



紀々(きき)

1998年に早稲田大学第一文学部哲学専攻卒業後、電子オルガン奏者に。2003年、生涯学習開発財団認定コーチ資格取得後、ライフコーチの仕事始める。哲學家。企業研修やブログ「紀々の記」等を通じて、働く現場の元気度アップに取り組むとともに、音楽、レザークラフトなど幅広い分野で活躍中。

「せめてライン」のススメ

手応えが得られない中で育つ「否定の Devils」

「もっと楽しく、笑顔で仕事をするために…何があつたらいいと思いませんか？」

紀々からのこの定番の問いかけに対し、このところ多くの職場で聞かれるのが「手応え」「達成感」という答えです。皆さんは、どんなものが浮かびますか？

「目標は高く」「向上心をもつて」と言われて育ったこともあり、常に上を向いて努力してきたのに、時代が厳しくなってきた、今はなかなか高い目標に手が届きません。個人でも、チームでも、「手応え」「達成感」を感じる機会が少ないという現状があるため、逆に「仕事で手応えや達成感を得たい」と思う人が増えているのではないのでしょうか。

一方で、あまりに目標に届かない期間が長いと、「どうせ届かない」というあきらめムードが常に全体に漂っているという企業の話も耳にします。この「どうせ…」というあきらめは、私が【否定の Devils】と名づけているネガティブ言葉の一つ。それは、「でも」「だって」「ダメだ」「どうでもいい」などと同様、否定的な表現の一部として使われることが多いからです。みんな「D」で始まるので、私はこれらの言葉を【Devils】と名づけました。

小さな【Devils】が数多く積もってくると、会話だけでなく、個々の心の中、さらには職場全体の空気までがネガティブなものに変わってくるので要注意。

職場での日常会話で、せつかく誰かが良いアイデアを出しても、「でも、そんなことをやっている時間がないし」「だって、人手が足りないよ」「ダメだよ、それでは上がOKしないでしょう？」「どうせ不景気だから、それくらいじゃ変わらないよ」…そんな Devils 系の会話は、あなたのまわりでできていませんか？

問題なのは、言葉そのものではなく、そういうネガティブ思考が「心の中に住み着いている」ということ。考え方が Devils 系に偏つて、現状の突破口となる自由な発想を妨げてしまふことが、一番危険だと思います。

それに、そういうネガティブな考え方は、日々の会話に乗って職場全体に広がり、じわりじわりと浸透してしまふものなのです。そして、Devils が住み着いている会議では、あきらめ感が漂い、誰も意見を言わなくなってしまう。実際、「うちのメンバーはおとなしいヤツが多いから、あまり意見が出なくて」という相談を受け、会議を見学させていただくこともあります。

ところが、その後、私がグループコーチングを担当。上司や経営者の方々にもオプザバーとして参加していただく、「みんながあんなによくしゃべるなんて！」と驚かれることが多いのは、なぜでしょうか？

発言がないのは「意見やアイデアがない」のではなく、「どうせ言っても…」というあきらめ感があることが原因だと、私は感じていました。したがって、意見を述べても無駄だと思わせない雰囲気作りが大切で、この「どうせ」という Devils が消え

るだけで、会議も、日ごろの会話も、グッと変わってくるものです。

目標を2段階設定すると手応えが得やすくなる

また、多くの企業がとても厳しい経営環境に置かれている今、「手応え」を増やすには、単に努力をするというよりは、少し工夫をした方が効果的だと思います。それは「手応えを増やす仕掛け」。私がオススメしているのは、目標を【理想ライン】と【せめてライン】の二つのラインで用意する、というものです。

【理想ライン】は、その名の通り、向上心を持って目指したい高い目標。ただ、その分、届きにくいこともあり、手応えが得られず、モチベーションが下がったり、自信をなくしてしまう可能性もあります。

そこで、加えてみたのが【せめてライン】です。「せめてクリアしたい」という基準で、合格の最低ライン。これを設定することで、目標の幅が見えるようになります。そして、何より、目標達成の確率がグッと高まり、手応えの数が増えていきます。

そして、【せめてライン】達成の手応えが増えると、自然と「次は理想ラインの達成を！」というガッツが出てくるものです。これが「どうせ無理…」という Devils が消えた効果。あきらめ感が消えるだけで、モチベーションは自然に高まっていくというのを、現場の皆さんの変化から教えてもらいました。まずは、Devils を探しから始めませんか？あした…転機に、なあれ！

そのゴール…
「せめてライン」は、どこですか？

