

思わず本音が言いたくなる「聴き方」が大切



藤枝支部長（兼 中央執行委員） 高木 氏（左）
宇都宮支部長（兼 中央副執行委員長） 川嶋 氏（中央）
浮間支部長（兼 中央執行委員） 不動 氏（右）

実際にリスニングセミナーを受け、組合活動に活かして取り組んだ支部長3人にインタビューしました。

リスニングセミナーを受けてみていかがでしたか？

不動 私は組合役員になる時に「不動さんは話しやすいよね」と言っていただけでしたが、さすが、いざセミナーを受けてロールプレイングしてみると、いかに今まで自分が聴けていなかったかを痛感しました。

高木 私は問題解決を人に教える仕事をしているので、そこが強みだったので、セミナーでは「相談に対しては問題解決をしない」と真逆の考えを教えられたので正直びっくりしました。しかし学びを深め、実践していくにつれ、傾聴することは「やっぱり意味があるな」と思えました。思考が問題解決に凝り固まっていたので、視野が広がりました。

川嶋 私は自分の聞きたいことを聴くクセがありとにかく「傾聴」が苦手でした。なのでロールプレイングは苦勞しました。しかし「共感」の大切さを身をもって体験できたことがとても学びになりました。



宇都宮支部長 川嶋氏

支部での組合活動の取り組み内容や組合員からの反応を教えてください。

不動 浮間支部の一部の部署で、組織風土的に課題が生じていたので、組合員との時間をしっかり持つことを決めました。約40人の組合員から話を聴くことができました。仕事や職場に不満を言っていた人も、気持ちに寄

り添って傾聴することを心掛けたら、徐々に表情がすっきりしていき、その後もすれ違いざまに近況報告をしてくれ、今までもよりも気軽に声を掛けてもらえるような関係性になりました。会社側に提言し変化が起きたことで、「組合はちゃんと自分たちの意見を反映し、変えてくれる組織なんだ、組合に相談してみよう」と組合員に思ってもらえました。

高木 藤枝支部では、数人の組合員から話を聴きましたが、セミナーでたくさんロールプレイングをしておいて良かったと思います。それは、話すテンポが速い方、ゆっくりな方、言いたいことが明確な方、自分でも整理できていない方など、さまざまなタイプの人に対して、「知識と経験」という武器を持つことで、しっかり寄り添うことができたからです。



藤枝支部長 高木氏

川嶋 宇都宮支部では、セミナーと一緒に受けた執行部メンバーが「組合員の話を聴くべきだ」と申し出てくれました。労使協議の提言前の短い期間で多くの組合員から話を聴くというので、上司に相談すると、会社側も職場の状況をどうにかしたいと思っていたこともあり、就業時間内で組合員との面談の時間をとることができました。一人の役員が平均7〜10人の話を聴きました。組合員からも「あの人の話を聴いてもらえたので、組合役員の相談機能を周知・理解してくれたことは嬉しかったです。

活動を継続されていますが、変化はありましたか？

不動 執行部のメンバーに「職場の雰囲気

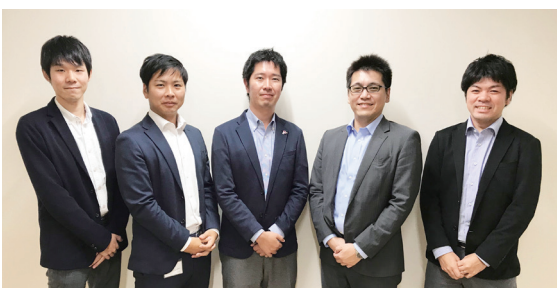


浮間支部長 不動氏

うなの？」と聞いても、今までは「うん、どうなんだろうね」という反応が多かったのですが、リスニングセミナーを受けてからは、主体的に組合員との接点を持つ執行部メンバーが増え、以前よりはかなり職場の情報が入ってくるようになりました。これはとても大きい変化です。

高木 私たちのところは、執行部内の関係性にも変化がありました。メンバーに役割と期待を伝える面談をしているんですが、その際にもメンバーの不安や気持ち以前より聴けるようになり、今までもよりさらにメンバーとの信頼関係が強まりました。メンバーもリスニングセミナーを受けているので、ちょっと気恥ずかしいのですが……（笑）。

川嶋 私は、自分自身の意識が大きく変わりました。周りからも「変わったね」と言われます。執行部同士、お互いに聴き方のフィードバックができることも助かっています。セミナーで学んだことや、傾聴の意識やスキルをさび付かせないようには、大切だと思っております。新任役員にも継続して、リスニングセミナーは受講してほしいと思っています。



中外製薬工業労働組合の皆さん