

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 3. 組織の緊張を解きほぐすユーモアの効用

< 登場人物 (D社 人材開発部 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材開発部では異色の存在。

原 (主任)：バブル崩壊後の就職氷河期に入社。3ヵ月前に営業から人材開発部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 昼休みの社員食堂

ここは、ITソリューション大手D社の社員食堂。今日は、課長の堀が外出、澤が休暇を取っているため、主任の原と与田が2人で昼食をとっています。

原：「与田ちゃんも入社して丸3年か。人事の仕事って面白い？」

与田：「正直、仕事自体は、あまり面白くないですねー」

原：「そうなんだ。でもいつも楽しそうに働いているよね？」

与田：「私の場合は、何をするかよりも誰と働くかのほうが大きいかもしれません」

原：「じゃ、けっこう、今の職場には満足しているの？」

与田：「そうですね。言われてみると、堀さんの存在が大きいのかもしれませんね」

原：「へー、堀さんのどんなとこ

ろがいいの？」

与田：「ずいぶん、根ホリ葉ホリ聞きますね」

原：「あ、ゴメンね。与田さんだけに、余談のつもりだったんだけど」

与田：「冗談ですよ。ほら、堀さんっていつも笑っていて楽しそうじゃないですか。そうするとこちらもポジティブな気持ちになれるっていうか……」

原：「つまらない冗談も多いけど、気にならない？」

与田：「それは大丈夫ですよ。シーンとしているよりよっぽどいいと思うし、堀さんもけっこう、気を遣ってわざと喋ってくれているなってときも多いんですよ」

原：「え？そうなんだ」

与田：「この間も、私、請求書の宛先を間違えて送っちゃったんです。そうしたら、『性急にやるから請求書の宛先も間違える。慌て

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

なくていいからミスのないようにな]ってニコニコしながら言ってくださってすごくホッとしました」

原：「そうかあ、ホリさんもスミに置けないなー」

与田：「上の人が堀さんみたいに余裕があると、こちらもゆとりを持って仕事ができますよね」

原：「なるほどね～」

与田：「以前の上司はすごく厳しい人でムダ口一つ許されない雰囲気があったんですけど、堀さんみたいな上司だと、ちょっとした思いつきのアイデアや少し言いづらいうようなことも口に出しやすい気がします」

原：「確かにそうだね！」

どうやら原は、与田との会話のなかで「緊張した組織」を解きほぐすための糸口を見出したようです！

Guide

笑いやユーモアの効力

原との会話のなかで、与田は「仕事は面白くないけど、いつも笑っている堀と働くのは楽しい」という主旨のことを話しています。

笑いには人の気持ちを前向きにさせるポジティブな効果があるといわれています。進化論で有名なチャールズ・ダーウィンは、笑いの起源について『偽の警告仮説』という考え方を唱えています。群れに外敵が近づいているのを見つけた一匹が警告の叫びをあげる。



鈴木ひでちか 一般社団法人日本じゃれ活用協会 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、一般社団法人日本じゃれ活用協会を設立。「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）

でもそれが実は敵でなかったことが分かったとき、仲間の緊張を解くために、顔の筋肉を弛緩させてニヤリとした表情を見せる。このように「敵は来ていないから安心だ」というメッセージを送り、仲間の緊張や不安を和らげるサインが笑いの起源といわれています。

常に正確かつスピーディーな対応が求められ続ける今日のビジネス環境。その高い緊張状態が続くと、職場全体が余裕を失い、イライラピリピリした状態が恒常化して、職場の人間関係は悪化します。前号の『成功の循環モデル』で紹介したように、「関係の質」の悪化は「結果の質」の低下をもたらします。職場の雰囲気は、マネージャーの性格や人柄を反映するもの。殺伐とした雰囲気を解きほぐし、メンバーをリラックスさせたければ、上司は率先して、笑顔でいることが大切です。

物語のなかで、「請求書の誤送付」というあってはならない与田のミスに対して、堀は叱りつけることなく、ユーモアを交えて注意を促しています。これによって、与田は、必要以上に自分を責めることなく、モチベーションを保ってその後の仕事に取り組めているように見えます。上司が日常会話のなかに意図的に笑いやユーモアを取り入れることは、職場の過度な緊張感を取り除き、メンバーの仕事に対するポジティブな気持ち

を維持することができるのです。

Point

関係性をフラットにするユーモア

チームマネジメントにおいて、もう一つ注目すべきユーモアの効用は、相手との距離を縮めて、フラットな関係を作り出せることです。

一般的に世の中では、社会的な地位が高ければ高い人ほど、周囲にいる人はその人との間にギャップを感じ、距離を置いてしまいがちです。同時に上位にある人は、変に偉ぶろうとしてしまったり、「立場的にこうあらねばならない」というしがらみにとらわれてしまいがちです。組織であれば、一定のヒエラルキーが生じるのは自然なことではありますが、あまりにそれが高まると、上下間のコミュニケーションは阻害され、上位者はまるで“裸の王様”のように見えるものも見えなくなってしまうリスクが生じます。

従って、社会的に地位が高まった人ほど、意識的に肩書きを外す。すなわち自分のガードを下げて、周囲にオープンな姿勢を見せていくことが重要になります。この点、自分のことをニックネームで呼ばせたり、上司自らユーモアを発することは、周囲との関係性をフラットにする手段として、とても有効です。

物語の中で、「堀さんみたいな上司だと、ちょっとした思いつき

のアイデアや少し言いつらいようなことも口に出しやすい」と与田は言っています。『〇〇さん、またくだらない冗談を言っているな〜』という部下の心情は、一見ネガティブな反応のように見えて、実は上司・部下という上下関係が、フラットな意思疎通が取られる理想的な状態に近づいていることを意味します。

- 悪い情報も含め、現場で起きていることがタイムリーに共有・報告される
- メンバーが率先して業務の改善に取り組み、提案をしてくれる
- 部下が心を開いて本音で相談をしてくれる
- 仕事に限らず、お互いのプライベートの出来事もよく話題にあがる

メンバーとの間にこうしたフラットな関係性を築けることは、上司にとっても理想的なマネジメントができていない状態といえるのではないのでしょうか。

「部下にバカにされるかもしれない」「真面目な職場で冗談など言うてはいけない」

そういった思い込みや先入観を取り払って、上司が勇気を出してユーモアを言う気を持つ。これによって、メンバーとの距離感は確実に縮まり、そこから生じる良質なコミュニケーションは組織の緊張を解きほぐし、風通しの良い職場を実現させるのです。