

FORUM

レポートの紹介

【ありたい姿のアップデート】

やらされ感にさようなら～より良いチーム（組織）をつくるための自律的な組織運営とは～

Point

1

イベント内容の要約

●価値の原理

人が主体的に行動するためには価値の原理を理解することが重要です。

なぜなら人は自らが価値を見出したものであれば、自ら主体的に行動することができるからです。

この価値を見出すことの起点にあるものが「関心」で、わたしたちは関心があることによって仕事に積極的に関わることができます。

とりわけボランティア団体において組織の目的を実現するためには、いかに人間の本質に沿う組織運営ができるかが重要といえます。

なぜなら、価値の原理にしたがった組織マネジメントができれば、お金が生じなくても本人が自らの関心に価値を見出して一人ひとりに能動的に動いてもらうことができるからです。

●肯定ファースト

組織には意見の不一致など大小の争いがつきもの。

しかし、価値の原理で考えてみれば、そもそも争いは関心が高いゆえに生じます。お互いに無関心なことについては争いは生じません。

とりわけボランティア組織は関心の高い人たちの集団であるため、少しの考え方のズレが仲間同士の争いに発展することがあります。

ここで肯定ファーストが重要となる理由は、組織に集うメンバーが共通の関心で結びつく際に生じがちな争いを先鋭化させないため。

「肯定されたい」という欲求をお互いに充足しあえる組織のメンバーは、お互いに一緒に仕事をしていること自体が報酬になるのです。

組織のパフォーマンスを最大化させるためにも、こうした普遍的な原理に沿ったマネジメントが重要ではないでしょうか。



今回のイベント企画の背景や目的は？

NPO法人やボランティアなどの非営利活動は組合活動のヒントの宝庫。

なぜなら、お金が儲かるわけではないのに、多くの人が主体的にコミットしているからです。

そんな非営利活動のレジェンドの一人が講演者の西條剛央氏。

西條氏は東日本大震災時に「ふんばろう東日本」を立ち上げ、物資を被災者に届ける仕組みをつくり、

3000ヵ所以上、15万5000品目、3万5000回以上の物資支援を実現させるなど、

3000人からなるボランティア組織をマネジメントを行った経験から、「理想のチームをつくる理論」を体系化した研究者です。

人の「関心」に着目する本質行動学の観点から、誰もが主体的に参画する自律的な組織運営の考え方や方法論を語り合うことを狙いました。



開催してみても参加者の反応や、意見、創発の内容

- ・肯定ファーストな空気づくりは、職場で意見を聴く際にも大事だということがよく理解できた。職場会で実際に実践してみたい。
- ・きっかけづくりのポイントがあれば教えて欲しい。
- ・対立が発生し、双方の関心を満たせる解が見いだせない場合は、どのような対応をとるのがよいか、何か示唆はあるか。
- ・肯定ファーストは大事だと思うが、否定している自覚がない人へのアプローチ方法について、何かアイデアはあるか？
- ・自分が責められる側で、説明しようにも話が通じない相手と話し合おうとするにはどうすればよいか。

Point

4

アップデートしていくためには どんなことが必要？

労働組合が「やらされ感」から脱却し、組合員一人ひとりの主体的な組合活動へと自らをアップデートさせるためには、「価値の原理」に基づいた組織運営を意識しなければならないのではないでしょうか。そもそも組合員一人ひとりにはどんなことに関心を持ち、どんなことに価値を見出しているのか。組織の関心をメンバーに伝えるだけでなく、メンバーの関心と組織の関心が重なるところで新しい組合活動を創造するアイデアが求められているのかもしれません。

さらに、肯定ファーストでお互いに一緒に活動をしていること自体が報酬になるような活動風土も欠かせないものになっていくのではないのでしょうか。組合員自らが価値を見出したものであれば、自ら主体的に行動することができるという「価値の原理」をどのように組合活動に応用できるかについて、今後も継続的に議論を深めることが重要といえそうです。