「中堅・ベテラン社員」の自己革新をヘルプする「メンタリング」 mentalling

Vol. 7

〝プラス思考〟が未来を創る

「考え方」は必須のツール

〝プラス思考〟の姿勢は必須！

前号では、個人と組織の〝ミッション〟と〝バリュー〟についてお話をしました。

昨今では、このミッションやバリューが浸透していないがために引き起こされる事故や不祥事が増えています。

〝人間性尊重〟や〝安全〟をミッションに掲げる鉄道会社がとんでもない事故を起こし、また、その事後の対応によって組織の体質や風土が露呈してしまったのは、まだ記憶に新しい出来事です。

実は、この〝ミッション（使命）マネジメント〟と〝プラス思考〟には、非常に深い関係があるのです。

今月号では、〝プラス思考〟が中堅・ベテラン社員にとっていかに重要であり、ひいては会社の未来を左右することになるか、ということをお伝えさせていただきます。

物事を〝プラス〟に考えることの本質は何か？

〝ポジティブ・シンキング〟、〝プラス発想〟、〝前向き志向〟etc。

日常よく使われている言葉ですし、とりたててこの考え方や姿勢に反対する人はいないでしょう。

しかし、本当にこの意味を理解し、日常の行動に役立てているという人は、あまり多くないのではないでしょうか。

〝プラス思考〟は、単なる〝楽観主義〟とは異なります。〝楽観主義〟というのは、現状の良い部分だけに注目し、悪い部分を見ないようにする（逃避）ということです。また、楽観主義には方向性がありません。

それに反して、〝プラス思考〟というのは、現状をあるがままに捉えた上で、理想の未来（あるべき姿）から現状を見るということなのです。

すなわち〝プラス思考〟とは、未来からの逆算で物事を考えるということなのです。

現状（問題や課題）から見る景色と、未来（理想やビジョン）から見る景色とは、往々にして全く違ったものになります。

未来を〝現状〟の延長と捉えた時には、そこに〝夢〟や〝希望〟を見出すのはとても難しくなります。なぜなら、直面している〝問題〟というフィルター（色メガネ）を通して、未来の物事を見ることになるからです。

しかし、未来にポイントを置いて、つまり、理想の姿を描いて、そこから現状を見れば、理想と現状のギャップは明確になり、「今、何をするべきか」が明確に見えてくるわけです。

〝プラス思考〟はツールとして使え！

〝プラス思考〟の落とし穴は、単なる〝受け止め方〟としてしか認知されていないところにあります。

本当のプラス思考では、〝物の見方〟にとどまらず、その問題を解決する〝具体的なソリューション〟を生み出さなければなりません。そして、そのためには、現状の問題に対しての〝自己責任意識〟が必要なのです。

せっかくプラスに受け止めても、自分とその問題を切り離して考えるのでは意味がありません。たいていの場合は、他人事として捉えるか、部分的には自己責任を感じるという程度です。ここでは、徹底した自己責任意識が必要とされます。

それは、実際にその人に責任があるということではなく、人間は、本当に自己責任で物事を捉えた時にのみ知恵を出せるということなのです。そうすることで、理想とのギャップを埋める対策を打ち出すことが可能になるのです。

例えば、頑固で自己中心的な部下がいたとしましょう。彼が何か顧客からクレームを受けるようなことがあったとします。

たいていの上司は、

「しようがないなあ、あいつは本当に頑固だから…」

となるのですが、プラス思考の上司は、次のように考え行動するのです。

① プラスに受け取る

頑固で自己中心的な資質は、言い換えれば〝意思が強く、他人の意見に動かされないしっかりした信念が持てる〟ということだ。今回のクレームを通じて、この部下の良い面を伸ばすことができるチャンスだ。

② 自己責任意識を持つ

この部下が自分の性質を仕事上でうまく活かせなかったのは、上司である自分の責任である。もっと普段から支援していれば、こんなことは起こらなかったはずだ。

③ 具体的なソリューションを実行する

クレーム対応を一緒に経験することによって、共感できる場面をつくり、会社の理想の姿と部下の将来像について語り合って、お互いに成長できるようなコミュニケーションを取ろう！

このように、本当の〝プラス思考〟は未来にポイントを置くことによって、社内の人間関係を希薄なものではなく、〝本物〟に変えていくものです。

そして、このプロセスこそが、組織のミッションを現場に浸透させるものなのです。

したがって、会社の未来を創造していく上で〝プラス思考〟は必要不可欠なものだと言えるのです。

日本の大学で教育学を専攻した後、渡米。州立オレゴン大学大学院卒業後、アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド等さまざまな国の教育機関や教育プログラム実践者を訪問し、グローバルエデュケーションモデルを模索。東洋思想、インド思想などとの出会いから東洋と西洋を融合するホリスティック教育を目指し、広範囲の教育ツールを研究。2002年に国際メンターシップ協会を発足させ、『メンタリング』の普及と研究に力を注いでいる。活動としては、『現場中心主義』をモットーとし、学校教育と企業の人材教育の両分野で価値のブレークスルーを通じてモチベーションを高める独自の手法を用い、研修、講演などを行なっている。コンサルティング分野では、ミッションマネジメント、メンタリングシステム導入、コーチングセールス導入、企業の企画／戦略の作成、商品企画、などを手がける。また、米国のIMA（国際メンタリングアソシエーション）やISPI（国際パフォーマンス改善協会）の正会員として人材育成の分野において国際的な活動も続けている。

統合共育研究所所長
国際メンターシップ協会理事
国際メンターシップ
グラジュエートスクール副学長
大野 雅之
Masayuki Ohno