

卒業論文 利他と組織 - プロジェクト実践からの学び

多摩大学経営情報学部梅澤佳子ホームゼミナール4年
今平竣也

はじめに

私はゼミ活動で、利他性を重んじたプロジェクト運営をしてきた。その様な経験から組織内の利他とは何なのか、「利他性」について深く考えるようになった。

本研究の目的は「利他がどの様にして人々に伝わるのか」、「利他は組織や集団にどのような利益をもたらすのか」この2つを明らかにすることである。ここで言う利益とは金銭的なものではなく、組織や集団の中で人々が自ら行動し、人や物事が良い方向に働く事を言う。

1. 利他とは

利他とは「他者の為を第一に考えること」であるが、他者の為に考え、行動し、それが巡り巡って自分の為になる相互行為である。それは助け合いになっていく。この助け合いは、「共感」から生まれるものである。ただ、この共感は危うい一面も秘めている。何故なら、一步間違えればありがた迷惑になるからだ。ありがた迷惑の厄介なところは、利他的行為を行っていると思い込んでいる人が、気が付き難いという点である。その為、利他的行為を行う方、行われる方両者がコミュニケーションを取り、何をどこまで行うのかを共有しておく必要がある。つまり助け合いに必要なのは、「共感」と「コミュニケーション」である。

2. 現代日本社会の利他的行為

現在、コロナ禍の生活において利他的行為が見られる様になってきた。マスクをつける、電車など公共の場での会話を控える等、個々人が出来ることを出来る範囲で行っている。これは、新型コロナウイルスを他人に移さないという利他心が働いていると見て取れる。

3. 先行研究から利他について考える

舘岡康雄氏は著書『世界を変える SHIEN 学』の中で「リザルトパラダイム:過程を重視した価値観、考え方。相互に支援し合う働き方。」と「コースパラダイム:何かを考えたり、願望を持つと同時に、答えがやってくる状況」の2つを紹介している。舘岡氏は実際に、この2つのパラダイムシフトを用いて、大手自動車メーカーN社の倒産の危機を回避することに成功している。

4. 利他的な事例紹介

サイボウズ株式会社は現在、「全員取締役化」を行っている。取締役を社内で公募し、権力を分散させることで、フラットな組織形態を目指している。約860人の社員全員が参加できる場で議論することで、より多くの人が意思決定に参加することができ、経営を監督することが出来ることを目的としている。

発案者である山田理副社長は、多様な立場の社員が取締役に就き、より多くの人からアイデアや助言を得て透明性のある議論が出来るという利点を感じている。

※今回は発表時間の都合上割愛する。

5. 実践活動に基づく利他的マネジメント

今回、私が実際にプロジェクト運営をしていた「多世代交流みんなの食卓プロジェクト」を紹介する。

2020年度は、例年行っていたイベントが開催出来なかった為、代案としてオンラインイベント2案、3密を避けた対面イベント2案の合計4案を提案したが、提案先である連携団体に理解して頂くことは難しかった。それでもお互いが相手の声に耳を傾ける努力をし、相互理解を生むことで、協力して提案を動かす体制を作っていくという「利他性」を相互の間に創り出すが出来た。

この経験から利他的マネジメントとは「全員がリーダーとなって、足りない部分を補いながら自分たちの組織を動かすこと」ではないかと考える。

まとめ

自分が困った時に手を借り、他者が困っていたら手を貸す。綺麗ごとに見えるかもしれないが、これが利他である。他者の助け無くして生きている人はいない。それは地域社会でも、ビジネスの場でも、同じである。だからこそ、組織に利他的な考えがあっても良いのではないだろうか。組織に利他的な考えがあることで人あるいは組織そのものが助かることもあると思う。

謝辞

多世代交流みんなの食卓プロジェクトでは多くの方々のお力を頂きました。ご協力頂いた皆様に心より感謝申し上げます。