

企業風土改革と笑いの効用

～仕事は楽しく・人生はおもしろく～

NPO 法人健康笑い塾 主宰 中井宏次

【研修趣旨】

2019年3月20日、国連が『世界幸福度ランキング』を発表した。このランキングは「所得」「健康と寿命」「社会支援」「自由」「信頼」「寛容さ」などの要素を基準にランク付けされたもので、昨年日本は54位であったが、今回は、昨年より4つ順位を落として58位であった。(参考：アメリカ合衆国第19位、中国93位、上位3国はフィンランド、デンマーク、ノルウェー)日本はGNP世界3位であるのに58位である。今、「幸福とは?」「豊かな国とは?」が問われている。

また、世論調査や人材コンサルティングを手掛ける米ギャラップが世界各国の企業を対象に実施した従業員のエンゲージメント(仕事への熱意度)調査(2017年)によると、日本は「熱意あふれる社員」の割合が6%しかないことが分かった。米国の32%と比べて大幅に低く、調査した139カ国中132位と最下位クラスだった。「熱意あふれる社員」がいないのである。

今までは、企業文化(企業理念、戦略など)に沿って、AIを活用し効率化によって、業績を向上させてきたが、その結果として、大企業の不祥事、若者の就業率低下などが起こり、「働き方改革」が大きな課題となっている。その原因として考えられるのが企業文化を支える企業風土である。企業文化(価値観)+企業風土(性格)=社風(人柄)掲げていることが立派でも、行っていること(行動)が違えば信頼がなくなる。

これからのAI時代、人を感動させるような情熱やコミュニケーション力、「しあわせ」を感じる心、人間としての総合的な力(人間力)のある人財による自由闊達に話し合える楽しい職場が求められている。

今回は、AI、ロボットにはできない、より人間らしい能力(人間力)である「笑い(ユーモア)」の効用・実践を学ぶことによって、「仕事は楽しく・人生はおもしろく」なる職場の風土改革に取り組んで頂きます。

◆企業風土が笑い(ユーモア)の効用によって改革できる。

企業の経営課題(企業風土)	笑い(ユーモア)の効用
① 社員(職員)の健康(元気な職場)	健康力(ストレス解消)
② メンタルヘルス(イキイキと働ける職場)	人間関係力
③ 職場の活性化(ワクワクした職場)	(コミュニケーション力)
④ おもしろい発想(創造力・企画力)がでる職場	創造力(右脳の活性化)
⑤ 失敗を恐れず新しいものにチャレンジする職場	「しあわせ感」のある職場

【研修内容】

1. 何故 今 風土改革が必要なのか

- ① 企業文化から企業風土へ
- ② 改革の3要素
- ③ 凄いからおもしろいへ
- ④ 凄い+おもしろい=新製品
- ⑤ 人材から人財へ

* お笑い と 笑い (ユーモア) は 違う



*エンパワーメント：人々の潜在能力を引き出し解き放ち、崇高な目的や自己実現を達成できるような自由な環境を作り出し、自身が課題を達成できるという自信を高める。

2. 笑い (ユーモア) の効用と職場

① 健康力とメンタルヘルス

(人間は何故笑わなくてはいけないのか?)

- ・ 病気の原因
- ・ ストレスとは

* 悩みと迷いは違う



② 人間関係力と職場の活性化

(人間は何故コミュニケーションをするのか?)

- ・ 考えるとは
- ・ ころとは (三蜜加持)
- ・ 楽しいとは
- ・ これからの国際人の3要素
- ・ コミュニケーション3要素
- ・ 管理から支援へ



③ 創造力と製品開発・企画

・ 創造力 = 想像力 + 笑い (ユーモア) (脳を鍛える)

- ・ 左脳 (仕事力) → 言語、論理的思考、計算処理、判断力等 (凄い)
- ・ 右脳 (人間力) → 直感、造性、芸術、笑い (ユーモア)、等 (おもしろい)

* 説明と提案とは違う (愚痴からクレームへ)

3. 笑い（ユーモア）の実践

① 顔が笑う → いい顔のつくり方

- ・いい顔の条件
 - ・「しあわせ」とは（健康経営とは）
 - ・トップは何故笑わなくてはいけないのか。
- * ルールとマナーは違う



② こころが笑う → 感性を高める → 感動する

- 【感動経営→こころの教育】花の名前を覚えることより
花の美しさに感動できる心を育てるほうが大切
- * 感受性と感性は違う（形容詞から名詞へ）

③ 脳が笑う → 教養を養う ユーモアを楽しむ・創る・話す

- ・ なぞなぞあれこれ（ユーモア力を養う基本）
- ・ 川柳あれこれ（第一生命 サラリーマン川柳）
- ・ 大阪しゃれ言葉を楽しむ
- ・ 小噺・駄洒落を楽しむ

◆ 川柳を創る

- ・ しあわせは
- ・ 楽しみは 川柳



◆ 職場文化づくり ⇒ 職場風土づくり

職場環境の改善（6S:整理、整頓、清掃、清潔、躰、Smile）

◆ ハインリッヒの法則

労働災害における経験則のひとつで「1つの重大事故の背後には
29の軽微な事故があり、その背後には300の異常が存在する」

- * 危険と危機とは違う（インシデントとアクシデント）



◆ 風土改革を推進するために

- ・ 自分の目標と役割を明確にする。（楽しいを求めて）
 - ・ 期待－現状＝問題点
- ・ 過去に成功をもたらした考え方が 将来も成功をもたらすとは限らない
- ・ 人の成長のために働かない限り、自ら成長することはない。
- 組織は人を成長させる道具である。ドラッカー「現代の経営」（1954年）

「笑うのは幸福だからではない、むしろ、笑うから幸福なのだと言いたい。食べる
ことが楽しいように、笑うことが楽しいのだ」（アラン『幸福論』）

