

『科学的に証明されたすごい習

慣大百科』堀田秀吾著 SB Creative

287 頁 1600 円(税別)

新しい習慣を身に着けるということは、新しい人生が始まることかもしれません。何かを始めようと思っても三日坊主に終わることが怖くて最初の一步が踏み出せないかもしれません。本書には、最初の一步を習慣化するためのヒントがいっぱい書かれています。いくつかご紹介します。

習慣化とは「意志の強さ」や「特別な才能」がある人だけの特権ではない。原理とコツさえつかめば、驚くほどスムーズに身につけることができる。本書では、誰でも自然に習慣をつくれる3つの原理を紹介する。これさえ押さえておけば、脳も体もスムーズに動きはじめ、生活のなかに新しい習慣を取り入れることができる。

3つの原理

★原理1__まず動く: (体が先、脳が後)

→ 意志力に頼るのではなく、まず身体を動かすことで行動のスイッチを入れるという原理。

★原理2__すでに備わっている習慣にくっつける」(ハビット・スタッキング)

→ 既に毎日行っている習慣(例えば「コーヒーを淹れる」「歯を磨く」など)に新しい習慣を“くっつける”ことで習慣化のハードルを下げるという原理。

★原理3__環境を利用する(ナッジ／意思決定を環境に委ねる)

→ 意志力だけでなく、物理的・社会的な環境をつくることで望ましい行動に自然と向かう状況を作るという原理。

3つの原理の内容

★原理1__まず動く: 人は「やる気が出てから動く」と思いがちだが、科学的には逆。動くことで脳が活性化し、やる気が後からついてくるのだ。心理学では「行動活性化理論」と呼ばれ、うつ病

治療でも使われている。小さな行動(例: 机に向かう、靴を履く)を先に起こすことで、ドーパミンやノルアドレナリンが分泌され、脳が「これは価値ある行動だ」と判断し、継続しやすくなる。

・実践のコツ: 「5秒ルール»: やるべきことを思いついたら5秒以内に体を動かす

・「とりあえず1分だけ»: 1分だけでも始めると、続けたい心理(作業興奮)を利用する

★原理2__すでに備わっている習慣にくっつける: アメリカの行動心理学者 B.J.フォッグ(スタンフォード大学)が提唱した方法。新しい習慣を、すでに確立された習慣の「後」に結びつけると、脳がトリガーを自動で認識するため、努力せず続けやすくなる。たとえば「歯を磨いたあとに英単語アプリを開く」、「コーヒーを淹れたら日記を1行書く」、「帰宅して靴を脱いたらストレッチをする」など。脳は「AをしたらBをする」という連想回路を形成するので、時間や場所を覚える必要がなく、自動的に動けるようになる。

・実践のコツ: 「〇〇したら、□□する」という形で文章化してみる

・無理に新しい時間を作らず、既存の生活リズムに乗せる

★原理3__環境を利用する: 「やる気」や「意思の力」に頼るより、環境を整える方が強力。ノーベル経済学賞を受賞したリチャード・セイラーが提唱した「ナッジ理論」に基づく。人は環境の影響を強く受けるため「誘惑を遠ざける」、「目につく場所に置く」といった環境設計で行動をコントロールできる。たとえばスニーカーを玄関に出しておく → 朝の散歩が自然に始まる。野菜を冷蔵庫の上段に置く → 食生活が改善する

・実践のコツ: 行動を“しやすく”する配置に変える。「やらない方が難しい」状態を作る(例: 勉強アプリをホーム画面の一番上に置く)

いかがでしょうか? なんとなく習慣化できそうな気がしませんか? 目標を何にするかについて本書では、関心のあるものをネットで見つけてコピーしろと言っています。

円満な退職にどう持ち込むか

社員に関しては、募集しても来ないという問題と、採用したが困った社員だったという問題があります。いきなり解雇すれば不当解雇として訴えられるリスクがあります。

日経トップリーダーに対処法が書いてあったのでご紹介します。ここで取り上げられる例ではAさんには協調性がなく問題社員です。

解雇は簡単には認められないからこそ、円満な退職に持ち込みたい。そのためには、「記録」「注意」「対応」が大切だと記事は言います。

1. 記録:Aさんの問題となる行動を明確に記録する。いつどのような行動があったか。客観的な事実として整理する。日時と事実が必要だ。協調性がないと感じる背景には必ず具体的な行動がある。いくつもの行動が積み重なって協調性がないと感じるに至っているはずだ。その問題となる行動を一つずつきりわけて記録することが大切だ。「〇月〇日、Bさんの発言を無視した」など。
2. 注意:「協調性を持ってください」ではなく、協調性がない行動を指摘し「〇〇のように改善してください」という内容を業務指導書にまとめ、本人に渡す。1回ではなく、複数回にわたり実施する。継続的に注意したという記録を残す。
3. 対応:面談では冷静に行動の改善を要求する。「性格の問題」ではなく「組織秩序を乱す具体的行動」として指摘する。

この記事で紹介された円満な退職へ持ち込む方法はなかなか大変です。この記事の前に困った社員への対処法が紹介されています。

- ・人の価値観を変えようとしない:指導で変えられるのはスキルだけ。性格や価値観は変えられない。
- ・問題社員を放置しない:面倒だからと様子見していると、社内の雰囲気が悪化。優秀な社員ほどやめていく。

採用面接

円満に退職してもらったら、採用の必要が出てくるかもしれません。面接だけで採用を決定されているところも多いと思います。なかなか応募者が来てくれなくても、採用の決定は慎重にしなければなりません。人選を間違えたら退職してもらわなければいけないのですから。ネットに「人材を見抜く面接質問集 88 選」というのがありました。「88 選」という名称のとおりたくさんありますが、「(4) 人柄や志向性の見極め」という項目の質問の中からいくつかご紹介します。

★以下の質問は、社内での協調性や適応力を確認するために重要。この質問を通じて転職者がどのような性格や価値観を持っているのかを理解し、自社との相性を判断する。

- ・ 仕事で褒められると嬉しい点はなんですか？
- ・ 仕事をする上で大切にしていることや心がけていることはありますか？
- ・ 苦手なタイプの人はいいますか？またそのような方が上司や同僚にいた場合、どのように関わりますか？
- ・ 仕事であなたの価値観や志向性とは異なる人物とチームで働くことになった場合、どのようにコミュニケーションを取りますか？
- ・ あなたの強みは何ですか？
- ・ 前職の同僚や上司、また友人からあなたについてどのような人だと言われることが多いですか？
- ・ 前職の同僚や上司はあなたについてどのように評価していると思いますか？
- ・ 継続的に取り組んでいることはありますか？
- ・ 今後どのようなキャリアを築いていきたいと考えていますか？そのキャリアプランにおいて、当社ではどのようなキャリアを築きたいですか？

以上です。採用面接の予定が入ったら、ネット検索されたらよいと思います。