

# あしがきのあしがき ~著者から人事担当者へのメッセージ

## 『爆笑する組織 会社を強くする「だじゃれ」仕事術』



2014年9月刊  
発行：自由国民社  
販売：1,512円

「**学習する組織**」は強いが「**爆笑する組織**」はもっと強い!? 本著者は、閉塞感が漂いがちな今日の職場に風穴を開ける突破口として、“だじゃれ”を活用するという一風変わった組織活性化のアプローチを示す。

### = 増加する“緊張した職場” =

「まずは、社内の各部署を見渡してみましょう。

- 仏頂面の部長を筆頭に上司はいつもピリピリとしている
- ちょっとしたコミュニケーションでもメールばかりで減入る
- 誰もが黙々と仕事をしていて、静まり返ったお葬式のような雰囲気組織

最近、皆さんの周りに、こうした不機嫌とも無愛想ともいえる“緊張した職場”が増えていないでしょうか？ 合理化と効率性が徹底して追求され続けてきたこと

### 主な内容

- 増加する“緊張した職場”
- 組織の成功を左右する「関係の質」
- 「たばこ部屋」が与えてくれるヒント
- あそびのあるチーム・組織の実践事例
- ダジャリーダーシップを身につけよう
- なぜ“だじゃれ”なのか？
- “だじゃれ”と“オヤジギャグ”の違い
- だじゃれが飛び出す職場をつくる

で、日本の職場はかつての余裕を失いつつあります。この状況では社員の個性や創造性が最大限に発揮されず、会社も社員も本来の輝き（すなわちシャイン！）を放つことができません」

### = 組織の成否は「関係の質」に =

「MIT教授のダニエル・キムは、『組織の成功循環モデル』の中で、メンバーが相互理解を深め、お互いを尊重し合う『関係の質』の重要性に触れています。多くの冗談や雑談が飛び交って、一見ムダなコミュニケーションに満ちたかつての職場には、メンバーの『関係の質』を高めるきっかけがたくさん存在していたのです。

立場や役割に関係なくリラックスした雰囲気でもオープンな話ができる“たばこ部屋”に象徴されるような、『オンの中にある小さなオフ』の場を創り出し、職場の一体感を高めていくことは、人事・



株式会社ラーニング・クリエイト  
代表取締役 鈴木英智佳

組織開発担当者が取り組むべき重要な課題の1つといえます」

### = “あそび”のある職場づくりを =

「そこで注目したいのが、組織に“あそび”をもたらしてくれるユーモアの効用です。とりわけ、日本人のDNAにすり込まれた“だじゃれ”は、コミュニケーションツールとして効果的に活用することで、ホッとリラックスできる雰囲気とホットな人間関係を創り上げることができます。

『働きがいのある会社ランキング』で上位に選ばれ続けているゴールド・ストーン・クリーマリー・ジャパンの“あそび”のある職場づくり。メンバーの『関係の質』を高めるために、だじゃれの社内公用語化を宣言し、『1会議1だじゃれ』を試験導入したドミノ・ピザジャパン。

本書には、豊富な企業事例を交えながら、ユーモアをたくさん言う（言うMore!）ことで、職場の人間関係を円滑にし、コミュニケーションを活性化するための仕掛けとヒントが満載です。職場の組織風土に問題意識をお持ちの人事担当者の皆さま、ぜひ、ご笑覧くださいませ！」