



他己紹介!

見慣れぬ文字の「他己紹介」。この言葉を聞き慣れない人のかには「たご」を「蜻」と勘違いしてしまい、怪訝(げげん)そうな表情で「蜻紹介ですか?」と聞き返してくる。

人のスピーチのようなものであると理解すると、わかりがよい。自らのことを自らの判断で「自己紹介」するのと異なると、相手のことを「自己紹介」と同じ要領で「他己紹介」というのは、決して容易なことではない。

転期に立つ経営の視座⑬

わが身のこととは人に問え

はやかわ・ひろし

経営コンサルタント。1991年に独立。介護事業に関する独自の調査に基づいたデータ分析を各誌・紙に発表。著書に『99の言葉の杖』(日本医療企画)、『早川浩士の常在学場』(筒井書房)、『介護人財創造塾』(筒井書房)、『介護保険改正に勝つ!経営』(年友企画)、『データで徹底分析 介護事業の最新動向と経営展望』(日本医療企画)など。

<http://www.hayakawa-planning.com>

ブログ: <http://ameblo.jp/hayakawa-planning/>

「他己紹介」とは、「自己紹介(文字通り、自らのことを自らが紹介すること。たとえば、名前や経歴、趣味や特技、関心事などを自身で語るのこと)」と同じことを、自らのことではなく相手のことを紹介する点に大きな違いがあり、結婚式の場で新郎や新婦を紹介する仲

私が講演等で登壇する際、司会者から、「はやかわひろし」ではなく、「はやかわこうじ」と、名前を読み間違えられて紹介されたことがいく度かある。事前の確認を怠ってしまったため、似たような苦い経験をお持ちの人はいな

いだろうか。

「他己紹介」は、一にも二にも相手のことを「きく」ことに徹することである。

極論を言うなら、「どのようにご紹介させていただければ宜しいのしょうか、おきかせください」と、一言添えるのもよい。

主宰塾のひとつ、会議塾は毎年「他己紹介」から始めている。

訊く〴〵の態度で接する人!

利用者の声を「よくききましよう」「よくきかせてください」という言葉遣いができたとしても、なんとなく相手の言ったことを耳でとらえるような「きき方」のことを「きく」としか理解できていない人が少ないのは、同じことが職場のスタッフ間では良好に機能していないからである。

あえて平仮名としたのは、リーダーや上司のなかには「聞く」や「聴く」ではなく、「訊く」の態度で部下に接する人がいるからだ。

「訊く」とは、訊問(尋問)すること。たとえば、警察官が職務上尋ねる職務尋問は、やがて訊問へとエスカレートする場合がある。

「尋」は、自分の必要や関心に依

じて相手のことを聞き出していくという「尋ねる」要素が含まれている。

だが、「訊」は、有無を言わず問い正す、咎め尋ねるなど、詰問するような態度で「きく」ことを表している。

事故や間違い発生の有無や誰の指示で行動したのか、上司が部下、先輩が後輩に対して、刑事が容疑者に自分を促すような態度で「訊問」するような人がいる。

「訊」かれた側との信頼関係を築くこともなく問い正すだけでは、責め立てられることへの不満が募り、職場内の関係性を修復不能にしかねない。

「訊く」という態度で接してきた人は、「素直」「誠実」で「指示に従う」「逆らわない」など、自分都合の紹介となるので、「指示に従わず、逆らってばかり」などと散々な紹介になる人もでてくる。

「わが身のこととは人に問え」とは、「自らについては人が言うことに耳を傾けよ」という意を持つ諺だが、職員が上長を紹介する仕組みとして他己紹介を導入するのは如何である。訊く〴〵の態度を改める一案として大事にしたい。