

高橋克徳著「職場は感情で変わる」講談社現代新書 2009年9月20日刊を読む

1. 組織も人も、健康でありたい

- (1) 良い職場、良い組織を支える一番大切なもの。それは、感じる力であり、思いやる力です。それが土台としてしっかりできているからこそ、お互いに良い感情を伝え合うことができるようになる。
- (2) そして、こうした良い感情を継続的に伝え合うことができるような仕組みやメカニズムをつくり出し、適正状態を維持していくことが、組織感情をマネジメントするということです。
- (3) 感情というものは、本当に厄介なものです。ちょっとした出来事で、感情は乱され、自分を追い込んだり、他者に感情をぶついたりしてしまいます。感情を適正範囲内でコントロールすることは、社会生活を行ううえで大切です。
- (4) でもそれは、感情を抑えるということではなく、適度の感情を解放し、伝え合うことで、感情崩壊ラインを超えないようにするということです。感情を自分の内側にため込んでしまえば、やがて感情が行き場をなくし、自分を責めるか、他者を責め始める。自分に向かう人は抑うつ状態になり、人に向かう人はキレてしまう。どちらも良いことではありません。
- (5) 組織感情も同じです。適正範囲の中で、良い感情が連鎖して、共有されていれば、攻撃感情が行き交い組織が壊れることも、ひきこもり感情が蔓延しお互いを小さい世界に閉じ込めてしまうこともありません。
- (6) 組織感情をマネジメントするのは、組織が健康でいるため、そこで働く人たちが心も身体も健康であり続けるためです。
- (7) これ以上、壊れていく人を一人でもつくりたくない、みんなが少しでも前向きに働けるようにしたい。そしていつかきっと、本当に良い職場、良い会社に変えていきたい。そんな思いをぜひ、口にしてみてください。同じ思いを持った人は、必ずいます。

2. 笑顔になれる関係をつくろう

- (1) 良い感情の連鎖を起こし続けることは、並大抵なことではありません。ちょっとしたことがきっかけで、お互いに声をかけられなくなってしまったり、本音が言えなくなってしまったりします。

(2)だから、ちょっとした兆候が出てきたら、自分たちで立ち止まって、大丈夫かなとチェックを
してみたいのです。

(3)組織感情診断はできれば3ヵ月、少なくとも半年に1回ペースで実施してみたいと思
います。というのは、数ヵ月以上、同じ気分が続いてしまうと、それが固定化して、なかなか変え
られなくなると言われているからです。

(4)でも、もっと簡単な方法もあります。それは、職場の仲間と写真を撮ることです。

(5)あなたは、最近、職場の仲間と写真を撮ったことがありますか。昔は、一緒に旅行に行ったり、
飲み会に行ったりして、そのときの写真が残っていたりしたものです。あるいは職場の中での写
真もあつたりします。

(6)でも、最近はカメラ付き携帯電話をみんな持っているにもかかわらず、職場の仲間と写真
を撮ることをしない。そんな余裕も、そんな機会も、なかなかないのだと思いますが、それ以上に写
真を撮ろうという気持ちが出てこないのだと思います。

(7)だから、ぜひ、あなたも職場の仲間と写真を撮ってみたいのです。まずは、いきなりメン
バーを集めて写真を撮ってください。そのときどんな表情で写るか、確かめてみてください。

(8)そして、組織感情を引き出し、共有する取り組みを数ヵ月続けてみて、そのあと改めて写真
を撮ってみてください。そのとき、みんなの表情がどう変わっているか。

(9)自然な笑顔の溢れた写真になっているか。みんなが手を上げて、イキイキとした表情をしてい
るような、そんな元気な写真になっているか。

(10)笑顔になれる関係、笑顔で満たされた職場、笑顔を大切にしている会社。

(11)こんな素敵な笑顔、世の中にいっぱい、いっぱい広げていきたい。それが私の心からの願
いです。

P229 ~ 232

[コメント]

「不機嫌な職場」の続編。この2冊をバイブルにして職場の人間関係構築の基礎にすれば、素
晴らしいと考える。

- 2009年12月4日 林明夫記 -