

VI 「風通しの良い職場環境づくり」のヒント集

「風通しの良い職場環境」にするために、どの職場にもあてはまる絶対的な方法はありません。その職場の課題、職場を構成する教職員の年齢や性格等、様々な要因によって方法は異なります。100の職場があれば、100の方法があると言ってもいいでしょう。

次に紹介するのは、種々の書物に書かれている「風通しの良い職場環境づくり」に関するヒントを抜粋したものです。それぞれの言葉を参考に、自分の職場で、何ができるかを考えてみましょう。



コミュニケーションについて

- コミュニケーションを成立させるのは、受け手であるから、受け手の言葉を使わなければ成立しない。
- コミュニケーションは「期待」である。人は、期待しているものだけを知覚する。期待していないものは、反発を受け、受け入れられることは少ない。
- 人は、自分に関心を寄せてくれる人々に関心を寄せる。
- コミュニケーション成立のための不可欠な条件は「経験の共有」である。
- 人は、「話し上手な人」よりも「聞き上手な人」を好くものだ。
- 上司は「何を言いたいのか」に焦点を合わせているから上手く伝わらないし、部下は上司の立場の複雑さを理解していないから分かろうとしない。



組織（人間関係・職場環境）について

(1) 人の長所・美質に目を向けること

- 人のマネジメントとは、人の強みを発揮させることだ。人は悲しいほどに弱く、問題を起こす要因であり、脅威である。しかし、人が雇われているのは、その強み（能力）ゆえである。組織の目的は、人の強みを成果に結びつけ、人の弱みを無くすことにある。
- 人には少しずつ良いところがある。悪いところがあっても、良いところを引き出せば、組織にとって有効に機能させることができる。
- 褒め言葉は、人に降りそそぐ日光だ。それなしには、花を開くことも成長することもできない。
- 批判によって、人間の能力はしぼみ、励ましによって、花開く。
- 人の優れている点に着目すれば、どのようなことでも「手本」や「先生」となる。
- 誰が知っているかを分かっているならば、自分が知っているのと同じである。
- 人がその能力を発揮するのは、周囲の人から「自分の重要性」を認められた時である。

(2) 人にアドバイスをすること

- 周囲の人へ忠告することは大切なことだが、その難しさは計り知れない。忠告をするためには、人間関係を構築してからでなければ、組織にとって害になる。
- 忠告・アドバイスとは、喉が渇いた人に水を与えるようなものでなければならない。
- 非行に走る少年に「悪いことはしてはいけない」等という100%正しい忠告は、まず役には立たない。

(3) 職場環境について

- 職場環境に存在するルール違反の「痕跡」「形跡」が自己コントロールを低下させる。
- 人は、良いことをするよりも、仲間を真似ることを選ぶ。特に親しい（好きな）人の言動に感染しやすい傾向がある。



自分自身を組織に活かすために

(1) 人と接する際のヒント

- 仕事のうえの人間関係は、「尊敬」に基礎を置かなければならない。
- 人間の深みとは、どれだけ深く周りの人について学ぶかである。
- 人と接するときは、常に相手の「無限の価値」を忘れてはならない。偉大な教師、親、カウンセラー、コーチに共通しているのは、自分が関わる相手の能力を、深く信頼していることだ。
- 我々は、他人からの賞賛を強く望む。そして、それと同じ強さで他人からの非難を恐れる。

(2) 失敗を防ぐためのヒント

- 自分一人の知恵だけで何事にも対処しようとするから、偏ってしまい道理に背いて、失敗を犯してしまう。自分が「できる」と思っている人が失敗する理由はここにある。
- いくら能力を備えていても、人に好かれたい者は役に立たない。つまり、「高慢」は組織に害を及ぼす。卑屈にはならないほどに謙譲の精神をもって人付き合いをすることが大切である。
- 他人の欠点ばかり見える人には、人は近づかない。そうなると仕事はまず、成就しない。他人をけなして損をするのは自分だけである。
- 少し自己評価ができる人は、自分の力量を知り、欠点を知ったと思うので、そのことによる「慢心」が自己管理を途絶えさせてしまい、向上がなくなる。

(3) 気分転換のヒント

- 「マジメも休み休み言え」の「休み」が大切だ。休んでいる間に人間は何か他のことを考える。休みという余裕が、一本筋の自分の生き方以外に多くの他の筋があることを見せてくれる。
- イライラは、見通しの無いところに生じる。見通しを持った方が、イライラで苦しむことも少なくなるし、意味が分かって面白くなる分、得である。
- 「変わろう」とし始めたたん、至る所に「アイデア」が見つかる。あらゆる書籍、あらゆるテレビ番組、あらゆるコマーシャルでさえ、革新の源泉になる可能性を持っている。



組織のリーダーのためのヒント

- リーダーの「言葉かけ」は、組織を活性化させ、リスクを軽減させる。
- 組織のリーダー（指導者）の資質基準
 - ①欠点よりも長所に目を向ける ②「誰」よりも「何」が正しいかに目を向ける
 - ③「頭の良さ」より「真摯さ」を重視する ④自らの仕事に高い基準を設定する
- 成果をあげる人は、「最も重要なことから始め」しかも「一度に一つのことしかしない」。
- 組織のリーダー（指導者）の仕事は次の5つだ。
 - ①目標を設定すること ②組織すること ③動機づけとコミュニケーションを図ること
 - ④評価測定すること ⑤人材を開発すること

ここでとりあげたそれぞれの言葉は，次に記載した書籍を参考にしました。

(参考文献) 5 「風通しの良い職場環境づくり」に求められること (その2)

～ 風通しの良い職場環境へのヒントとして ～

で紹介したそれぞれの言葉は，次の各書籍を参考にしました。

「仕事は楽しいかね？」(デイル・ドーデン著) きこ書房

「仕事は楽しいかね? 〈最終講義〉」(デイル・ドーデン著) きこ書房

「【エッセンシャル版】マネジメント (基本と原則)」(P.F.ドラッカー著) ダイヤモンド社

「プロフェッショナルの条件」(P.F.ドラッカー著) ダイヤモンド社

「こころの処方箋」(河合隼雄著) 新潮文庫

「スタンフォードの自分を変える教室」(ケリー・マクゴニカル著) 大和書房

「【抄訳】葉隠」(山本常朝・述, 渡部誠・編訳) PHP 研究所

「人を動かす」(デール・カーネギー著) 創元社

「伊集院静の流儀」(伊集院静著) 文春ムック