

仕事は

あなたを

殺さない

NEXT

## 1.労働環境の今と明日

今という世の中

## 2.上司はただの人

あなたもわたしもただの人

## 3.メモを取れ！

社会の常識なのにできないこと

## 4.研修で得るものは何

研修らしき何か

## 5.あなたを育てる組織はない

あなたが勝手に育てばいい

## 6.あなたがそこで生きるためには何が必要か

そこでできることをする

## 7.辞め時は

どんな理由で辞めるのか

## 8.働く時間はどれくらい

人生の円グラフ

## 9.組織を楽しむ

組織という生き物

## 0.ありのまま

## ブラック

最近ではブラック企業という言い方が一般化しましたね。定義があやふやで使いにくいのでここで定義しておきましょう。

違法性が高い事が主な基準となっています。

- 必要以上の残業
- 残業時間が給与に反映されない
- 過度な行事などの参加の強制
- 達成の難しいノルマと未達成に対するペナルティ
- 給与に反映されない責任

簡単にまとめてこんなものでしょうか。この基準に関しては、近年騒がれた問題と私の目指す組織があります。私は組織、従事者、消費者が対等で喜ぶ状態がいい循環を生むだろうと思います。対等である組織は個人の責任をそれぞれの立場で果たす事に全力を尽くし、個人とチームの相乗効果を使って成果を目指す。

ここ数年の不況によって社会では働き手よりも組織が強くなり、好き勝手な条件を押し付けることが増えていました。日本では牛丼チェーンのアルバイト1人での夜中の勤務、それは強盗が数件発生しても変わらず、それ以外の時間でも働かせ続けました。居酒屋チェーンでも死ぬまで働けというような社長の言葉、自殺した働き手の書き置きによる長時間労働などの発覚。別の例では大手中華チェーンでは研修の宗教じみたものが一時話題になっていたものの売上げの伸びと社長の銃殺により全く見なくなり、美談にすらなりつつある。ちなみに中国などではこの基準でブラックとは言えず、稼げるならいくらでも働く！という人が結構な数います。

こういうなぐれは不況によって組織側の言い分が通りやすかったことが理由にあります。現在では問題が大きくなり経済が上向いていることもあって、働き手の力が強くなっていくことになるでしょう。

## これから

しかしここで忘れてはいけないことは高齢化と機械化です。仕事の多く、特に基盤となる製造では人の手による作業はどんどん減っています。逆に手作りの価値も見直され高品質なものは付加価値が着いていますが、それはごく一部でほとんどは機械化

されるでしょう。

また労働力の多くが高齢化して行く日本では彼らを支える社会と彼らを活かす社会が求められています。

そのためになにを予想しておく必要があるか？それは一言で言えば「自分の価値が見えるようにする」必要があります。Webで検索すれば個人の様々な情報が見られますが、そういう場を含めて自分に何ができるのか、何をしてきた実績があるのかわかるようにしておきましょう。

機械化が進んだ中では実質的に週四、一日四時間の労働で済むという人もいます。それは労働力が不要であり簡単になることで海外に外注に出せることを示します。その中で自分の価値を表現できなければ再び組織からはあなたは見えない存在になってしまいます。

そうなるのはまだ先かもしれませんが、ならないかもしれません。しかし既に組織は労働力としては質が見える人を優先するようになっています。

ブラック企業が減り、ホワイトと言われる企業が増えても自分の価値が不可欠。その価値を作るためにする事を見ていきます。

現在、学生から社会人と変わるタイミングで起業することを選ぶ人はほとんどいないということや、終身雇用もただの選択の一つになることから、流れとしては就職→転職→独立のようなものをこの本の大筋とします。

## 上司という種別

何処に就職してもいるのは上司です。しかし上司にはまったく期待せず行きましょう。偶然いい上司でも、それは上司がいいのではなく、人としてその個人が良かっただけでそれは全体の二割もないからです。これは社会全体ですから下手をすれば上司としては一人もいい人がいない組織もあるでしょう。

ただ、だからと言って何もせずに辞めてしまっただけは勿体無い。ブラック過ぎて体を壊したり家庭を壊すのでなければしばらく頑張ってください。

まず上司は大体年上ですね。中途採用で年上の後輩や年下の上司も良くありますが、ここでは学生から社会人になるのが流れなので。

年上とは厄介な存在です。10歳も上なら同じ言葉の違う星から来た人だと思ってちょうどいい位です。携帯電話はスマートフォンなんかありませんし、流行っているものも日本で言えば戦争からの年月や東日本大震災も違う見方をしています。今の新卒者ならランドセル背負って人間の怖い部分はまだ怪人や怪獣が肩代わりしています。

しかし今40才の課長は十二年前も大人です。三十路を前にやべーとか言いながら酒飲んだりタバコ吸ってくだをまいてます。

それでは年上星人について考えて行きます。

人は忘れる生き物です。見たいものを見る生き物で、経験だけでしか考えることができない生き物です。どんなに意気だって経験の少ない人はそれ以外の事を考える事が苦手です。また慣れた思考(コンフォートゾーン)から外れることも苦手です。頭の良し悪しとは全く関係なく呼び出す必要のないデータは、食べて寝てテレビを見て笑っている間にすぐ引き出すデータに代わって少しずつ奥へ放り込まれて行き、最後には眠らされて行くのが人間の脳の秩序です。

それは上司も部下も、年寄りも高校生もかわりません。どんな経験をしていても結果を思い出すことは多くても途中経過を思い出すことは少ない。それは会話の上ではないものと変わらないので、上司や出来る人からは何故そんな悩みを抱えているのかと怒られることもよくあります。

もし器用ではない人が自分の苦勞をわかってもらいたければ組織として失敗の蓄積に力を入れているか、何かの機会で会ったわかってくれる人が上司になることをまちましよう。つまり、運です。

# 人の種類

人は二種類いる。この言い回しは漫画らしくて古臭くてそれだけで胡散臭さが二割増しですがあえて使うなら、それは自分とそれ意外です。

どんな人もあなたの事を本当に理解するならあなたの全ての記憶をそのまま見る必要があります。逆にあなたも周りの誰のこともわかることはできません。「理解者」とよく言われる人は「自分の一部について都合のいい人」で何をしても理解されるわけではないし、あなたがどれだけ知識人であっても全ての人にとって「理解者」であることは出来ません。

こうして言葉で表してそれを見ている時多くの方は賛同していただけますが、実際の生活の中では全く役にたっていないことが多いです。いつでも理解して欲しいし理解しているつもりでいるのも人間だからです。

人をあなたとそれ意外に分けることが出来たなら、理解することが不可能だと思えることが出来たなら、社会人としての能力を磨いて見ましょう。

それは契約や企画実行に関する能力です。契約はなるべく明確に表記して欲しいものです、金銭や禁則、期間と時間、人員と道具など条件をわかりやすく伝えましょう。聞きましょう。契約ではなく、友人との会話でもはっきりすれば分かりやすいことも多くあります。常識で考えろと言われるれば「自分とあなたの常識のズレを確認したい」と言っておきましょう。

この作業は一面的にはあなたは堅苦しい人間です。面倒な人間です。しかしこの分かり易さは信頼につながりますし、続けるほど周りの誰とでも理解を深め時間を短くして行くことになります。

上司のほとんど、周りの人のほとんどはこの作業をしないでしょう。せずに文句も言ってくるでしょう。細かい手順や仕草がこの作業を阻害することもあるでしょうが諦めないでください。ついでに言えば会社ともこの作業をすることであなたは大きな利益を得ることが出来ます。利益とは働きやすさ、働きがい、集中力などです。

さて、なぜ上司に対してそこまで自分が努力しなければいけないのか。人間は勝手には成長しないからです。

自ら学び経験し思考しなければ大人にはならないんです。もちろん体は歳を取りますが。子供のうちは経験したことのないことだらけですからどんどん成長します。新しい言葉、景色、感触、思考。目に見えるもの、見えないもの全てを感じて成長します。

ところがある程度の年齢になると似通った景色、言葉、感触に反応しなくなり思考しなくなります。暮らすだけならその必要もないので仕方のないことでもあります。

成長期を過ぎた人は全員自主的な成長が必要です。もし自主性なしに成長した人は運良く良い経験が多い状況に入れただけのことです。逆に言えばどんな状況でも自らの働きかけで運よりも大きく成長することが出来るわけです。

運が良く努力もした人の成長にはかなわないんで比べちゃダメですけどね。

## メモの効果効用

メモは伝説の武器と言えるほどの効果があります。しかもそれは攻守ともに発揮される能力なのでこれを使わない理由はありません。

今メモを持っていますか？本を読む時にもメモを欠かさない人はいるようです。会話中に気になる言葉をチェックしたり、随時要約したり、読み終わってすぐに簡易的なマインドマップにするという場合もあります。

まず職場という場所を考えると『メモは自衛手段』という面に注目します。裁判では日々書いている日記は重要な資料になります。日々つけていれば内容の信用度が上がります。同じようにメモは常に書いていることで信用度を上げます。

そうすると何が起こるでしょう。それはドライブレコーダーのように、調書をリアルタイムで書くように証拠を残すことになります。

上司がとんでもない馬鹿で最初と言っていることが違う時、あなたは離婚届を叩きつけるようにメモを提示出来ます。この場合は本人ではなく上司と同じ程度の立場の他の人の方がいいですが、示しながら問題の一端が馬鹿な上司にあることを伝えられます。大抵は自分にも責任があると言われますが、軽減されます。何かあっても出す人は少ないですが、持っている安心感はかなり違いますね。

最近は減りましたが企業から毎年手帳を支給される会社もあります。それをずっと書き集め過去を省みながら経営に活かしている方もいます。これは思ったことを書いて行くタイプです。

気持ちや思いついたことをなんでも書いて行きます。アイデアはまとめられる必要はなく時々パラパラとめくってみるだけでひらめきになることがあります。パラパラとメモを見るのは今のところいいアプリはなく、アナログのいいところですね。これは読書も同じで紙本を重宝しています。

マインドマップの話が出ましたが、本来はなるべく大きい紙に書くことが勧められています。また私の実感としてもB5よりB4、B4よりさらに大きい紙に書いて行く方が進み具合や質があがると感じています。これは便利なアプリもありますが、紙に描く楽しさがあるので毎日数枚の大きめの紙を持ち歩く主義の人もあります。

## なぜメモをしないのか



メモをしない人の意見を聞いてみると、何を書いていいかわからない。書かなくても覚えられる。というのがほとんどです。しかし、自衛のためのメモは出来る出来ないとは関係なくやる方がいい。また書くことがわからない方は一端書きながらそれを周りの人に見てもらって直して行くとすぐに慣れます。

字に自信がなかったり、余計なことを書いていて見せられないということもありますが、見せられるようになることは自分にとっても利便性があがるのでお勧めです。とは言ってもメモの取り方について勉強したことのある人はほとんどいません。そのため聞いても適当な言葉しか返ってこないことが多いようです。書店で探すか、いろんな方のメモを覗いたり借りたりしながら自分のメモを高める。また書き方についても後輩のためにまとめてみると喜ばれます。

自衛のための、自己修正のための、発見のためのメモ。これさえあれば馬鹿な上司に会っても怖いことはありません。

### 研修の意義

研修がある企業が多くあります。しかし、その研修は本当に必要な能力を身につけるためにあるとは限りません。研修の修正に力を入れている企業は余程思い切った決断をしたのだと思っておいていいでしょう。何故なら研修自体がお金を稼ぐことがないので、人員と時間を割くことによるマイナスをカバーできるか不明瞭だからです。

ある社長と研修について会話しましたが、その方も他の方と同じように研修のコストについて心配していたので、私が依頼された研修は営業時間外、研修社員への手当てなし、という条件でした。

アルバイトでの経験は当人にとってアルバイトだからとあまり真剣であることはありません、経験としては観れてもその経験が次につながるよう思考することはありません。それが社員としての経験場合同じ職種につくことがほとんどですから、ある程度様子をみればあとは任せられます。

研修はこの前職と同じか、行動における決断の基準を浸透させることが目的である事がベターだと考えられますね。

これから研修を受けようという方は研修の内容に期待してはいけません。そこは地獄か子守歌である確率がほぼ100%です。油断して挑めば子守唄は眠りから地獄への一方通行、地獄は身を削り、魂を削って死への一方通行です。

そうはいつでも効果は受ける側の問題である場合も含めています。受ける側がやる気がなければ全ては子守唄で地獄になります。相手の意図、思考を想像して自分のメリットに結びつけて行きましょう。何の役にも立たない話は役に立たない話をあなたがしないための予行です。それこそ最も注意して聞きましょう。

研修で身につけて欲しい能力はその内容とは別にあります。それは反応力。会話力、コミュニケーション能力なんでもいいですが、研修では受ける側の反応がシビアにチェックされることがあります。もしされていなくてもそこで最高の反応力を身につけることでその後の人生は大きく大きく変わります。

### 研修の中身

簡単に言えばその能力は話しやすく反応すること。目を合わせて頷く、話手に対してのミラーリングや好感を示す事です。もちろんそれだけに限りませんが自分を厳しくチェックされている場

所で好意をもたれることは生きて行く中でとても力になります。

イエスマンとか、長いものには巻かれるとか八方美人とか言われますが私は言われると嬉しくなります。誰にでも合わせられる自分とそれを時々厳しく見る人がいる。それが良いバランスです。反対意見や厳しい指摘をするべきという意見も頂きますが、どうやってもそうしてくれる人がいるので世の中うまく回ってますね。

研修外のこととはともかく、研修の内容は前項の通りメモを取りましょう。誰によって何時何故どんな言葉で言われたのかまでチェック出来ると完璧ですが無理ならスマホやレコーダで全部取ってしまいましょう。

今は全録でもその後のクラウドにあげられることが多いのでパソコンがなくても問題ありません。仕事、研修などとタグをつけて分類しておけば後から確認も出来ます。研修はほとんどの場合一度しかありません。年に一回や数年に一回でも定期で行われる場合は運がよく、行われなことを前提に自習する癖をつけた方がいいです。

研修の内容を見直すことに意味がないと言われる方が多く観られます。それは当然のことで前に書いていますが研修によるゴールがあやふやだったり、ゴールを研修の担当が把握していないからです。

伝えることの重要さは私の講習でも最もコアな部分ですが、一度伝えたからいい、書いてあるからいいというものではありませんね。口癖が移るほど伝えて伝えて伝えまくってようやくその言葉の意識までが浸透します。企業で宗教のように行われる朝礼やブラック企業と言われるところの研修は伝えることを実行したものです。中身はともかくその姿勢は私はすばらしいと思っています。

話が飛びましたが、目的意識や、ゴールがわからない研修は三分の一も伝わりません。壊れるほど愛してもね。

そのために目的意識を受ける側が勝手に持つことは殆どどの研修において有効です。もしあなたがこれから研修に行く人を知っているならぜひ伝えてあげてください。絶対に伝えてあげてください。関係ないと言われても伝えてあげてください。あなたがその状況を知っていることが既に関係なくない。

## 不出来な組織

就職して、転職して起業してどこへ行っても社員を育てる組織は殆んどありません。時々雑誌やテレビで特集される素晴らしい起業もありますが、社員から見れば素晴らしくないことも少なくありません。メディアは写したいものだけを写しますから。

研修と同じく社内で育てていく制度を綿密に組み立てている企業は少ないです。企業の理念や思考をひたすら押し込む企業はそこそこあります。OJTという名の放置が一番多くなっています。

OJTは業務をしながら学んでいこうというものですが、大抵放置です。これからの世代だと教える姿勢が普通になってるかもしれませんが、私の見たところ殆どのところでは教えるためのテキスト、まとめ、注意や順序、チェックというものはありません。その無秩序に馬鹿な上司、いや普通の人なんですけど当たってしまうと、いや大抵当たるんですけど。そんな事になるから初めに辞める人が多いんですね。そこを越えられると大抵の企業では数年は過ごせます。過ごして慣れるだけです。育てるということはありません。勝ち取る気のある人だけが育ちます、あと人当たりの良い元気な人と。

あなたが勝ち取ったり、人当たりがよく自然と人が集まることがない時、どうしたらいいでしょう。一番良いのは会社はその制度について真面目に取り組むこと。それは長期的利益を生み出すし出来ない人についても知ることになるので社内で良い関係を作れるようになります。そうです絶対に作業効率の上がない人は一定数います。それは生まれつきであったり後天的であったりしますが、それも個性です。そういう人が排除されれば企業の社会的な意味は半分もなくなるでしょうね。

あなたがどうであれ、その積極的でないが成長株でもない場合以下のポイントをおさえましょう。

- 教えられやすい人であること
- 教えられることに慣れること
- 自分とそれ以外は別人であると知る事

簡単ですね。教えられやすい人は教えを受ける側の数が多くなければ誰でもなれます。メインとサブで2人ほどの先輩と仕事の話が気軽に出来ればいいです。あなたが凄く！付き合いの悪いタイプならそれも難しく思えるのかもしれませんが。

## 教えられやすくなる

しかし実際には本当に簡単なことです。先輩の仕事の一つはあなたに教えることです。あなたを育てることです。「忙しいわボケ」と言われようが「またかよ！」と言われようが、あなたが教わることは正義です。担当した先輩の横から「先輩♪」と愛想よく困った顔して聞きに行ってください。教える人から見て困る人はわからないのにじっとしている人です。分かるかもしれないとか希望的観測よりも聞いてください。知識が足りないと言われたら帰ってから学ぶしかないでしょうが、その場で必要なことは何でもかんでも聞いてください。1人の仕事を止めまくるのなら他の人も巻き込みましょう。全然わからないことしかないのならあなたにはまだ早い仕事だったのかもしれませんが。勉強しておくから簡単な作業に回してくれと上司に言いましょう。また先輩にとって教えるのは仕事でも先輩も人です、感謝をわかりやすく伝えておくことで次につながるでしょう。

企業はあなたを守りません。殆どの場合ではありますが、人が集まって良い意見が出来ることは少ない。みんなの真ん中の意見はベストにもベターにもならないからです。

そこに悪意はありません。良くあろうとしてもそうなります。

## 教えられることに慣れる

次に、教えられる事にとてつもなく劣等感や拒否感を抱く人がいます。あなたはどうでしょう。そうだとすればまず慣れましょう。大抵の人はわからない人に教えることは普通のことだと思っています。とてつもなく覚えが悪くなければ嫌がられるのは顔が悪いか臭いからです。それ以外で教えるのが嫌な人は教えるのが出来ない人とその人自身が劣等感に悩んでいる人です。

教えられることは押し付けです。あなたが出来ないことをやるのでまず相手の教えを聞きましょう。出来るならこうですか、こうですね、そこはわかります、そこがわかりませんと話しながら進行すれば問題ありません。何も言わずに作業を進める人を好む人もいますが、確認しながらならば安全ですし早いです。

押し付けられて嫌ですか、あなたにはあなたのやり方がありますか。それは教わってからやり始めてください。教わることはルールの確認です。仕事では貴方より、会社のルールが優先です、特に最初のうちは。

## 自分とそれ以外

最後に自分とそれ以外の他人について。それはその通りです。全ての経験を他の誰もが見ていない隣りの人の経験をあなたが自動的に吸い取ることも逆もありません。あなたの常識はあなただけのものですし家族でも恋人でも常識も普通も少しずつ違います。その違いに一喜一憂しても疲れるので違うんだと思っておきましょう。あなたがわかってもらえないとき、同じようにあなたは相手をわかっていないんですから。

人が集まれば何処かに問題が起こります。どんな企業でも組織でもその問題を抱えたまま存在します。その問題に躍起にならないでください。気分が悪いなと思うとそのまま風邪を引くことがあります。決まった条件下で必ず体調を崩す人がいます。そんな風に気持ちに引っ張られないでください。

## 学べなければ

さて、成長するための企業がなく、あなたが自分でどうにかしないといけないとき自分で学ぶ以外にどうするでしょう。辞めるか、組織の中身を変えるかです。組織を変えるのは大変なものでしたことがなければ辞めましょう。ただし、自分に合わない場所を知る事は大いに有益です。何故ならほとんどの企業が合わないからです。だからと言って簡単に転職し続けると何の技術も知識も得ることがないので三年間を目処にしてもらいたいと思います。体を壊さず、精神も壊れないなら三年で学べる物に目処を立てていきましょう。

また辞めどきは笑顔が大切です。自分がのちに何かをするときそこが客になることも、パートナーになることもあるからです。仕事は自分の経験したことしか役に立たないとかなんとかという言葉があります。どっかの転職の偉い人が言ってました。そうだとすれば、辞めた企業と同じ業界で働くことが多くなります。そんなときに支障をきたさないように辞めどきは笑顔が肝心です。

そこで出来ることをする

---

## 影響力とタイミング

組織は自発的に、能動的にあなたを活かそうとすることはしない。それが前提であるなら、あなたはその組織をどうにかしたくなるかもしれませんね。どうにか出来ると思うのかもしれませんが。あなたは役立たずではないが腕が立つわけでもない。かなり思い切ったことをしても何も起きないでしょう。何も起きないし何も変わらない。もしかするとあなたは居場所をなくしてそのまま辞めてしまうかもしれません。やるだけやったならそれはそれでいいと思います。

しかし個の力は自分が思うほど多人数に影響しません。あなたがその組織に入ってすぐ行動を起こしているならまだ影響力は作れました。しかし一度上下関係や能力を見限った人はそれ以上の影響を受けようとしません。あなたはただただ空回りを続けることになってしまいます。それは始めた時点で失敗であり、行動が失敗ではないでしょう。影響力を持てなかった結果「お前はこんなもんだ」というかもしれません、負け惜しみにしかありません。

もし2階級特進や突然みんながあなたに注目する出来事がなければ、あなたが影響力を最大限発揮することはできません。あなたの影響力を発揮したいなら転職後すぐからです。みんながあなたに注目し、あなたの正体もわからないその瞬間です。

## 今からできること

それでも今の仕事場で出来ることはあるでしょうか。腐っているのか、馬鹿ばかりなのかあなたの影響力も小さく見切られているのにもかかわらず、あなたが組織を動かすことは出来るでしょうか。

もちろん出来ますね。あなたはヒーローかヒロインか最高の状態を手に入れることが出来ます。しかしそれなりに労力が必要になります。ゲームのように用意されたアイテムはほぼありません。目に見える組織の人々、現実には手に入れられる何かを使ってしか動かすことは出来ません。

## 数字を人は信じる

まず必要なのは数字。社内で改善すべき物があるなら数字を作りましょう。参考にすべきはAppleやSoftBankの発表資料です。見せたい物を最大に、見せたくない物は全て見せたい物で挽回できる！といいきれぬ数字の使い方をSoftBankはしています。

また人数も必要です。10000人の中で人が右を向いても影響はほとんどありません。しかし10人なら100人なら1000人なら！？結果は全員を動かす必要なく決まりますね。

まずは味方を探します。同僚、先輩、後輩一人ずつ話を聞いて見ましょう。熱く語るのはまだ早い。あなたは不満と疑問を集める役目です。あの人もそう言っていた、この人もこう言っていた。そういう話を今度は拡散していきます。熱くはまだまだなりません。しかしこのゲームを仕上げるのにあなたの熱は必要です。火花を集めます、小枝を集めて火を起こし、また少し大きな枝を集めて火を大きくする。

何人が必要というわけでもありません。何人が正解でもありません。また火はおきすぎても消えてしまいます。少しずつ人を使いましょう。簡単でメリットのある熱を引き出しましょう。

あなたのゴールは英雄ではなく変革です。英雄には成れる人を立てましょう。貴方が英雄でなくても誰も困らない！あなたさえもこまらない！でもあなたがいなければ困ることはたくさんあります。沢山作れます。あなたがあなたを伸ばすしかそれは奪われるばかりです。

## タイミングを自作する

あなたが新しいことをするのが苦手なら異動願いを出しましょう。新しい空間は新しい自分を作るのに適しています。小さい組織ではそれでも難しいこともあります。することが変化すれば言葉も行動も変わります。新しい場所でああなたが変わっても昔の人達は特に反応もしません。そこで変化を批判する人はもちろん出ます。それは素晴らしいチャレンジの証。チャレンジがなければ批判はされないでしょうか？悪意すらなく繰り返される悪は批判されないでしょうか？

新しいところで意気込んでください。熱を持ってください。冷めた鉄をもう一度炉に入れて赤く赤く熱してください。あなたはその瞬間に生まれ変われる事もあると知っています。あなたはあなたを知っている唯一の人です。

新しい場所では注目も集めます。誰も話しかけなくても意識はあなたに向いています。あなたの影響力が最大になる瞬間はスタート度同時です。

あなたが必要な影響力を得るためにまずはあなたの知っている一番影響力の大きな人を味方にしましょう。熱さは表面にでなくて構わない。その代わりにあなたの全てを伝えて影響させてください。影響力が必要だと一協力を得てください。口説いてください。組織のなかで新しいものを批判するのは約2割です。しかし、批判にも賛同にも最後まで回らないのが6割。つまりほとんどは味方になりません。しかし影響力の大きな人を味方にすればあなたの力は何倍にもなります。さらに影響力のある人へ繋がって行きましょう。

新しい場所で新しい人で新しい自分で影響力をみがきましょう。



### 勢いで辞める

さて辞めよう。仕事なんか義務じゃないんで辞めればいいんです。用意があればニートでもフリーターでもしてください。すごく楽になりますよ。私は辞めた時すごく気楽になりました。新しくすることは何も決まっていなかったがワクワクしていました。しばらくただのニートでしたが今はこうして生きています。

ただ辞めるというのは働いている人間にとって最後の手段とも言えます。簡単に辞めてしまうとどこへ行っても辞めることになりやすく、それは繰り返す度に次の仕事を見つけにくくすることだからです。

そのため辞めるタイミングは始めた時にある程度見通しておくとうりやすくなります。死ぬ気ならなんでも出来るように、辞める気ならなんでもできる。そんなもんです。

### やる事やりましたか！？

社内で相談してみて、次の行動も決めて、影響力のチャレンジもやり切って、人間関係修復出来ないほどに思い切ることについて来てくれるほどの人望を發揮しましたか。辞める時のあなたは辛い顔なんかしてはいけません。笑うんです、清々しさと満ち満ちています。どちらも出来ないならまだやれることがあります。やれること考えてください。鬱になるほどはがんばらなくていいですけどね。

ホッとしますか、涙が出ますか複雑な気持ちになるのは悪くありません。普通の人間はアニメやドラマのように単一の思考に落ち着くことは少ないです。幾つかのなかから一番大きな思いや思考に集中しているだけです。

退職願を書く必要はありますか？上司にこんな忙しい時に辞めるなんて！と言われるかもしれません。社会人としての責任がどうかと言われるかもしれません。言われなくても責任を感じてしまうかもしれません。しかし時間は動き続けます。あなたの時間はあなたの思う通りに使えばいい。あなたが会社に気を遣い過ぎて死んでも幸せならいいんです。あなたが笑うことだけが今一番重要なんです。

とは言ってもルールはあるでしょう。現在では退職一月前には申告するのがどこでも一般的です。マナーです。自分が良くしようと頑張っ崩れてしまった人間関係は仕方ありませんが、わざわざ後を混乱させる必要はありません。体調などどうにもならない場合以外は信頼を作って行きましょう。そのあとの人が必要になることもあります。

辞めるのは私には簡単な選択ですが、世の中の人には難しい場合が多いようです。当面の生活費や辞める時の気遣いなどですね。家庭があってもなくてもここに関する心配は変わりません。これは起業する方が目先の心配は少なく済みます。それは借りればいから。起業として人や銀行から出資してもらうことは普通の流れなので計画的に出来るのであれば借りるのもあります。ただ、売り上げが立たないなどで回らなくなるなどもあるので良いことばかりとは言えませんが。

ちなみに辞めれば失業手当がありますが、準備期間としてしたい事がなければ貰い終わるのを待つよりも次の仕事を始める方が金額は大きいですし生活に活力がでるでしょう。さあ辞めましょう。

### 仕事は辛い

仕事を楽しむのは人間の重要なテーマの一つです。

キリスト教では仕事は義務や試練のようにとられるようですが、仏教地域のなかでも日本では仕事は楽しみです。動けること、それを発揮出来ることは喜びとして伝えられて来ました。

私はTwitterやブログなどで人の話しているのを眺めます。すると仕事は辛くて当然という人が多い。というよりほとんどです。そういう自虐、謙遜や楽しむということに対する気おくれであることも多少ありますが、仕事を楽しめないと言うことは人生を楽しまないことと変わりません。それは人生の時間のほとんどを仕事に費やすことから言えます。

### 働く時間をみる

大学を出て仕事について定年するまで、22歳から65歳まで43年です。最近は高校生の起業家などいますが、大多数はこの流れです。高卒、中卒の方もいるでしょうがこの流れで仮想してください。朝8時から夜18時までの10時間拘束されることが一般的です。間に1時間と少し休憩が含まれますが、仕事の人間から離れことはありません。さらに移通勤に往復でも1時間程度かかります。年間の休暇は105日の提示が多いでしょうか。

仕事に関わる時間は

日に11時間

週に55時間

月に242時間

年に2860時間

退職までに

$43年 \times 11時間 \times (365 - 105日) = 122,980時間$

24時間働き続けたとして14年は仕事だけの時間です。

社会に出てからの自由な時間は

どう感じますか？まだ実感はないかもしれませんね。

では1日の他の時間を考えましょう。1日24時間のうち一般的な睡眠時間で6時間、起床後や就寝前など雑多な時間に2時間、それ以外の起きている時間が残りの自由だと思われる時間です。しかし仕事が11時間あるので残りは5時間。

まとめてあるわけではないですがあなたには毎日5時間自由があります。もしかすると家庭があってこのうちの殆どを家庭に割いているかもしれません。ひとまず残りを自由だとすると7定年まで元気だとして先ほどの労働条件に合わせていきます。

日に5時間

週に49時間

年に、休日で1400時間と仕事の日で1300時間 合計2700時間

退職まで116,100時間

仕事よりは少ないですが変わらない程度はあります。なににも縛られなければ。

最近のアメリカの大学の研究で生涯の労働時間は10年だというのがありました。1度にまとめて働けばの数字です。また別のところではマイクロソフトの創業者ビルゲイツは起きている時間の80%以上が仕事だったといいます。彼は辛くて辛くてたまらないでしょうか？その表情を見てみると辛そうには見えません。充実して澁刺とした表情ではないでしょうか。

## あなたの時間配分

あなたの時間でなんですか？あなたのための時間はなんですか？

それに対する私の答えは、今の所人生の3領域に収束しています。個人、家庭、仕事その領域でバランスを取り、それぞれで作用しあい、それぞれを充実していく。その中で仕事は最も軽視されています。

起きている時間の殆どを仕事に費やしているにもかかわらず、それが全て苦痛でなければいけない？仕事は辛くて当たり前？ありえません。

1日24時間、起きているのが18時間、そのうち仕事が11時間。その多大な時間全てがただの苦勞である！そんなバカな話はありません。人間の欲求のうち仕事で満たされると思われるものは、保存、秩序、保持、構成、優越、達成、承認、顕示、保身、劣等感の回避、防衛、反発、支配、模倣、自立、対立、攻撃、養護、救援、解明などです。これだけの欲求が満たされつつあるのに苦勞であることもありません。いえ、肉体的、精神的に負担ではないとは思いません。適度な負担は喜びであるということではないでしょうか。

この多大な仕事に関する時間を苦勞ではなく喜びとして感じるには能動的な姿勢は不可欠です。何にどのようにどれくらいどうするのか。選べるのはあなただけです。

## 時間を変える

起業したければ人が必要です。ネットで一人で出来ることがあるなどの場合は違いますが、個人事務所でもなんでも一人では出来ないことがあるので何を外注するのかなど羅列してみるといいでしょう。およそのコストもこのタイミングでみる事ができるでしょう。

続けたければあなたにとって良質な関係が必要です。別にずっと笑顔を作る必要はないでしょう。家庭や個人的な問題を全て共有する必要もありません。しかしある程度の年齢なら多少の他人の問題はスルー出来るが大人ってやつです。関心がないだけかもしれないですけど。

あなたは何才ですか？何年働きますか？何歳なら一人前でしょう？あなたは何のプロフェッショナルで、何を伝えることができますか？あなたは何に困りましたかそれを解決した方法は共有できませんか？

### 人と組織

人は何であれ組織に属します。地域組織であり、家庭であり企業です。組織は個人と同じように個性があります。それは理念やトップで決まる部分もありますが血や肉である組織の一員一人一人の性格の影響でもあります。

同じ人はいないように、同じ組織はありません。同じフランチャイズされたお店でも一店舗ずつの違いがあります。

その個性を楽しむことが仕事を楽しむことになるだろうと思います。人は誰しも苦手な人がいますがそれが同族嫌悪のような物でなければ寛容になることは難しくありません。特に相手が異性であれば人は許しやすくなります。そして友人、他人、家族と許し難くなっていきます。

### 間柄

自分が完全に独立した1つの個であるなら周りに対する不満は大きくなっていきます。しかし、先に言った異性や友人であれば同じことでも許せることは多いはずです。もし、友人にも異性にもなれないなら戦友になりましょう。仲間です。言葉に出さなくてもその組織にいる人たちはみんな仲間です。

全く違う方針の人でも仲間なのか？意見がまとまることなくとも仲間なのか？そうです。意見が合わない人それはぶつかることを周りも見ていますし知っているでしょう。あなたや相手が周りに話しているかもしれません。その為に周りの人々は意見をどちらかに集約したりイエスかノーを出しやすくなります。個人としては嫌な相手でも組織としてはまとまらない事は逆にまとめるために必要な要素です。もちろんそこでの対立で不利益を被るような解決策にはしない方がいいのは当然ですが、だからと言って相手を貶すことがあなたにとって良いことでもありません。組織としての反応を楽しんでみましょう。

ジェットコースターの方向が嫌で怒らないですよ？

### 組織の楽しみ方は？

組織を楽しむことによって得られるものは三つあります。その組織を抜けてもずっと役に立ちます。一つは組織という生き物との付き合い方を知ることです。組織と自分の関係を対等にして、尊重し、協力し合うことが出来る。それはまさに仕事の価値そのものが変わることです。強要

されるでもなく押し付けるでもなく落としあいでもない。

そうなればあなたは自由を手に入れたようなものです。

もう一つは人への反応。組織の中には当然のように馬鹿も間抜けも悪もいます。そこに対抗するのは個々の対応力と対組織への対応力が必要です。暫くは自分を鍛えるんだと思って観察とテストに注力しましょう。言葉を変えたり行動を変えたり。上辺の変化には中々反応してもらえないですけどね。

このテストや観察は自然に行っているものです。それを意図して行っていくことでさらなる効果を上げるのが目的です。

そして最後に得るものは評価です。世の中評価されてなんぼ。評価は悪評も含みます。そのすべての評価があらゆる組織内でのあなたです。良いか悪いかだけでもありません。マナーだとか態度、取り組み方、歩き方服装、言葉全てが評価されています。もちろんあなたも全ての人に対して評価しています。

## 評価される楽しみ

評価を集める楽しみ。それはゲームのレベル上げやスポーツの練習と変わりません。特殊能力という個性に合わせた力を上げていくことはその部分を見せていく事です。レベルが上がれば給料が上がったり立場が変わったり影響力が変わる。数字だけじゃない自由な能力値上げなんて自由度が高すぎて笑えてきますね。

評価なんて嫌だ！！！！と言われる人もいます。私も若い頃はそう思っていましたし、それが悪いわけでもありません。ただ評価されてるという自然なことを認められるようになりました。そしてそれを意識するととても楽しめることも発見しました。

自分の事は恋人だけがしてくれたい！！何てこともあります、目に入るものを評価しないことは人にはできないものです。

## 評価される間柄

評価上げや観察、テストを楽しんだら次のステップは如何でしょう？それは独立。組織にはいろんな関わりがありますが、一つの組織の中では自分の自由度を限定されます。そしてその形が合わなければやめる必要がどこかで出てきます。しかし、それは組織を離れる必要を伴いません。訳がわかりませんか？辞めるのか辞めないのかどっちだ！そんなため息をこういった会話でもよく見ますが、辞めます！そして離れません！さっきと変わりませんね。では説明しましょう。

それは「辞めつつ契約をする」です。社内ベンチャーや業務委託などの形です。仕事内容を変え

ずに給料ではなく契約料を会社からもらう、そして契約に則った自由度でこれまでの仕事以外のことをする。

この契約には一介のサラリーマンはわからないことが多いでしょうから組織の弁護士、社労士、税理士の方などに相談する必要があります。ハードルは高い！このハードルは間違いなく高いです。しかし、仕事の電話は気にせずかけますよね。とりますよね。これは与えられた仕事なのでさっさとやってしましましょう。

このほかにいろいろな形がありますが、組織自体がこの形を想定していないことも良くあります。組織にとってのメリットもあるので気にせずやりましょう。

組織との付き合いは野生動物とのじゃれ合いのようなものです。危険ですがパワフルで楽しい。



## 仕事を楽しむ

それがこの中にある伝えたいことの全てです。そう思ってみ直してみると何とも難しそうなことを言っていました。もっと楽しむ方法があります。もっと笑って生きる方法があります。

しかしここにある物が嘘でもありません。読んだ人にとって、その周りの人にとって何かのヒントになればいいと思います。

人は人、自分は自分。これは限界まで見つめていけば幸せになれる言葉です。決して拒絶せず矛盾せず、そんな事もあるんだなと思えるようになれば楽しめます。

自分が自分でいれば怖いものはありません。