

これまで、閉じた働き方、世代の違いという二つの壁を壊していくことが必要だということ述べてきました。そして最後の壁は、未来志向という壁です。

ビジョンづくりのセッションを行うと、多くの人たちが未来へのイメージを持つことで苦しみます。将来どうなるかわからない。そんなことを考えるよりも、目の前の仕事をこなすことが大事。そうやって必死に働いてきて、気づくと、未来に思いを持ってなくなっているのです。

確かに、少子高齢化、環境問題、エネルギー政策、グローバル化、ITのさらなる進化など、起こるべきことはわかる。でも、それをどう将来の仕事に結び付けるかを考え

〈第2期〉

人と組織の未来

ジェイフィール代表取締役 高橋 克徳 ③

ようとすると、既存のビジネスや現実の制約に引き戻される。自分たちには対応できない、そこに踏み込んだら大変なことになる。それで止まってしまう人たちが数多くいます。未来に夢を持つ、志を持つ、思いを持つということができない人たちが、あまりに

いる問題の原因を探り出し、解決策を考えるアプローチでは、ダメなところにはばかり目が行き、前向きな思考は出てこない。結局は問題をひたすら潰し、追い立てられることを繰り返すだけ。であれば、もっと良い面に目を向けて、ポジティブに考えていこうと

ても、前向きになれるわけではない。まずは心の扉を開けてもらえるように、心の中に閉まってきた自分の思いを引き出すことから始める必要があります。高い成果が出たわけではないかもしれないけれど、自分なりに頑張りを抜いた苦勞話、良い仕事経験を持ち

未来への思いを重ね合う組織へ

多い。

では、どうしたら思いを持てるようになるのか。今、注目されているのがポジティブ・アプローチという手法です。自分たちの中にある強みや良さに焦点を当てて、そこから可能性を広げ、未来をイ

いうものです。ただし、いきなり未来の話から入ってしまうと、受け付けられないという人も出てきます。

寄ってみる。その話を通じて、自分たちらしき、自分たちがDNAとして受け継いできた考え方、姿勢、こだわりが何かを探りあう。

特に、目の前の仕事に疲弊して、将来が見えないと不安になっている人たちに、ただ、ポジティブに考えようと言っ

ある会社では、部長クラスがグループに分かれて、これからの若い人たちに受け継いでほしい自分たちのスピリッ

ツを、経験談とともに映像にして社員に伝えました。すると、そこに描かれていたものは、本当は多くの人たちが持っている大切な仕事への情熱や思い。職場単位で、その映像をベースに各人の経験を持ち寄りみると、自分の心の中にも同じような思いがあったことに気づきます。それを重ね合わせていくと、自分たちがイキイキと働く姿がイメージできるようになる。

根幹にあるのは、対話の不足です。職場の会話力が落ちたことです。お互いを知り、認め合い、引き出し合い、思いを語り合う。こういった対話を繰り返すことが、日本企業が世界で輝きを取り戻す近道なのです。

(おわり)