



紀々(きき)

1998年に早稲田大学第一文学部哲学専攻東洋哲学専修を卒業後、電子オルガン奏者に。2003年にコーチングの資格取得後、企業・個人のサポートを始める。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。



【元気】を哲楽してみると?

「元氣を出す」前に
「元氣とは何か」を考える

「元氣な人は結構いるけれど、誰かを元氣にできる人はとても少ないものです。だから、紀々さんは貴重な存在だと思いますよ」

これは、紀々の活動を応援してくださっている心療内科の先生からいただいた言葉です。そのせいでしょか。「ウチの会社：最近、元氣が足りない気がするのよ」「紀々さんの笑顔と元氣をウチのスタッフにも届けてください」という一言をきっかけに現場を訪れる機会が増えてきました。

【元氣】は身体健康チェックとは異なり、数値で見えるものではなく、とても漠然としています。でも、こうした声をかけていただく機会が増えたことなどからも、現代の職場で必要とされている要素のトップ3には確実に入っているのではないかと感じます。

では、【元氣】とは、どういうことなのでしょう?

働く現場の方々の声を聞いていると、「ネガティブな気持ちを引かず」「前向きな気持ちを保てる」「前向きな考え方ができる」「前向きに行動できる」といった表現が多く出てきます。「みんなが笑顔で元氣に働く職場づくり」といったスローガンを掲げる場面もよく見かけます。

しかし、実際には「そもそも、元氣というのはどういう状態なのか?」「元氣に働くために、具体的に、どうすればいいのか?」がわからないまま、何となく「元氣を出さ

うよ!」と頑張っているような印象を受けることもしばしば。皆さんの職場は、いかがですか?

元氣を出すために、まずは、【元氣】について考えることからスタートする。これが、哲學家としての紀々のスタイルです。一見、遠回りのように感じられるかもしれませんが、「何となく、元氣を出そうと頑張る」よりも、根っこから元氣について考え、共通の認識を持ち、納得して取り組むことができるため、効果は高いと思っています。

元氣な職場 元氣な接客の
ベクトルを一致させる

本当は直接お会いして、対話しながら、一緒になって考えてみるのが一番なのですが、今回は、紙面を通じて、少し「元氣な職場」について哲楽してみたいと思います。

まず、最初の問いかけを。

「あなたとあなたの職場の皆さんは、元氣に働いていますか? 元氣度を数字に表すとしたら、何%くらいですか?」

この問いかけからは「それぞれが何となく感じている元氣度」が見えてきます。でも、これだけでは基準が見えず、あいまいです。

そこで、次の問いかけを。

「元氣度は、何を見て決めているのでしょうか? その数字を選んだポイントは何?」

ここでやっと「何をもって【元氣】と判断しているのか」、その人が考える「元氣の条件、状態」が見えてきます。そして、それが職場全体で

共通した認識なのかどうかということも。時には、バラバラであることがハッキリすることもあります。

「元氣な職場」「元氣な接客」を考える時には、このベクトルの一致度がとても大切。ここがバラバラだと、次の「実践」もバラバラになってしまうからです。

また、他人から見ても「元氣そう」でも、本人の感覚では元氣が低い場合や、その反対の場合もあります。勝手にこちら側が「元氣そうだね」と決めつけてしまわないことも重要です。そのためには、日々の元氣度を互いに確認しあう作業はとても有効だと思います。

では、元氣な職場に欠かせないものは何でしょうか? また、あつてはならないものは何ですか?

ちなみに、哲楽する時に重要なのは、「正解をつくらない」こと。正解という枠があると、現状を突破する力が出なくなってしまう。

そこで、私が出会った声の中から、元氣な職場に欠かせないものを挙げてみると「笑顔」「信頼関係」「前向きな雰囲気」「目を見てあいさつ」「話を聞いてくれる人」「本当の気持ちを話せる場」「明確な目標」など。あつてはならないものは、「陰口」「あきらめ感」「上司からの否定の言葉」「多すぎる業務量」などが定番でした。

こうして出た声をもとに、「元氣な職場とは、〇〇があり、〇〇がない職場」と表現できるまでハッキリさせていくと、【元氣】の共通認識が図りやすいのではないのでしょうか?

あした、転機に、なあれ!

あなたの「元氣」に
欠かせないものは、何ですか?

