

2020. 1. 9

畑 啓之

「職場の『空気』が結果を決める」 オープネスという概念がその中心にあると

この正月に北野唯我の掲題著書を買ってきて読んだ。著者の考えによると、このオープンネスには「経営開放性」「情報開放性」「自己開示性」の3つがある。本書はこの3つが会社業績に深く関係しているとの解説をしている。その内容はアマゾンに記してあるのでここにその一部を転載させていただくと、

★たちまち重版!3万部突破!★ アマゾンでの書評 4.2点(5点満点中)

◎もしあなたの会社にひとつでも当てはまるものがあれば、読んでみてください。

- チームで「成功体験」のみがシェアされている
- 「なぜあの人が出世するのか」の理由、根拠がわからない
- 直属の上司を「飛び越えて」質問しづらい
- 今年になってから「社長の顔」を一度も見えていない
- 上司が「なんでも相談して」と言いつつ席にいない

**組織には、オープンネスを阻む罫がある**

リーダーの言行不一致のせいで、メンバーにストレスがかかる、戦略がねじ曲がって伝わる、成功事例ばかりがシェアされる。この3つを取り除くとオープンネスは高められる。

**「風通しの良さ」と「社員の士気」**

調査した企業2383社のうち、「風通しの良さ」のスコアが低く、かつ「社員の士気」が高い企業は、わずか13社しか存在しなかった。

**オープンネスは「給料の代わり」になる**

「待遇への満足度」が低くても「社員の士気」が高い会社は、それほど多くはないが、2383社中27社存在する。それらの会社の特徴を見ると、「風通しの良さ」「社員の相互尊重」「20代の成長環境」の3つの項目が、その他の企業の平均よりも上回っていた。

本書は発行部数も多く、アマゾンの書評も4.2と高得点である。2400社あまりの会社の状況を分析して得られた事実は尊重すべきである。本書を読んでいると「そうだよね」「ここもそう」の積み重ねとなる。そして読み終わったときにはその主張しているアクセントがどこにあったのかを忘れてしまう。なんとも不思議な本である。考えようによっては当たり前のことの羅列となっているのである。次の結論から逆に方法を考えてみれば理解が進む。

本書の結論は「開放的で自分の意見を自由の主張できるが、ときとして意見の衝突もあり、厳しさもある職場」が理想であり、ここへと導くツールがオープンネスという概念である。