

# 理想的職場には 愛あるお節介が溢れる

企業に求められる、継続的でより効率的な知の新結合の為には知を生み出す現場で社員らが繋がっていないけません。社員同士が繋がるといのは仲間を大切に思う気持ちに満たされるということです。社内に繋がっている会社はきっと社会とも良い繋がりを広げていることでしょう。

「繋がりたい」を醸成するオフィスを実現する私のアプローチ  
私は「分かち合いプロジェクト」という社内活動を2006年から推し進めてきています。社内の組織風土改革活動で、簡単に言いますと「繋がる為のお節介活動」です。

社員に「コミュニケーションを活発にし、繋がる努力をしましょう。大人なんだからできますよね」と高所から一方的・画一的に言っている「何のために?」「特に困っていませんが」という反応になってしまいます。それは、社員が繋がることの価値・意味を自分自身の心で強く感じていないからだだと思います。私は、「社員が繋がっていない」という事こそが、知的生産性向上を阻害し、知の新結合を阻んでいる重大な要因と認識しています。そう思う理由は、実際に複数の人の繋がりがから成果を高めていった、過去の実験の経験とその経験を通じて心と身体に刻み込まれた原体験を通じての私自身の経験則によるものです(暗黙知)。最近では経営学の中でもリーダーシップや組織の感情面について、多くの調査や研究がなされ、様々な論議が発表されていますが、概ね、そこでは「人と人との関係性に留意する事が経営において至極重要である」と言われていると認識しております。全く賛同です。

そもそも新たな知の創造とは「新結合」の結果であり、イノベーションというのもその現象を平たく言えば、「新結合」なのですから、新結合が活発に起きる環境が大切だということは誰しも簡単に想像できるはずです。しかし、おおよその社員は今、繋がる努力をしないし、その価値に気付いていないといえるのではないのでしょうか。

「社員は日常的に自由に対話し、主観のぶつかり合いができる良質な関係性の中に居なければ、良質で継続的な企業成果は創出できない」と課題提起することは大切ですが、私達のアプローチではその課題意識そのものが共感されていない事から手を打つべきと考えました。対話を促進する為のハードウェアの環境を整えたり、交流の仕組みを作ったりしても、なかなか思惑通りに社員の行動変容が起きない理由は彼らの内的動機に結びついていないという所への手当てが不足しているからでしょう。裏返せば、この課題意識が十分に共感され、個々人の内的動機を触発することが出来れば、『「繋がりたい」を醸成するオフィス』を実現するという目的は8割達成出来たといっても過言ではないと思います。

個々人が、自分で「繋がる事が大切だ」と思えるような実体験の機会を通じて自覚し、内的衝動から行動を引き出す。まずはそれを狙いとした時に、その方法は何も直接業務に関わる範囲に限定する必要はありません。私達の活動では、その狙いに沿うものであれば、喜んで応援し、具体的にやってみます。決して大袈裟なものでなくても良いのでそうした「場」「機会」を用意し、繋がると嬉しい、楽しい、役に立つ等の実感に触れてもらえる取組みのアイデアはまだ実際にやれていない事の方が多いのです。

さて、「繋がる事が大切だ」と気付いてもらう取組みで、重要な事があります。それは繋がろうと思う時の感情とは何かと言うことです。実はそれが、愛の感情で、大切に思うという気持ちです。繋がると嬉しい、楽しい、役に立つ等の実感を持った時、その人はその関わったものに対し「大切に」という感情をもっています。人間は特に大切に思う時に愛慕、愛娘、愛車、愛犬などと「愛」をつけて表現します。とても大切に思っているという事です。従って、繋がるとい時には 他の者・モノ・物を大切に思う気持ちが必要になってきます。では社員の個々人に、人を大切に思う気持ちを醸成したい場合どうすれば良いのでしょうか。「愛」の感情を引き出すには「愛を注ぐ事」だと思います。したがって、私達は、小さな愛を注ぎ続ける活動と繋がる事の有意義さを実感できる場づくりを通じ、活きた職場づくりに貢献しようとしているのです。

最後に繋がる為の具体的行動としての「挨拶」について考えてみましょう。挨拶の肝も実は「人を大切に思う」という内発です。すれ違う誰かに軽く会釈をする事、につこり微笑むこと、「調子はどう?」等と声をかける事、全て相手を大切に思う優しい行動です。挨拶運動は人を大切に思いましよう運動なのですね。



あさお ちひろ

民間企業のバリエーションの多様な現場経験を軸に、豊かな人と人との繋がりを醸成を「出来ることから」、「できる範囲で」、「次々に行動する」、アクター・演出家です。現場に潜り、「こころ」の科学に着目して処方、施策演出します。

愛  
Want

オフィスを企業活動の現場として考えた場合、当然、企業の経営理念に沿った場であると考えてよいはずですが、いかなる企業においても、経営理念に「愛」を説いていないものは無いのではないのでしょうか。企業が存在する意義は、利他的精神を商品やサービスに具現化することにあると考えています。したがって、その営みの主たる現場となるオフィスがあらゆる面で愛に満ち満ちていなければならないと常々思っており、この一文字にさせていただきます。愛とは「大切に思う気持ち」という意味です。

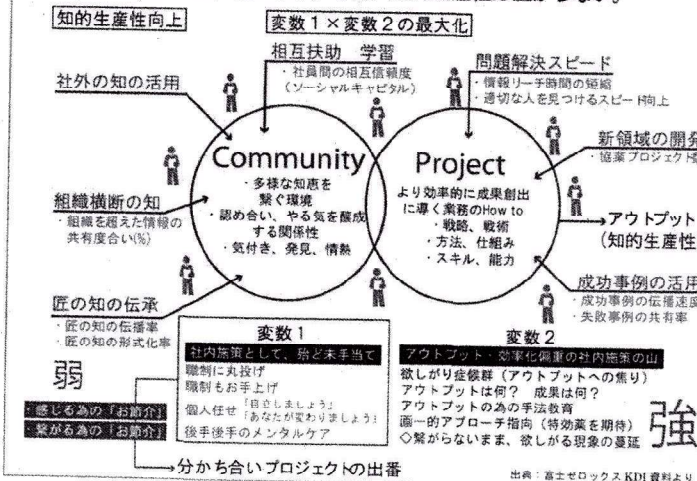
活  
Should

経営者、ワーカー、専門家など全ての立場で オフィスは知を生む、活きた状態であるべきと考えます。知の流れが常に起きていて、それに関わる全ての人が個性・能力を活き活きと発揮している状態を包み込むものがオフィスであるべきです。一見もの静かに一人で研究に没頭したり、思索している場面でも、その人の内側では知を生むための活きた動きが起きているはずだ。

繋  
Can

複数の社員が集まる場で社員同士が繋がり、知が繋がり、価値の連鎖を通じて商品、サービスは社会と繋がります。社内に繋がっていないれば知の集大成である商品もサービスも生まれず、また、社内で繋がっていても市場のお客さんと繋がっていないければ、徒勞です。オフィスは常に繋がりを尊重する環境であるべきです。しかし、場の環境だけでは不十分で、離れた状態のものが、繋がるには繋がりたいという内的動機が必要です。それは大切に思う気持ち、大切に思われた気持ちと考えます。それを Want の項では「愛」と定義したわけです。

## ■「繋がらないまま、欲しがら」では、知的生産性は上がらない。



## ■変数1を補強する

変数1の補強の配置で、成果獲得は至難  
あなたの会社には「愛あるお節介」はどれくらいありますか?

感じる力の  
覚醒支援

分かち合い  
プロジェクト

繋がる努力の  
応援

繋がるためのお節介という仕事

注) 各現場に根付き、不要になった時がやめる時