

成果のあがる職場の良い慣習

はじめに

職場があれば、その数だけ独自の風土や文化があり、そして“慣習”があります。就業規則や社内規程などは、その職場で働くうえでのルールが明文化されています。一方、慣習はというと、皆が当たり前に行う“しきたり”や“ならわし”ですので、明文化されていることはあまりないでしょうし、「受け継がれて、何となく続けている」ということも多いと思います。それだけに、なおざりにされたり、「ささいなこと」と軽視されがちなのが慣習かもしれません。

しかし、誰もが気持ちよく働ける職場環境を保つために欠かせない“良い慣習”というものがあります。皆で守る“良い慣習”が、実は、人間関係や仕事の効率、生産性にまで、大いに貢献しているという事実も忘れてはなりません。

いま、「女性活躍推進」、「ダイバーシティ」、「グローバル化」、「定年の延長化」など、男女ともに、年齢・国境も越えて働くことが当たり前になっています。そして、ITやAI（人工知能）技術の目覚ましい発展と情報化社会は、このような時代の流れをさらに加速していくことでしょう。いまや日本の「働き方改革」は待ったなしのところまで来ています。

そのようななかでも、人として変わらずに引き継いでいきたい、大切な人間関係やコミュニケーション、そして職場の“良い慣習”があります。時にはその時代に沿って、組織は変化を余儀なくされることもあるでしょう。でも、それはすべて「企業の継続的発展」のために必要な変化です。この変化に敏感に対応しようとするとき、新たな企業文化の創造や、職場の慣習の見直しも迫られることでしょう。その場合でも、職場で働く人たちの、日々の良き行動や習慣がすべての原点です。

本テキストの第Ⅰ部では、「誰もが気持ちよく過ごせる職場環境にしよう」と題し、職場の慣習というものにあらためてスポットを当て、基本に立ち返り、その慣習の意義や込められた思いなどを探り、“良い慣習”の価値を確認したいと思います。第Ⅱ部では、「仕事をはかどる職場づくりに貢献しよう」と題し、生産性を高め、成果をあげるための事例や、大切な時間の使い方、アイデアを生むポイントなどを盛り込み、時代にふさわしい慣習を見極めながら、自分たちで根付かせていくための考え方や具体的な方策を学びます。

本講座をきっかけに、皆さんの会社・組織に「成果のあがる職場の良い慣習」が根付いていくことを心から願っています。

目次

| | |
|---|-----------|
| はじめに | 3 |
| 第 I 部 誰もが気持ちよく過ごせる職場環境にしよう | 5 |
| 第 1 章 職場のならわしに込められた思いや意義を理解しよう | 6 |
| 1. 当たり前のことなのになぜやらない？ なぜできない？ | 6 |
| 2. 気持ちのよいあいさつは人間関係の第一歩 | 8 |
| 3. 身近な相手にこそ大切にしたいコミュニケーション | 12 |
| 4. 当番制が必要なことはルールを明確に | 16 |
| 5. 気遣いや思いやりから生まれる身近な慣習 | 20 |
| ◆研究課題 1 | 23 |
| 第 2 章 良い慣習は、日々の行動・習慣の積み重ねから | 24 |
| 1. 仕事の能率をアップする 5S・6S の取り組み | 24 |
| 2. 片づけ上手は段取り上手 — ものと仕事の“見える化”実践 | 30 |
| 3. 職場に不可欠な秩序・規律をいかに保つか | 34 |
| 4. 慣習は強要するのではなく、納得感が大切 | 36 |
| 5. 良い慣習と悪い慣習の見極め | 38 |
| ◆研究課題 2 | 42 |
| 第 II 部 仕事がかどる職場づくりに貢献しよう | 43 |
| 第 3 章 仕事の基本行動を見直し、生産性を高めよう | 44 |
| 1. 自分の時間も相手の時間も大切にしよう | 44 |
| 2. 多くの時間を費やす“会議”の慣習を見直そう | 48 |
| 3. ホウレンソウ（報・連・相）は組織の血液循環 | 50 |
| 4. 信頼感、親近感を高めるコミュニケーションの機会 | 52 |
| 5. IT, SNS の時代に必要なマナーとは | 56 |
| ◆研究課題 3 | 61 |
| 第 4 章 いまの時代にふさわしい良い慣習を守っていこう | 62 |
| 1. ミスや失敗を防ぎ、アイデアを生む情報共有のポイント | 62 |
| 2. 率先垂範がメンバーたちの主体的な行動を促す | 66 |
| 3. 個人の事情に配慮しながら総意を導くには | 70 |
| 4. 新しい視点やアイデアを積極的に取り入れよう | 74 |
| 5. 成果につながる良い慣習を根付かせよう | 80 |
| ◆研究課題 4 | 83 |

第Ⅰ部

誰もが気持ちよく過ごせる
職場環境にしよう

職場のならわしに込められた 思いや意義を理解しよう

1

当たり前のことなのに なぜやらない？ なぜできない？

変わりゆく慣習と価値観の違いを認める

慣習

気持ちよく過ごせる

当たり前のこと

多様化

違う考え 価値観

皆さんの会社にも良い意味でも悪い意味でも長く続く“慣習”というものがあると思います。そこで働く人にとって、気持ちよく過ごせるようなものであってほしいですね。でも長く働く人にとっては、**当たり前のこと**になってしまった慣習でも、たとえば新入社員や中途採用の人、期間や時間限定で働く契約社員やパート、アルバイトのような人にとっては、**当たり前**ではありません。ましてや時代は流れ、現在は**多様化**の時代です。「人と違うことが**当たり前**」となり、「**違う考えや価値観**を尊重しよう」というときに、会社のトップや管理職などから価値観を一方的に押し付けられたり、前から働いている人から強要される慣習では、人の心は離れてしまうばかりです。

より良い職場環境

新たに入社した人や、いっしょに働くことになった人などに、突然順応を要求しては、心理的にも壁をつくることになってしまいます。お互いの気持ちに寄り添い、**より良い職場環境**にしていく姿勢が大切です。

違って当たり前

いつの時代も「今年の新人は〇〇世代だ」とか、「外国人は日本の〇〇を理解できない」とかいわれ、今後定年を延長する会社も増えていくなか、年齢差による“価値観のギャップ”などもたくさん出てくるかもしれません。ITが急速に進化し、コミュニケーション手段でさえさまざまです。こうした時代背景を踏まえ、私たちは「**違って当たり前**」と

いう価値観で見直された慣習を積極的に奨励していくことになると思います。そしてこうした慣習の導入は、“小さな体験の共有”で培われるものです。「考え方が合わない」、「会話がかみ合わない」などとあきらめてしまうのではなく、ぜひお互いの**価値観**、**個性を認め合う**ところからはじめましょう。

小さな体験の共有

価値観、
個性を認め合う

一日のうちの8時間以上を過ごす職場

皆さんは、日曜日の夜になると、「ああ、明日から会社だ。憂鬱だな」「また大変な1週間がはじまってしまう」と感じることは多いですか。それとも、「月曜日から会社が楽しみだな」「明日からもチームみんなで頑張るぞ」と感じることは多いですか。もし、前者のほうが多いとしたら、月曜日の朝がとてつもない辛いなものになってしまいますね。

定時が9時～6時だとすると、一日の3分の1以上を職場で過ごしていることになります。実際は、もっと長い時間を会社や仕事の現場で過ごしているかたも多いでしょう。通勤時間にも職場や仕事のことを考え続けていたら、さらに長い時間を費やしているともいえます。

私は新卒でIT企業に就職し、10年ほどして外資系企業へキャリアアップ転職を経験。その後、結婚・出産などのライフイベントを経ながらも、仕事と育児を両立させ、25年以上、会社員生活を続けました。キャリアコンサルタントとして独立したいま、当時を振り返ってみると、「月曜日が嫌だな」と感じたことは、ほぼありませんでした。月曜日からはじまっても、すぐに金曜日になってしまう気がしていましたし、「一日の大半を占める仕事や、長い時間を過ごす職場が心地よくないものだったら、人生がつまらないのと同じこと。それは、あまりにもったいない」という気持ちが心の底にあったと思います。もちろん「辛いな」「やりたくないな」と思うこともありましたが、基本的には「楽しもう」と思っていたことが大きいかもしれません。そのような気持ちで毎日を過ごすと、1週間はあっという間でした。この「**時間をもったいない**」という気持ちと、「**困難さえも楽しもう**」という思いは、仕事に取り組むうえでとても大切です。長い時間を過ごす職場だからこそ、“良い慣習”を仲間と共有し、快適な職場にしたいものです。

一日の大半を
占める仕事
長い時間を過ごす
職場

時間をもったいない

困難さえも楽しもう