

社員の皆様へのメッセージ

株式会社 イナテック

代表取締役社長 稲垣 良次

2023. 4
No.356

新入社員 入社おめでとう

毎年この4月は学校を卒業し、新たに進学する人、又社会に飛び立つ人等々、色々なスタートの時でもあります。そのような若者を迎えるのは、我々先輩ですし、若者を育てることも我々の使命なのです。そして、その若者たちに我々の将来を託すのです。

そこで、我々が若者に対して気をつけなければならぬこと、又若者も自分の主張ばかりでなく、お互いに認め合うことの大切さを、アンガーマネジメント(戸田久実著)からパートIIとして学びたいと思います。

怒りの構造を知ろう

「べき」に正解・不正解はないということです。その人にとつての「べき」が破られたときに、怒りが湧いてくるというコアビリーフについて、「べき」には知っておいてほしいポイントがあります。

まずはじめに、「正解・不正解はない」ということです。人それぞれ、さまざまなコアビリーフ(べき)を持っているので、どの人のコアビリーフが正解・不正解ということはありません。もし自分の「こうあるべき」という思いが叶わなかったとき、「普通」「当然」「常識」「当たり前」「正しい」といった言葉を使っていたら要注意です。

たとえば、

「普通こういふふうにするよね」

「当然こうすべきだね」

「これって常識だよ」

「これが当たり前だけど」

「これが正しいに決まっている」

など、こういった言葉を言いながら、感情的な発言をしてしまうことがあるなど感じたら、黄色信号だと思ってください。

昨今は、価値観が多様化しています。

すでに組織ではダイバーシティ&インクルージョンという言葉も広まり始め、スローガンとして掲げる企業も増えていきます(ダイバーシティ&インクルージョンとは、ダイバーシティ: 価値観の多様化。インクルージョン: 認め合う受け入れるという意味)。

ダイバーシティ&インクルージョンとは、「多様化が推進されている中、価値観の違うもの同士で一緒にやってみよう」という考えのことです。活かし合いましよう」という考えのことです。

時代や環境によって「べき」は変化する。

働き方改革や働き方に関する価値観も、時代の流れによつてかなり変化しています。

「営業は足で稼ぐべき」

「部下は上司より早く帰るべきではない」

「育休は女性が取るべき」

「来客が来たら、まず女性が対応するべき」

こういった「べき」を当たり前だと思つて、皆が仕事をしていました。ただ、近年はそのような考えが一般的だとは言えなくなってきました。世代が違えば「べき」も違ってきます。

どんな「べき」があつてもいいのですが、自分の思つている「べき」が正解とは限らないという

こと、同じような「べき」を掲げていても、どの程度を望むのかは違うということ、時代や環境、世代の違いによって「べき」は変化するものだということ。

これらを理解していない人が多いと、不要な怒りに振り回され、トラブルに発展してしまいう可能性があるので。

アンガーマネジメントの実践

(怒りと上手に付き合うための心理トレーニング)

悪循環を断ち切る(ブレイクパターン)

自分が普段部下や後輩を叱るときのセリフを書いていくということがあります。

無意識に言ってしまう人が多いので、意識して思い出さなくと「なんで○○するんだよ」や「バカヤロー」「ふざけんな」「何やってんだよ」といった、かなり強めのセリフを使っている人もいたのです。

怒っているときにどんな行動をしがちなのかも同時に振り返っていただくと、相手を指さしながら怒るといふ人、腕組みしながら踏ん返り返る人、机を叩くといふ人、激しいケ

ースでは、物を投げたという人までいました。

もし自分無意識の言動が原因で、相手を叩きのめしてしまったり、言いたいことが何も伝わらない状態になってしまっているのであれば、まずその無意識のパターンに気づくことから始める必要があります。

こうしたパターンのなかのひとつを、意識を変えたいということに慣れておくといいたしよう。

イライラした雰囲気醸し出さない

マネジメント層によくみられるのが、周囲から話しかけづらい雰囲気になってしまっているという点です。とくに、仕事のことばかり真剣に考えていることで肩間に皺を寄せて不機嫌そうな雰囲気醸し出してしまったり、無意識のうちにしかめっ面だったりすると、それだけで周囲に威圧感を感じさせてしまいます。

怒っている人や不機嫌な人、イライラしている人についてどう思うのか、と質問すると、「そういう人には最低限の連絡や報告だけでも済ませる」

「必要以上に近づきたくない」

「つい顔色を見てしまう」

「関わりと面倒くさくなりそう」

という答えが返ってきます。

自分が無意識のうちに放っている空気を、周りは敏感に感じ取ってしまうものです。

マネジメント層の方こそ、日頃から、穏やかな雰囲気であること、ほがらかな佇まいであることを心がけたいものです。

表情を穏やかにする

イライラしているときは、表情もかたくなり、顔もこわばります。そんなときは口角を上げて作り笑いをするだけでも副交感神経の働きがアップして自律神経が整い、リラクセスするのだそうです。

気分が落ちついたら表情も穏やかになると思われがちですが、先に表情を変えるほうが、副交感神経が優位に働き、落ちつきを取り戻せるということです。自分をチェックするという意味で、デスクにいるときや、会議で話を聞いているときに、どんな顔をしているのか、一度鏡で見てみるのもおすすめです。

笑顔の練習を続けて、職場でも意識するように徹底。

そうすると、いままで以上に部下が声をかけてくれて、相談される回数が増え、会話をしているときの部下の表情も柔らかくなったと喜んでいました。

さらに、笑顔で人の話を聞いたり、穏やかな表情でいることを意識したところ、集まる情報と人の数が、驚くほど変わったそうです。

イナテックグループも新入社員の方々を迎えるにあたって

「。パワハラを意識しすぎて叱れない」

「価値観の違う相手とのコミュニケーションでイライラしてしまう」

「どうすれば職場の心理的安全性(メンタルヘルス)を高められるか」など

これらをもう一度考えるきっかけにしたいだけ、明るく元気な社風をつくり上げてまいりますので、皆様の御理解と御協力をお願いいたします。

菜根譚後集

八七

天地中萬物、人倫中萬情、世界中萬事、以俗眼觀、紛紛各異、以道眼觀、種種是常。何煩分別、何用取捨。

天地の中には(山川草木の外)、多くの物があり、人間の情の中には(喜怒哀楽の外)、さまざまな感情があり、世間の事の中には(利害得失の外)、いろいろなものことがある。これらを世俗のまなこで見れば、それぞれに千差万別ではあるが、もし悟ったまなこで見れば、すべてが同じく常住不変である。してみると、何も差別する必要もなく、また選択する必要もない。

