NEO kyoto 2011.8.1 short presentation

仕事の面白さとは

似内志朗(にたないしろう)

日本郵政株式会社不動産企画部部長 /JFMAユニバーサルデザイン部会長

- 1 正当な対価(報酬)で労働できる環境にない人も多い。 (失業率、ワーカーニ極化、社会保障、震災失業・廃業)
 - ●「働く面白さ」を語ることができること自体が幸福。
 - ●それを認識した上で、「働く面白さ」について語りたい。

- 2 仕事(=お客様から対価をもらう)を語る時、 ストイックな精神論になりがち(=仕事は苦しくて当然)。
 - ●ホワイトカラーの生産性向上では、「面白さ」は重要。
 - ●「結果」を出すため、「楽しさ」「面白さ」は必須。

- 1 仕事の楽しさは、ニヤリーイコール人生の楽しさ。
 - ●睡眠時間を除き、人生の大半の時間を仕事に費やすのだから、 仕事や仕事をする場は楽しくなくてはならない。
 - ●仕事の楽しさは、給与とは別の報酬でもある。
- 2 面白いことが、持続的に良い仕事をする必要条件。
 - ●面白いと思うから、ワークタイム以外でもアイディアを考える。 それが必ず良い結果につながり、ストレス耐性を高める。

★考えたいこと

- 「仕事を面白い」と自然体で感じることは難しい。
- →仕事を面白くする努力・工夫をしようとする決意が大事。
- →では面白さの源はどこにあるか(切り口)。

ワーカーは金・ポストで動く、とされがち。本当か。

ワーカーは自律的・自発的。仕事そのものの中に「面白さ」を見つける。

外発的動機



内発的動機

報酬・昇進による誘因(歩合制・インセンティブ)

「報酬のために仕事をする」 「取引的動機」 「いい生活をするための手段=仕事」 仕事そのもの (仕事の自己目的化)

「三度の飯より仕事が好き」 「無心」 「仕事と人生の境なし」 (スポーツ・芸術・クリエイティブに限らず) 目的達成は重要。しかし目標(将来)の奴隷になりすぎない。 プロセス(現在)の面白さが、持続を可能とする。

目標

目標による誘因 (マネジメント視点)

目標自体は「面白さ」をもたらさない。 しかしプロセスに価値を付加する。 価値を社会化する。

プロセス

仕事自体の面白さ (遊び・創造・ゲーム的体験)

仕事へのコミット(没入)が深い。 「面白さの体験」。 ビジネス(ワーク)と、ビジネスインフラ(ワーク環境)は「車の両輪」。 仕事の面白さに、ワーク環境はどのように貢献できるか。

ビジネス

(企業により様々)

ビジネスインフラ

(ワーク環境・ファシリティ・システム・人事制度・・・)

オフィスの空気と生産性 ノースキャロライナ大学 フレドリクソン教授, 1988

オフィスでの安全性・快適性など受動的要素が満たされないとワーカー は問題点に関心を向ける。それらが満たされればポジティブな感情が 生まれ、そこに能動的要素が加わることで視野が拡がり、活発で寛容 な空気が生まれ、知的生産性につながる。





受動的



ポジティブな感情 (安心で快適な環境)

(問題点に着目)







ネガティブな感情 NO



視野の狭い行動





オフィスにおける受動的役割と能動的役割

JFMA UD研究会

知的生産性

ビジョン共有

イノベーション

クリエーション

コミュニケーション

能動的役割 (父親機能)

暗黙知の顕在

下支え

受動的役割 (母親機能≒UD)

快適・リラックス 身体的低負荷

ユーザビリティ アクセ (使いやすさ) (アクセ

アクセシビリティ (アクセスの良さ)

安全·安心

父親機能(能動)と母親機能(受動)。オフィスの役割は後者。 人は多様。ワーク環境が「寛容」であることが重要(母親機能)。

父親機能

(能動的要素)

母親機能

(受動的役割)

「面白さ」を見つけ出す

オフィスは支援的役割

「面白さの阻害要素」を取り除く (生産性向上の要素は様々) (阻害要因(不快さや制約)は共通)

オフィスの基本的役割

「オフィスはワーカーの多様性を受容する器」 ユニバーサルデザインに近い概念



NEO kyoto 2011.8.1 short presentation

THANK YOU