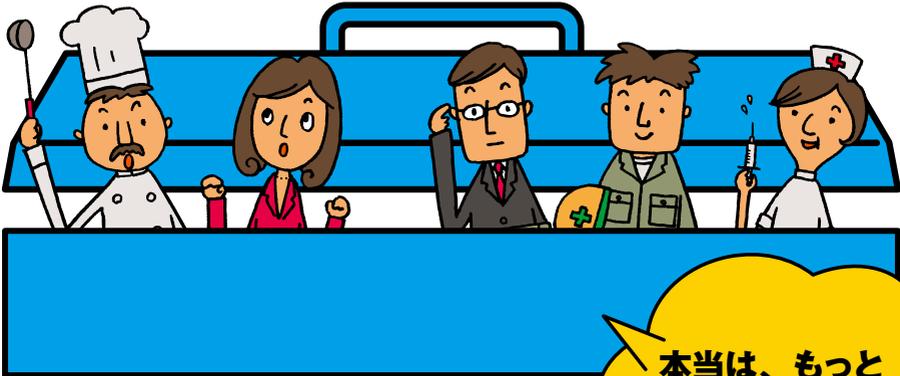


職場を楽しくする TOOLBOX

「おはようございます」って言っても、誰も返事してくれなくて寂しく思ったりせずに…!
お客様の前で叱られて、恥ずかしい思いをしたりせずに…!
「前にも言ったけど…」って、今日も進歩のない部下をムカムカと叱ったりせずに…!
世代の違いに戸惑い、「どうしたらいいのかわからない!」と投げ出したりせずに…!
昔話ばかりする上司に、うんざりしたりせずに…!



**人は、楽しんでいる時にこそ
最大の能力を発揮します。**

本当は、もっと
楽しく働きたい!

でも日々の小さな「楽しめないこと」はどこにでも溢れていて、
会社生活に、小さいようで大きな影を落としているものではないでしょうか?
このプログラムは、身近なコミュニケーションや仕組みづくりによって
職場を楽しくすることにより、チームの能力を引き出し、エンゲージメントの高い組織を
つくりだす「小さく始めて大きく広げる」組織改革ツールです。

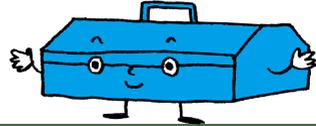
Q

楽しい職場って どんな職場でしょう??

僕のイメージは
「明日も会社に行きたい!」って
思える職場かなあ
「明日も会社かあ…」じゃなくて

でも、具体的には
どんな職場でしょう?

では、アメリカの人材開発の権威
ボブ・バイク氏による定義を
ご紹介します



楽しい職場とは、ユーモア、愉快的なゲーム、楽しいお祝い、自己啓発のチャンス、目標達成や画期的な業績の表彰など公式・非公式のさまざまな活動を定期的に行い、メンバーがつねにやる気を燃やし続けられる環境を指します。メンバーはそこで、上司、チーム、同僚にとって自分が大切な存在であると再認識できるのです。

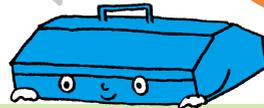
『不機嫌な職場を楽しい職場にするチーム術』より ボブ・バイク、ロバート・C・フォード、ジョン・W・ニューストローム 日本能率協会マネジメントセンター

ユーモアやゲーム?
仕事中に遊んでばかり
いられないですよ

「笑いや楽しさを職場に取り込む」
ということです

「笑いの効果」も
医学的に研究されて
注目を集めていますね!

職務を楽しみながら
遂行するって
生産性向上にも
とても良いことなんです



《笑いの効果》

- ストレスが減る
- 血圧が下がる
- 気持ちが高揚する
- 免疫システムが高まる
- 脳の働きが活発になる
- 心臓を守る
- 人間関係をよくする
- 若返る
- 問題にたいする見方や態度が変わる
- 気分がよくなる



●ハーズバーグの二要因理論

アメリカの臨床心理学者、フレデリック・ハーズバーグの二要因理論によると、仕事における満足度は、「ある特定の要因が満たされると上がり、不足すると下がる」というものではなく、「満足」に関わる要因（動機付け要因）と「不満足」に関わる要因（衛生要因）の、2つの別の要因によって決定されます。

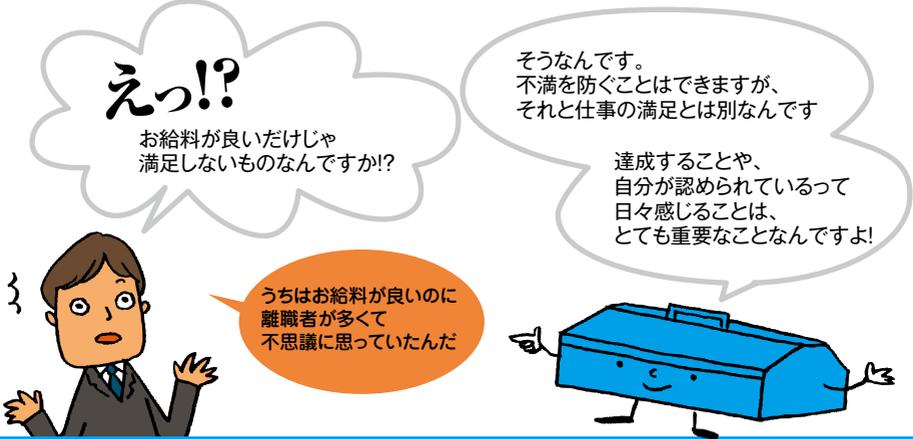


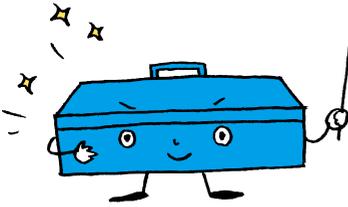
「不満足」に関わる要因…【衛生要因】

仕事の不満足に関わるのは「管理監督の方法」「報酬・評価制度」「対人関係」「作業条件」など。人は、これらが不足すると職務不満足を引き起こします。ですが、これを満たしたからといって、満足感につながるわけではなく、不満足を予防することしかできません。

「満足」に関わる要因…【動機付け要因】

仕事の満足に関わるのは、「達成すること」「承認されること」「仕事そのもの」「責任」「昇進」など。人は、これらが欠けていても職務不満足を引き起こすわけではありませんが、これらが満たされてはじめて満足感を覚えるのです。





「楽しい職場」の構成要素は大きく下記の3つです
私は、組織ごとに3要素のバランスを見極め
「動機付け要因」を強化しながら
「楽しい職場」を創り出すプログラムなのです!

楽しい職場の構成要素

3. 環境・しくみ

- 成長機会（チャレンジ機会）を提供する
- コミュニケーションの質・量を高める仕組みづくり（社内 SNS など）
- 経営トップや他部門との交流機会を提供する
- 健全な競争（特に自己との）を促す仕組み（評価制度等）を整える
- お客様の声を全体で共有する仕組みを持つ
- アイデア・意見を気軽に発信できるルートをつくる
- 感謝を伝え合う機会（サンキューカードなど）の提供
- 祝う（目標達成、個人の節目など）機会の提供
- 自分で選べる要素（キャリア、研修、現場での意思決定等）を増やす

2. リーダーの姿勢・言動

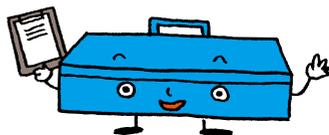
- OJT を重視し、着実に実行する
- 相手に認める
- 参画を促す（意見・アイデアを求める）
- 委任する・権限移譲する
- チャレンジを推奨する
- 頼りにする、相談を持ちかける
- 褒める
- フィードバックする
- コーチングする
- 明るい雰囲気づくりにつとめる

1. 日常の関わり

- 自己開示とフィードバック
- 挨拶を交わす
- 感謝の意を示す
- 仕事の基本ルールを明確にする
- 相手に興味・関心を持つ
- 共感・傾聴の姿勢で接する
- 表情や仕草など非言語表現を大切に
- 仕事の定義（目的意識）を明らかにし共有する

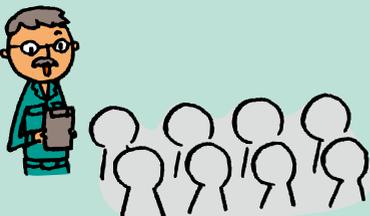
- 気軽に楽しみながら参加できるイベント開催を推奨する（主催したい社員を支援する、企画・運営に巻き込むなど含む）
- 地域との交流・貢献機会を提供する（ボランティア活動など）
- 会議・ミーティングへの参加機会、参加時の発言・意見交換機会を提供する（ファシリテーション）
- 五感を刺激し脳を活性化させる仕掛け（音楽、香り、触覚など）
- ゲーム感覚で楽しめる要素（ゲーミフィケーション）の提供
- 社内講師養成を推進する（人材育成に貢献できる機会）

例えば、朝礼一つとっても、楽しみながらしかも効果をあげる「朝礼術」があるんですよ



ふつうに朝礼

伝達事項が 3 つある朝礼をします。初日は普通に伝達事項を読み上げるだけの朝礼をしたところ、昼休みに 3 つの伝達事項を記憶していた人は、A 社で 12%、B 社で 10% でした。



楽しく朝礼

2 日目は朝礼術を使用します。A 社ではジェスチャーを取り入れた朝礼、B 社ではクイズを取り入れた朝礼をしたところ、昼休みに 3 つの伝達事項の全てを記憶していた人は、A 社で 82%、B 社で 48% になりました。

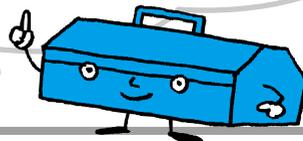


なるほど~! 「楽しく、効率よく働く」がイメージできるようになりました



でも、具体的にはどんな手順で「楽しい職場」をつくっていくんですか?

まず「楽しい職場」を目指す前段階として「楽しい職場にふさわしくない」マイナス要因をなくす「基礎固め研修」をします!



基礎固め研修

外部のセミナーに行きたい?
人並みにセールスしてから言っちゃおうだい。



人材育成に無関心、あるいは優先順位を低くとらえている上司

技術なんてもんは見て盗むもんだ



「見て覚える」「厳しく叱る」など昔の環境で自分自身が育った方法から抜け出せない上司

何回同じことを注意したらわかるんだ!?



上下関係において業務連絡、指示命令、叱責、といったコミュニケーションがほとんどの状態

こんなマイナス要因を...

- 相手のために思いポジティブな意図で言っていることが、なぜうまく伝わらないのか?
- 立場、状況、感情の伝え方に考慮することで、コミュニケーションはこんなに変わる!
- 「ポジティブな意図」を相手にポジティブに受け止めてもらうためのコミュニケーションのポイントなどを学ぶことによって、解消します!

そして、マイナス要因の解消で
土台ができれば
いよいよ楽しい職場づくりのための
トレーニングに
とりかかりますが…



その中で、何よりも大切なのは
「実践に結びつけること」です!

トレーニングは、イベントではなく、プロセスです。

職場での実践に結びつかなければ、意味がありません。

研修を企画する際には、実効力のある研修にするために、実施前後に
コンサルティングを行い、研修前後のプロセスや、研修だけでは解決し
ない課題に対するアプローチも含め、トータルにサポートしていきます。

コンサルティング

P4の「楽しい職場の構成要素」の「3. 環境・しくみ」
に書かれているような環境やしくみを作り出すため
のコンサルティングも提供します!

コンサルティング

研修前



研修実施



研修後



実際の研修プログラムもご紹介しますね!
ポブ・バイクの「参加者主体」の研修運営で
参加者の主体性を引き出し、職場に戻ってからの
実践を強力にバックアップしますよ!!



step.....2



楽しい職場づくりプログラム

部門長対象 「職場活性化研修」

1日半研修

ねらい

組織の活性化、環境づくりをリーダーとしてどう実行していくかを検討し
アクションプランを立てる

リーダーシップの「今」

●活き活きた職場を創る要素 ●ハーズバーグの「衛生要因」と「動機づけ要因」

現状

●職場の現状チェックリストによる自己評価 ●強みと課題分析

活性化実行プラン

- マイナスを減らす
発想の転換 / マイナスをプラスに伝える / マイナス行動を止めるには?
- プラスを増やす
メリットを伝える / 存在意義を高める / 個々のメンバーとの関わり方

働きやすい環境を創るための「グラウンドルール」決め

●グラウンドルールとは? ●メンバーを巻き込んで決めるファシリテーション手法を学ぶ

課長対象 「リーダーシップ研修」

1日研修



時代に適したリーダーシップのスタイルを学び、自身のリーダーシップを高める

■「職場を活性化する」とは？

- なぜ「アメとムチ」は機能しないのか
- 今、リーダーに求められること

■チームのモチベーションを高めるリーダーシップ行動

- 目標を明確にする
- 自律性を高める
- 自信をつけさせる

■リーダーの自己開示

- 関係構築のための自己開示
- 会話練習

■経験で人を育てる

- 「経験で人を育てる」とは？
- 経験学習理論
- 質の良い「経験」を作り出す

チームリーダー・主任・係長対象「チームビルディング研修」

1日研修



チームワークを高め、チームをリードするために役立つ知識・スキルを学び、職場での実践を検討する

■チームワークを発揮する上で欠かすことのできない要素

■目的・目標の定義と共有

- 目的・目標・行動の関係とは？
- 目的・目標の定義
- 職務の目的を考える

■チーム内のコミュニケーションを円滑にする

- ある飲食店の事例：問題の真因追求とロジカルシンキング
- 伝わる話し方

■コミュニケーションスキル ブラッシュアップ

- 効果的な褒め方とは？
- 報告・連絡・相談のポイントと自己チェック
- 自己開示とフィードバック

主任・係長対象「後輩指導研修」

1日研修



後輩指導のスキルを学び、指導力を高める

■トレーニングとコーチング

- トレーニングとコーチングの違い
- マニュアルの長所とその限界
- 人による学び方の違い

■組織の立ち位置によって求められるコミュニケーション

- ある小売店の事例検討

■コミュニケーションスキル ブラッシュアップ

チームメンバー対象「パートナーシップコミュニケーション研修」

1日研修



チームワークを発揮し、仕事の成果を高めるためのコミュニケーションスキルを磨く

■ビジネスコミュニケーションの基本概念

- チームの中で求められるコミュニケーションスキルとは？

■コミュニケーションの基本姿勢

- Win/Win
- 信頼関係構築
- 相手を理解することと自己開示

■傾聴のスキル ■アサーティブなコミュニケーション

■スタイル別コミュニケーション

- コミュニケーションのスタイル分析
- スタイル別対応方法

各職責にあわせたトレーニングでメンバー全員を楽しい職場づくりに巻き込むことも重要なことなのです！



組織を変えることは、様々な角度からできることです。
でも、組織改革!制度改革!と大風呂敷を広げるよりも、
気軽に身近なところから始める方が、
将来像がリアルに描けます。
そして、日々変化の手応えもあって、楽しいものです。
ぜひ、このツールボックスをご活用ください。
皆様の「楽しい職場」を創り出す
お手伝いをさせていただくことを、
私達も楽しみにしています。



ダイナミックヒューマンキャピタル株式会社
〒231-0062 横浜市中区桜木町 1-1-7 TOC みなとみらい 10階