーシャン」にて行ないます。特に，入会５年未満の方は出席をお願い致します。

【会員卓話】

心理的安全性の高いチーム作り！　　物　江　　学　会員

本日はこのような機会を頂きありがとうございます。今回は昨今の物価高，賃上げムードの中で組織の心理的安全性を高めて生産性向上につながるお話しをさせて頂きます。Google 社の労働改革プロジェクトで成功するチームの特色に「心理的安全性」が高いことがあげられました。社員一人一人が会社で①本来の自分を曝け出すことができること②それを受け入れるための「心理的安全性」が確保されていることです。他者への心遣いや共感，理解力を醸成することがチームの生産性を高めることにつながります。チームの成功循環モデルとして「関係の質⇨思考の質⇨行動の質⇨結果の質」の順番で取り組んでいくことが大事です。

ではその関係の質を高めるためにストロークの実践です。ストロークは相手の存在を認めるための行動や働きかけです。具体的には「ほめる，スマイル，ねぎらう，目を見て話す，電話，手紙 ，メール，感謝を伝える」です。目は口程に物を言わない。言わなくてもわかるだろうでなくきちんとお伝えしていくことで関係性は良くなります。

次にリーダーシップのあり方も変化してきています。昨今注目のサーバントリーダーはメンバーに対して適切なフォローを行い，力を最大限発揮できるように導くリーダーのことです。リーダーといえば，自らが先頭にたって皆を引っ張る支配型のリーダーが一般的ですが，サーバントリーダーは命令するのではなく，メンバーが自立・自主的に仕事ができるような立ち振る舞いをしていきます。

最後に心理的安全性が高まってきたらチームの①ミッションとして仕事の意味の共有・組織の存在意義②ビジョンとして自分たちの目指したい理想像③バリューとしてみんなで共有したい価値観を中心にチーム作りを実践し，生産性を高めていきます。ご清聴ありがとうございました。

土浦南ロータリークラブ

心理的安全性の高いチーム作り！

ストロークの実践で半径５Ｍの関係の質から始めよう！

2023年2月21日
物江　学

© Manabu Monoe 2023

自己紹介：フィールドワークは風土＆FOOD

- 人を大切にしている「いい会社」の組織風土の研究・サポートとB級FOODの食べ歩き！（ただ食べ物は苦手もあり）
日本でいちばん大切にしたい会社に出会って会社と働く人が共に幸せになるような支援をしたいと思い、「人を大切にする経営学会」・人材塾等で学び、全国のいい会社の視察等に参加させて頂きました。（北海道～九州まで…学び？遊び？）
例：聖地の伊那食品（長野）、感動研札の西精工（徳島）他

＜本業＞
特定社会保険労務士・原田メソッド認定パートナー他
中小企業の人事・労務に関する相談・支援・解決等
就業規則・賃金制度・人事評価制度コンサルティング
労働保険・社会保険・給与計算ほか

そんな「夢」のような会社があったんだ

© Manabu Monoe 2023

昨今の物価高！賃上げムード・・・・・

- **★中小企業の7割「予定なし」の衝撃！** 賃上げを阻む物価高と増税8000億円の壁
- https://news.yahoo.co.jp/articles/c5d9d5fcd8d0f0f0d972d1045538722e3ea21c4de
- 経産信用金庫と庫次新聞が中小企業738社（東京都と神奈川県の紙幣信金の取引先）に聞き取り調査を行ったところ、**「今年の賃上げ予定なし」との回答は何と72.8%に上った**（1月10～13日実施）。
⇩
- この調査結果について、**給料実質長安は国民の調査結果へのコメントは控けつつも、「中小企業が賃上げを実現できる環境整備に向けて最低転嫁対策と生産性向上にしっかり取り組む」と語った。**

- 大同生命保険がまとめた中小企業の賃上げに関する調査結果によると、**賃上げ予定と回答した企業の割合は３４％と３割台にとどまった。**賃上げ予定の企業に賃上げ率を尋ねた問いでは、**３％未満が５割を占めた。**消費者物価指数（ＣＰＩ）が４％に達するも、中小企業の実質賃金の低下が懸念される。
- https://newswitch.jp/p/35676 （日刊工業新聞 2023年02月02日） 第一将金で対応される企業もあります

© Manabu Monoe 2023

生産性の高いチームはどんなチーム？

- 決められたこと黙々とやるチーム
- 高い目標を掲げて一致団結してやるチーム
- 優秀なメンバーが集まったチーム
- 優秀なリーダーがリーダーシップを発揮しているチーム
- 共通項などがあり、仲の良いチーム

⇩

○○○○○社が何百万ドルの費用と約4年の歳月をかけておおよそ180チームを分析した結果は・・・・・・

「誰がチームメンバーであるか」よりも「チームがどのように協力しているか」の方が重要であった

© Manabu Monoe 2023

Google　労働改革プロジェクト

「プロジェクト・アリストテレス」が導き出した結論

成功するチームは
「他者への心遣いや同情、あるいは配慮や共感」といった**メンタル面**が円滑であった

⇩

社員一人一人が会社で
・本来の自分を曝け出すことができること
・それを受け入れるための「**心理的安全性**」の確保

つまり、**他者への心遣いや共感、理解力を醸成すること**が**チームの生産性を高めることにつながる。**

© Manabu Monoe 2023

心理的安全性と仕事の基準

		基準/Standard（生産性）	
		低い	高い
心理的安全性	高い	ヌルイ職場 コンフォートゾーン 仕事の充実感はない	学習する職場 学習して成長する職場 健全な衝突と高いパフォーマンス
	低い	サムイ職場 余計なことをせず自分の身を守る	キツイ職場 不安と罰によるコントロール

出典「心理的安全性のつくりかた」より

© Manabu Monoe 2023

なぜ心理的安全性が働かないのか？

- **「無知」**だと思われたくない　➡必要な事でも質問せず、相談しない
- **「無能」**だと思われたくない　➡ミスを隠したり、自分の考えを言わない
- **「邪魔」**だと思われたくない　➡必要でも助けを求めず、できる範囲で妥協する
- **「否定的」**だと思われたくない➡異論があっても意見を言わない

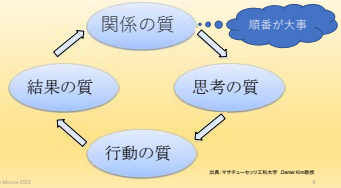
✓皆さんの現場でこんなことが起こっていませんか？

人は、集団から排除されることを恐れる
みんな「強がりの仮面」「いい人の仮面」をつけている

※エイミー・C・エドモンドソン：ボストン大学

© Manabu Monoe 2023

【成功循環モデルのグットサイクル】



出典：マサチューセッツ工科大学　Daniel Kim教授

© Manabu Monoe 2023

関係の質➡思考の質➡行動の質

- 日頃、上司や先輩によくしてもらえていると思う部下は、上下関係において良好さを感じている。（返報性の法則）
すると、「いつも、お世話になっている。ありがたいな。何か役に立つことで恩返ししたい。」と考えるのが人の本質！
- つまり、**思考の質**がよくなっていく。そして、「とにかく上司は忙しそうに働いているから、その一部でも自分が出来るようになったら少しは楽になるだろう。よし○○のライセンスを自分が取って専門性を身につけよう。」と自己啓発を始めていく。**行動の質**がよくなっていくのである。

© Manabu Monoe 2023

結果の質➡関係の質➡思考の質（好循環）

- そうして努力した結果、首尾よく資格を取得し、上司に対して「その仕事は自分に任せてください」と進言していくことが出来るようになる。
それをみた上司は、「やるな、すごいじゃないか。よしわかった！ではこの案件、任せるよ」といった。

- 信頼関係がさらによくなっていく展開が展望出来る。
期待された部下は、「よし、ますます頑張ろう。」と**さらに思考の質を高めて**次の行動に移っていく。

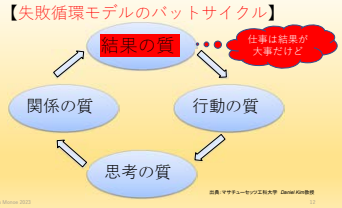
© Manabu Monoe 2023

悪循環のサイクル

- 「うちの上司は全く話を聞いてくれない。提案してもほとんど取り合ってくれない。この間、やっとの思いで上司に提案したら、いつの間にか自分が発案したように振舞って手柄を独り占めしている。なんかむかつく。」
- こんな悪感情を抱いている関柄だったら、「面白くない、もう絶対提案なんかするものか。」と**思考の質が劣化**し、それに伴い指示待ちになるという**消極的な行動**になっていく。
- 見た目にもやる気を感じられず、上司は自分のことは棚に上げて「あいつはいちいち指示しなければ仕事をしない。使えない奴。」と評価を下げてしまい、**さらに関係性が悪くなっていく。**
- そうなれば、離職していくか、ひょっとすると精神的に障害をきたしてしまうという**最悪の結果**を招く。

© Manabu Monoe 2023

【失敗循環モデルのバットサイクル】



出典：マサチューセッツ工科大学　Daniel Kim教授

© Manabu Monoe 2023

関係性を高める方法としてのストローク

相手の存在を認めるための行動や働きかけ

- 承認（リスペクト＝相手を尊重する）
①存在承認（挨拶・・・）
②行動承認（積極的だね・・・）
③成長承認（頑張っているね・・・）
④結果承認（やったね・・・）

- コミュニケーション
①目配り（相手に目線を配る）
②気配り（気配を感じ、気を配る）
③心配り（思いやりの心を配る）
④言葉配り（言葉を選んで配る）

© Manabu Monoe 2023

ストロークの分類（語源strokeなでる）

	スキンシップ	心理的ストローク	条件付きストローク	無条件ストローク
肯定的	添い寝 頭をなでる ハグ 握手する おんぶする 握手	ほめる スマイル ねぎらう 目を見て話す 電話、手紙、メール 感謝を伝える	あなたの～が 好きだ OKだ	あなたがいるだけでOKだ
否定的			部分否定 行動否定	人格否定・存在否定 （ハラスメント）

© Manabu Monoe 2023

人が生きていく上で必要な栄養は２つ

食事の栄養	心の栄養
⇩	⇩
モーニング・ランチ	**ストローク**
⇩	⇩
体づくり	心づくり

© Manabu Monoe 2023

２つの否定（褒めるだけでは人は成長しない）

フィードバック	ハラスメント
・あなたの存在は承認 ・行動（行為）は否定	・存在否定 ・人格・完全否定

人を褒めるときはやってしまう事を指します

© Manabu Monoe 2023

ストロークをマネジメントする

- ①ストロークには種類がある
- ②ストロークは数えることができる
- ③ストロークには質がある
➡**プラチナストローク**（最も心の栄養になるストローク）
例：人によってはありがとうより「助かります」のほうが嬉しい
- ④意識してストロークを与えれば戻ってくる（鏡の法則）

➡1日10回ありがとうを伝えていますか？

© Manabu Monoe 2023

ストロークの実践

誰に	どんな（いつ・どんな言葉・態度で）	実践結果（主観）	ヒアリング結果
Tさん	1週間の振り返りの時間を作り、良かったことについて労い、賞賛した	自ら主体的行動するようになり、改善提案をするようになった	フォローされている実感が安心感になり、自信を持って臨めた

ストロークするターゲットを決めて集中して取り組むことで効果が表れます
プライベートでも効果あります！
➡目は口程に物を言わない
➡言わなくてもわかるだろうはわからない

半径５ｍから2週間チャレンジしてみよう

© Manabu Monoe 2023

リーダーシップのあり方が変わって来た

- **サーバントリーダーとは？**
- サーバントリーダーはメンバーに対して適切なフォローを行い、力を最大限発揮できるように導くリーダーのことです。
リーダーといえば、自らが先頭にたって皆を引っ張る支配型のリーダーが一般的ですが、サーバントリーダーは命令するのではなく、メンバーが自立・自主的に仕事ができるような立ち振る舞いをしていきます。**（1人1人がその人の人生の主役である）**
- **関係の質はまずリーダーが自己開示することが大切**

- 伊那食品のリーダーたちは部下のプライベートまで気に掛けている。（関心を持つこと）
決してプラベートを詮索して積極的に相談に乗り、解決してやろうではない

© Manabu Monoe 2023

支援型リーダーシップに求められる１０の基本行動

© Manabu Monoe 2023

最後に学習する組織へのステップ

サムイ・キツイ組織
・関係の質から始める

➡ ヌルイ組織
・心理的安全性の確立

➡ 学習する組織
・組織のMVV

M：ミッション	・仕事の意味の共有・組織の存在意義
V：ビジョン	・自分たちの目指したい理想像
V：バリュー	・みんなで共有したい価値観

ご清聴ありがとうございました。

© Manabu Monoe 2023

稲本君ホールインワン記念コンペ開催

冬晴れの空の下，クラブの同好会コンペが筑波カントリークラブにて，今回は昨年 12 月にホールインワンを記録した稲本会員の記念コンペとして開催しました。
19 名の参加の下，楽しく？プレーしました。
優勝は稲本君，準優勝は吉田君でした。おめでとうございました。