

# 駄洒落な職場づくり物語

～緊張した組織の人間関係を解きほぐすために～

一般社団法人 日本だじゃれ活用協会 代表理事 鈴木ひでちか

## Chapter 1. 増加する“緊張した職場”

＜登場人物（D社 人財開発部 コーポレート・コミュニケーション室）＞

**堀（課長）**：ユーモア大好き、明るい人柄でいつも冗談ばかり言っている。義理・人情を重んじる昔かたぎな性格。理知的な人が多い人財開発部門では異色の存在。

**原（主任）**：バブル崩壊後の就職氷河期に入社。1ヵ月前に営業から人財開発部門に異動してきたばかり。バランス感覚に優れ、管理職と若手社員をつなぐリーダー的存在。

**澤**：社会人7年目。クールな一面もあるが、頭脳明晰。冷静な判断力とスピーディーな仕事ぶりが持ち味の優秀な若手社員。

**与田**：社会人3年目の女子社員。少しおっちょこちょいなところもあるが、明るく社交的な性格のムードメーカー。

### Story

#### D社 人財開発部門の職場風景

原：「（今日も静かだな…）」

ここは、昼下がりのITソリューション大手D社 人財開発部門のオフィス。大部屋主義という全社方針のもと、50名近い人事関係者が机を並べています。

しかし、そんなにも大勢の人がいるとは思えないくらいオフィスの中はシーンと静まり返り、聞えてくるのは「カタカタ」とパソコンのキーを叩く音ばかり。ただでさえ眠たいお昼過ぎの魔の時間帯、原は気だるさと葛藤しながら必死にパソコンと格闘しています。

原：「（は～、これだけメールばかりだと気持ちも減入るなあ）」

「（おや、澤からのメールだ。何だ、こんな用件くらい口頭で伝えてくれればいいのに！）」

原は斜め前に座っている澤にそのことを伝えようとしたのですが、澤は何やら忙しそうに真剣な表情でパソコンに向かって仕事をしています。

原：「（課長に頼まれた会議の資料でも作っているのかな。腹立つけど、まあ、いいや）」

そこに、出張先から課長の堀が意気揚々と帰ってきました。

堀：「よー、みんな、元気にやっているか？ 明日はホリデー、これでも食べて、あと1日乗り切ろぞ！」

与田：「わぁ、美味しそう!! 課長、いつもありがとうございます！」

原：「お疲れさまです（課長、いつもながらに元気だなあ～）」

堀の帰社に明るく応じる原、とりあえず挨拶は返した原、何事もなかったように黙々とパソコンに向かって作業を続ける澤、とメ

Chapter 1. 増加する“緊張した職場”

Chapter 2. 組織の成功を左右する「関係の質」

Chapter 3. 組織の緊張を解きほぐすユーモアの効用

Chapter 4. あそびのあるチーム・組織の実践事例

Chapter 5. だじゃれが飛び出す職場をつくる①

Chapter 6. だじゃれが飛び出す職場をつくる②

ンバーの反応は三者三様。

堀：「なんだ、澤は今日も黙々と1人作業か。澤だけに『私には触らないでくださいーい』って感じか？（笑）コミュニケーションは大事だぞ～」

上司のくだらない冗談に一瞬、イラッとしながらも、それが表情に出ないように、黙って作業を続ける澤。

原：「（課長、今日もかっ飛ばしているなー）」

課長の冗談を聞いて、内心、その言動をバカにしながらも、堀の「コミュニケーションは大事だぞ」という言葉には全くその通りだな、と感じる原。

改めてオフィスを見回してみると、電話でボソボソと話をしている人を除いて、会話をしている人は誰もいません。仏頂面の部長を筆頭に、皆、眉間にシワを寄せて、何やら難しそうな表情を浮かべてパソコンに向かって作業をしています。

営業での豊富な現場経験を買われて、1ヵ月前に人財開発部門に新設されたコーポレート・コミュニケーション室に異動してきた原。他部署を経験した原には、赴任当初から、この静まり返るオフィスの雰囲気には大きな違和感がありました。

営業現場でも自分が入社した頃と比べると職場の会話が減ってき



鈴木ひでちか 一般社団法人 日本だじゃれ活用協会 代表理事

1975年生まれ。慶應義塾大学商学部卒。花王株式会社、教育研修会社を経て独立、企業研修の内製化を支援する株式会社ラーニング・クリエイトを設立。その傍ら、一般社団法人日本だじゃれ活用協会を設立。「だじゃれは世界を救う！」を合言葉に、独自開発したセミナー“ダジャーレdeござ〜る！”を全国各地で開催中。

著書：『爆笑する組織〜会社を強くするだじゃれ仕事術〜』（自由国民社）

ホームページ：http://www.dajare-zukai.jp/ http://www.learning-create.jp/

▶座右の銘「夢はてっかく 根はふかく」（相田みつを）

たと感じていた原ですが、この新しい職場はそれに輪をかけて静か。職場の風土改善をミッションとするコーポレート・コミュニケーション室の立場を考えると、むしろ、この職場の雰囲気そのものを変えていかないといけないのでは？ と考える原なのでした。

### Guide

#### なぜ職場が緊張してしまうのか

人財開発部に異動してきた原が感じた職場の雰囲気。皆さんの目にはどのように映りましたか？

- お互いに言葉を交わすことなく淡々と仕事をしている
- 取り交わされる会話は仕事上の依頼とその回答ばかり
- 席が近い人とのやりとりもメールが中心になっている
- 同じフロアで働いていてもほとんど会話を交わさない人がいる
- 無駄な雑談をすることはできない空気が漂っている
- 部下は上司に遠慮し、上司も部下に必要以上に気を遣っている
- イライラ・ピリピリした雰囲気が蔓延している

今こういった状態に陥っている職場が増えています。より短時間で高い成果を上げることを追求した結果、仕事の個人商店化が進み、各々が目の前の業務に忙殺されて、相互のコミュニケーションが不足している状態。会社・職場を一つの生命体に例えるならば、何

となく血色が悪く、機能不全に陥った息苦しい組織。

そんな閉塞感の漂う、無表情とも無機質ともいえるような、“緊張した職場”がたくさん存在しているのではないのでしょうか？

高度成長を遂げていたバブル崩壊以前の職場の様子を知ると、「かつての日本の職場は、もっと賑やかで活気があった」と言います。右肩上がりの経済成長がそうした雰囲気をつくり出していたという側面もありますが、見逃せないのがコミュニケーションのとり方。

当時の職場コミュニケーションは一言でいうと“アナログ”。パソコンが存在していなかったこともあり、情報のやりとりはすべて書面、それも人手を介して手渡しで行われていました。

例えば給与明細一つをとっても、かつては人事部門から各職場、そして各職場内で1人ひとりに手渡しされていくのが慣例でした。Face to Faceのコミュニケーションを基本として、人が動き回り、お互いをよく見て、周囲とたくさんの会話生まれる。これがかつての職場の雰囲気であり、一つの活気を生み出していたのです。

一方の今日の職場コミュニケーションは“デジタル”が主流。ITの普及に伴って、業務上必要とされるあらゆる情報・データはネット上でのやりとりが可能とな

りました。給与明細も、今は合理化・省エネの観点から社内ネット上で閲覧できるのが普通です。

また、Eメールという利便性の高いコミュニケーションツールの登場により、物語の中で原が澤に対して腹を立てているように、対面のコミュニケーションはめっきりと減りました。

一見、非効率でムダが多く見えるかつてのアナログな職場ですが、そこにはたくさんのゆとりや遊び、相手への思いやりと気遣いが自然と生まれる余地がありました。

一方、スピーディーで効率的に見えるデジタルなコミュニケーションは、かつての職場に存在していたチームの一体感や相手への配慮といった感情の交流を職場から奪い去ってしまったのです。

人間関係は二の次となり、無機質なタスク中心の情報伝達だけがスピーディーに行われている。これが、今日、多くの組織が陥っている“緊張した職場”の実態です。

職場の風土改善をミッションとする自分たちの職場自体がコミュニケーション不足に陥ってしまっていることにジレンマを感じる原。この先、彼はどのようにして“緊張した職場”を改善して、風通しの良い組織づくりをしていくのでしょうか？ 乞うご期待ください!!