

ジェイフィール・セミナー

人と組織について考えるオンライン・コミュニティ

ともに働く意味、職場の関係性を問い直す

ぜひ、みなさんの職場でも対話してみてください

**2020年6月
株式会社ジェイフィール
高橋克徳**

組織・人材マネジメントの専門家集団です

良い **感情** の連鎖を起こす



エンターテインメント企業、アミューズの一員です

感動 だけが人の心を撃ち抜ける



仕事が面白い
職場が楽しい
会社が好きだ

組織変革・人材育成の新手法を開発しています

職場にも感情があるという概念を打ち出し、組織感情をベースにした組織改革手法を開発。また、ヘンリー・ミンツバーグ教授が世界で展開するミドル・マネジャーの相互学習プログラムをベースに、その内容を進化させ、世界に逆発信するパートナー企業として展開しています。



ヘンリー・ミンツバーグ教授



ご機嫌な職場、会社づくりを自ら実践しています

まずは自分たちがイキイキと前向きに働く人材集団でありたい。お互いを支え合い、認め合うことを大切にできる組織でありたい。そういう想いを持った仲間たち全員で経営をしていく、コミュニティシップ経営を自ら実践していこうと、日々努力し続けている会社です。



今回は

共に働く意味、職場の関係性を問う

この数カ月の経験を通じて

上司も含めた職場の仲間、同僚との関係性

何か変化がありますか？

自己紹介も含めて、一人3分×5人

自己紹介もかねて、コロナの前後で職場のコミュニケーション、関係性にどのような変化があったか、以下の①～⑤の中から選び、具体的な変化、感じていることをシェアどのしてください。
(一人3分)

前から関係が良かった

前から関係が希薄、良くない

コロナでさらに
関係が良くなった

①

②

なんとも言えない

⑤

コロナでさらに
関係が希薄、
良くなかった

③

④

自己紹介&現状共有が終わったら、みんなで共通点がないか話し合ってください。

良くなったこと

-

難しくなった、あまり良くない

-

実際には、いろいろな反応が・・・

コミュニケーションが減って、少し集中できるようになった、ストレスが減ったという人もいますし、逆に、気軽に聞いたり、相談できなくて困っているという人もいます。同時に両方感じている人も・・・。



集中、ストレス減

- ・急に仕事を振られたりすることなく自分の仕事に集中できる
- ・通勤時間もなく、時間を効率的に使えてよい
- ・こちらから必要なタイミングでコンタクトすればよいのでストレスが減る
- ・会議も目的とゴールが明確になりやすく、時間内で集中できる ...



遠慮、孤立、不安

- ・仕事以外のコミュニケーションがしづらい、自然な対話、雑談がない
- ・相手の状況が見えないので、自分からアクセスしにくい
- ・ちょっとしたことが聞けない、相談できない、知恵を出してもらえない
- ・一緒にやっている感が持てない、孤独な作業に陥りやすい

どっちに合わせたらいいのだろうか？ 両方ともに良い状況つくれる？

**あなたの職場のメンバー同士のコミュニケーションが減り
関係が希薄になっているとしたとき**

**あなたにとっては、
それは大きな問題？ 困ること？**

あなた以外のメンバーは、どう感じていると思いますか

人それぞれだとしたら、どうしたらいいのでしょうか

あいまいなコミュニケーション、偶発的なコミュニケーションが生まれにくい？

職場でのコミュニケーション

オンラインでのコミュニケーション

メッセージ

- ・非言語（表情、身振り）も伝わる
伝える手段になりやすい
- ・空気感や雰囲気、感情も伝わる
共有しやすい
- ・前後の文脈を共有しやすい
- ・偶然のコミュニケーションが起こる

- ・時間、日程を明確に設定できる
- ・情報を的確に伝えるように準備してからコミュニケーションする
- ・言葉と資料で分かりやすく伝える
- ・議事などは映像で残しやすいので他の参加者も共有しやすい

リモートメッセージ

- ・表現があいまいでも伝えたことになる、伝わった気になる
- ・空気感や雰囲気が、誤解や余計な解釈を生みやすい
- ・察する、忖度することが起きやすい
- ・巻き込まれやすい

- ・場の空気感や感情、エネルギーが共有しにくい
- ・状況、背景、文脈が共有しづらい
- ・もともと関係性がない人たちでのコミュニケーションが難しい
- ・偶然の出会いがない

高橋克徳@ジェイフィール (2020)

その場にいれば
(なんとなく) 情報も感情も共有できる

その場に行かないと
自分から場をつくらないと
情報も感情も共有できない

意思を持たないとコミュニケーションが取れない

**自ら動き出さないとコミュニケーションできない時代
だからこそ、動き出せる人が働きかければ
新しい関係が構築できるかもしれません**

**こうした状況になったからこそ
あなたは職場のメンバーと
どんな関係をつかっていきたいですか？**

**そのためにはどんなコミュニケーション、つながりづくり
が大事になると思いますか？**

どんな関係、どんな職場をつくりたいですか？



仕事のつながり

基本独立	協力関係	共創関係
必要時連携	相互支援	共振関係

×

人としてのつながり

知り合い	仲間	家族
情動的	感情的	生存的
つながり	つながり	つながり

どんな職場？

〇〇のような関係
〇〇のような職場

そのカギは？

何でつながるの？
何を共有するの？
何が軸になるの？
どんな仕掛けが重要？

どんな関係、どんな職場をつくりたいですか？



未完成ですが、必要であれば、たたき台にしてみてください！



人としてのつながり

高橋克徳@ジェイフィール
(2020)

どのような関係をつくりたいですか？

その時の鍵は何だと思いましたか？

何でつながっていくのだろうか？

これからの職場づくり、何が一番大事？

その中で自分は何をつないでいきたい？

	組織のための人づくり	人のための組織づくり
前提	人間は個々に意思を持つ存在 一人では生きていけない存在	
幸福感	モノの豊かさ、経済的豊かさ重視	ココロの豊かさ、社会的豊かさの重視
仕事観	働くことでお金がもらえ 人生も豊かになる	働くことが心の豊かさにつながるなら 働くことも人生の大事な要素になる
人間観	自己利益を探求する人間か 他者に従属する人間	みんなの幸せ（利益）のために 主体的につながる人間
マネジメント観	同じ方向に人を動かし 大きな力に変える 情報と意思決定のコントロール	個々の主体的な行動を連鎖させ 大きな力に変える 共有・共感と対話・連動
組織観	人を励まし、管理し、組織の求める 行動をとれる集団にする 統制的な組織をつくる	人の主体的な意志を引き出し 連動できる集団にする 自律連動型の組織をつくる
リーダー観	優れた人がリーダーになる 戦略リーダー・管理型マネジャー	みんながリーダー・みんなをリーダー コネクティング・リーダー
企業観	経済活動の主体 株主・雇用主のために 経済的利益を稼ぎ出す存在	社会活動の主体 関わる全ての人たちの幸せを ともに実現する場、存在