

## 生物のあり方から 人間理解を深める

『生物と無生物のあいだ』

紹介者／得丸 洋氏  
三井化学株式会社  
常務取締役

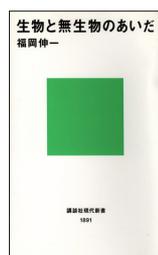


「普段から明確な目的を持って読書をしているわけではありませんが、その時々に関心に任せて読んだ本を整理すると、いくつか興味のある分野があることに気がきました。その中の一つが、人間理解の普遍的原則に通じる自然科学系の本。文化人類学、サル学、遺伝子。そういった類の本を読んでいる流れで、本書を手に取りました」。三井化学の常務取締役を務める得丸氏はこう前置きして語りはじめた。

本書は、分子生物学者である著者が、「生命とは何か?」という根源的な問いを、過去の研究者たちのエピソードを交えながら、解き明かしていく本である。

得丸氏曰く、「この本で書かれている、“動的平衡”という考え方が、企業組織にも当てはまると思うのです」。動的平衡とは生物が細胞レベルで絶えず代謝をしながら、ダイナミックに構造を保っている状態を指すが、著者は生物と無生物を分かち本質的な特徴であると位置づけている。「組織を動的な流れで捉えることが非常に重要。人事制度も静的なものとして作りがちだけど、本来は環境変化に合わせて変化していくダイナミック・プログラムであるべきです」と得丸氏は語る。

「読書も仕事に必要なだからとか、勉強のために読むだけではつまらない。読書に限らず今の若い人にはよく“遊びなさい”と伝えています。それが、結果的に人間の幅を広げ、仕事にも生きてくる。経営とは人間そのものを扱うことなのですから」



著者／福岡伸一  
講談社現代新書  
740円（税別）  
2007年5月刊行

## 本当の意味で、人を大切にする 土壌を育みたい

『働きがいのある会社  
日本におけるベスト25』

紹介者／加藤 真氏  
富士通株式会社  
ソリューション事業推進本部 本部長代理



「働きがいのある会社」に関する研究は、1980年に米国の新聞社に勤務していたロバート・レベリング氏が400社の企業調査を始めたことがきっかけとなりスタートした。以来、活動は世界各国に広がり、現在40カ国以上で展開されている。本書は前半でGreat Place to Work®の活動の概要を説明し、後半で企業事例を豊富に紹介する。著者は働きがいのある会社を「働く人が会社や上司を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人たちと連帯感を持てる会社」と定義し、そういった会社を作るとは企業の競争力を高めることにつながると主張する。

富士通のソリューション事業推進本部で本部長代理と人事部長を兼任する加藤氏は本書を読み、日頃大切にしていることを再認識させられたという。

「わが社の財産は人材です」と多くの方がコメントするし、またその通りなのですが、人を大切にす文化を創り、お互いの信頼関係を築くことは本当に難しく、日々悩んでいます。本書には働きがいのある会社に選ばれた企業の具体的な尺度や取り組み事例も多く、参考になりました」

「人事部門としては、現場から強く必要とされる集団でありたいと思っています。メンバーには“もっと現場に行こうぜ”ということを日々発信しています。必要とされれば働く個人としても嬉しい。一人ひとりが存在価値を認めてもらえる働き方ができれば、とても働きがいのある職場になると思います」



著者／斎藤智文  
労務行政  
2500円（税込）  
2008年5月刊行

## 自分を深く知ることで 他者を理解することができる

### 『MBTI®への招待—C.G.ユングの 「タイプ論」の応用と展開』

紹介者／馬場美由希氏  
ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社  
メディカルカンパニー  
人事総務本部 人材開発部マネージャー



MBTI® (Myers-Briggs Type Indicator®) とは、人の心の情報処理システム（ものの見方や判断の仕方）を心理学的に16のパターンで捉える性格検査である。質問紙方式だが、認定ユーザー（MBTI有資格者）の支援を受けながら、自分にとって当たり前で気付きにくい心の働き方を改めて理解したり、人の多様性について洞察を深めたりするセッションを併用する。「米国では50年以上の歴史があり、多くの大企業が人事教育分野で活用している。日本では導入後10年程だが高く評価されている」と馬場氏。

ジョンソン・エンド・ジョンソンでは、リーダーシップ開発のための360度フィードバック（FB）研修などで、MBTIを取り入れている。「他者からどう見られているかだけをもとに行動変化を求めると押し付けになってしまう恐れがある」。MBTIを活用することで、自分の言動の背景にある自身の性格を理解できるようになる。また、自分がこれまで正しいと思ってきた考えが、性格の違う他者にとっては必ずしも当てはまらないことが見えてくるため、FBも受け入れやすくなるという。

「MBTIの素晴らしい部分は、どの性格タイプの人にも等しく価値があることと、それぞれが成長可能性を持つことを実感させてくれる点。お互いの個性を尊重し、むしろ活用し合う発想は、本当の意味でダイバーシティを進めるヒントにもなるのではないのでしょうか」



Myers-Briggs Type Indicator and MBTI are registered trademarks of Myers-Briggs Type Indicator Trust in the US and other countries.

著者／R.R.ベアマン/S.C.アルブリットン  
訳者／園田由紀  
金子書房  
3500円（税別）  
2002年8月刊行

## 人事にとって唯一の武器である 言語について考える

### 『ソシユールの思想』

紹介者／北島久嗣氏  
ソニー株式会社  
ケミカル&エナジー事業本部 人事部  
統括課長



本書は近代言語学の父といわれるソシユールが、ジュネーブ大学で講義した内容をまとめた「一般言語学講義」の原資料を実証的に精査したもので、原初の記号理論と思想の本質を明らかにしている。著者は「それぞれの言語が持つ単語が、既成の概念や事物の名づけをするのではなく、その正反対に、コトバがあってはじめて概念が生まれる」と説く。

ソニーで一貫して人事に携わってきた北島氏は、この本にたどりついた背景をこう語る。「人事として、社内で何とか会社の価値を共有し、求心力を高めていきたいと考えたとき、その“価値”は結局言葉を通じて組み立てられ、伝えられることに、今さらながら気付きます。では、改めて『言葉』とは何なのかを考えてみたいと思ったのがきっかけです」。「この本を読んで、固定的だと捉えていた言葉の表現や意味は、それ自体が実は絶対的なものではなく、相対的、恣意的で、時に応じて変化するものであることを知りました。会社の価値も環境変化に応じ見直されていくべきものですし、そもそも異なる視点から見るとモノやコトは違った見え方をする」。会社の中の文化やそれを組み立てる言葉も絶対的な存在ではなく、拘束されずに変えていけるものだと気付いた時、前向きな気持ちになれたという。

「人事には言葉しか武器はないともいえる。まだまだこの本のすべてを理解できていないわけではないですが、これからも考え、議論していきたいですね」



著者／丸山圭三郎  
岩波書店  
4000円（税別）  
1981年7月刊行