名著を大いに語る

名著はなぜ時代と国を越えて読み継がれるのだろうか。時代の転換期を迎える今だからこそ、もう一度ひもといてみたい。今回は日本女子大学の大沢真知子教授に、今後のワークライフバランスのあり方を考えるうえで役に立つ名著の読み方を大いに語っていただく。

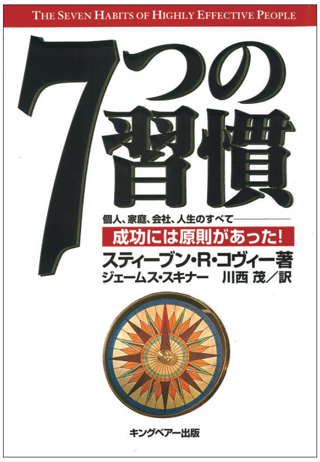
●語り手
大沢真知子氏
日本女子大学人間社会学部　教授

Machiko Osawa_南イリノイ大学経済学部博士課程修了。Ph.D.（経済学）。シカゴ大学ヒューレット・フェロー、ミシガン大学助教授、亜細亜大学助教授を経て、現職。専門は労働経済学。著書に『ワークライフバランス社会へ─個人が主役の働き方』（岩波書店）など。

『7つの習慣』

ワークライフバランスとは、自ら働き方を選択すること

著者のスティーブン・R・コヴィーは、1932年米国生まれの作家、ビジネス思想家。英国の『エコノミスト』によれば、今、世界で最も大きな影響力を持つビジネス思想家とされる。ここで紹介する『7つの習慣』では、人生を成功に導く、時代を超えて不変で、世界を通じて普遍的な「原則」の力について説く。



著者／スティーブン・R・コヴィー
キングベアー出版　1942円（税別）
1996年12月刊行

本書で語られる成功とは、地位や名誉のような「表面的な成功」ではなく、優れた人格をもつなどの「真の成功」を意味する。真の成功を実現するためには、私たちの人生を支配する原則を知らなければならないとし、７つの習慣はその原則に基づいている。

特に、私が感銘を受けたのは、第１の習慣「主体性を発揮する」で紹介された、ある看護師について書かれた個所だ。

常に苦情と非難を繰り返し、どうしようもなくわがままで扱いにくい患者の世話をしていた彼女は、疲労困憊し、自分の不幸を嘆いていた。そのときに、著者コヴィー氏の主体性をテーマにした講演を聞き、「今の状況はあなたがこれまで選択してきた結果だ。自分自身がみじめになることを選んだのだ」と言われ、最初はどうしても納得ができなかったという。

しかし、彼女は講演を聞き進むにつれ、そういうつらい状況であっても自分で変えていく力があることに気づかされ、次のように語る。「つらい事実を受け入れて、みじめなありさまを自分で選択していたってことがわかったんです。そして、同時にみじめにならないことも選択できると悟った瞬間、まるで刑務所から解放されたみたいでした。これからは他人に左右されることはない」と。

主体性を持った行動が状況を変えていく

理不尽なことが起こりうる毎日の生活のなかで、主体性を持って生きるのは難しいし、自信もない、力もないと思っている彼女のような人は多いだろう。私もそうだった。しかし、コヴィー氏は本書で、「自分の身に何が起きるかではない。それにどう反応するかが重要

Text ＝ 前川裕志　　Photo ＝ 中 恵美子

なのだ」と述べる。私も研究者としてのキャリアを築いていくなかで、自信を積み重ねていくことができずに、悩んでいた時期があった。自分のなかに心理的な壁をつくってしまっていたのだと思う。本書を読むことで、それに気づき、一歩踏み出して、「自分はここまでやってきた」と自分を再評価した。そうやって自分が変わると、周りの人間関係や環境を変えていけることがわかった。

社員が何を求めているか 人事は徹底的に議論すべき

主体性を持つ考え方は、ワークライフバランスを捉え直す意味で重要だ。ワークライフバランスとは、人生を自分の手に取り戻すために、働き方を自分で選択すること。それは、人生や仕事に対して自分なりのビジョンを持ち、その実現に向け、自分が人生の主導権を握っていると自覚することだ。

ただ、社員がそのような思いを持って変わろうとしても、組織が変わらなければなかなか達成できない。人事や管理職は、これまでの仕事中心の働き方を転換し、生活の視点からも社員がどんなビジョンを持っているのか、とことん話し合うことが必要だ。そのうえで制度として選択肢を増やしてあげる。それが社員のポテンシャルを引き出し、組織を活性化させることに繋がるだろう。

研究員の書棚から

人材開発のテーマから
当研究所研究員の萩原牧子が紹介します。

『経験からの学習―プロフェッショナルへの成長プロセス』

著者／松尾睦　同文舘出版
3200円（税別）2006年6月刊行

「仕事の信念」を持つかどうかが、経験から学ぶ内容や質を左右する

「何かを学ぶためには、自分で体験する以上に良い方法はない」。本書冒頭に引用された、物理学者アインシュタインの言葉です。本書では、成人の能力開発の70％以上を占めるといわれる、経験を通じた学習メカニズムの解明を目的とし、「人間が経験を通して、既存の知識やスキルを修正、追加する」、この過程こそが経験学習だと述べます。

近年、日本企業で若手や中堅社員が育ちにくいという話を耳にしますが、その背景には、企業が取り巻く環境変化のスピードの早さに対応するために、経験からじっくり学ばせる機会を減少させていることがあるでしょう。ただ、著者である神戸大学大学院の松尾睦（まこと）教授は、経験する機会を増やすだけでなく、どのような態度・姿勢で仕事に向き合うかという「仕事の信念」を持たせることが重要であると説きます。本書では、経験学習を促進する大切な信念の1つに「顧客志向」を挙げ、顧客志向が高い人材ほど、顧客の問題を解決するために必要な知識・スキルを一所懸命に獲得する傾向にあると語ります。

ITなどで知識を共有する「ナレッジ・マネジメント」も注目されていますが、私も本書同様にそこに疑問を感じます。社内のデータベースに蓄積された知識に頼りすぎるのではなく、熟達者やプロフェッショナルとされる人材が持つ仕事上の信念を、具体的な経験ストーリーとともに顔を突き合わせて伝えることが必要ではないでしょうか。人材開発に近道はない。そのことを本書は教えてくれます。

Makiko Hagihara_リクルートにて人材系の営業職を経て、2006年より当研究所勤務。ワーキングパーソン調査を担当するほか、若手社員や非正規労働者など、働く個人にとってのさまざまなキャリアの在り方を研究テーマにする。