

朋友だより

朋友だより147号をお届けします。

東南アジア 10ヶ国からなるアセアン(ASEAN)は、今年が結成 50 年になります。一貫して対話を重視し、地域の紛争を戦争ではなく、話し合いで解決する努力を続けています。

今回の朋友だよりは「対話」について考えてみました。

ご参考になれば幸甚です。

2017年8月

(有)コンサルタント朋友
代表取締役 奥長弘三



対話のある会社



『対話する社会へ』を読む

てるおかいつこ
暉峻淑子著『対話する社会へ』(岩波新書
2017年1月)を読みました。同書にこめる著者の
想いは、同書「まえがき」に表明されていま
す。以下はその紹介です。

いま私は「戦争・暴力の反対語は平和ではなく対話です」と考えるようになりました。

平和(平穏な生活)を支えているのは、暴力的衝突にならないように社会の中で対話し続け、対話的態度と対話的文化を根付かせようと努力している人びとの存在だということに、私も気がつくようになりました。対話のない社会はいつか痛み、犠牲者を出し、平和はあるとき、あっけなく崩れてしまうのだと言うことを、全身で感じるようになりました。

古代から脈々と流れている対話の思想。対話は人類が持つ特権の一つであり、人間の本性にもっとも添ったコミュニケーションの手段だったのです。人間と人間の間をつなぎ交流させ、個人を成長、発達させる場であった対話は民主主義の培養土でもあったのです。対話が人間の本性そのものであったからこそ、それは紛争の解決にも役立つし、そして更に心を病む人の治療にも効果を上げています。

- ・ 対話は議論して勝ち負けを決めるとか、意図的にある結論に持っていくとか、異議を許さないという話し方ではない。
- ・ 対話とは、対等な人間関係の中での相互性がある話し方で、何度も論点を往復しているうちに、新しい視野が開け、新しい創造的な何かが生まれる。両方の主張を機械的にガラガラポンと足して2で割る妥協とは違う。
- ・ 個人の感情や主観を排除せず、理性も感情も含めた全人格を伴った自由な話し合いが対話である。
- ・ 言葉の本質は対話の中にある。

- ・ 相手に対してピッタリ当てはまる言葉を選んで話そうとする。
- ・ 幼児が生まれてはじめて聞く言葉は、親が注ぎかける対話の言葉であり、子どもは生まれながらにして、それに応答する能力を持っている。

本書は「対話」という行為が、人間及び人間社会にとって本源的なものであり、その本源的行為を失いつつある日本人或いは日本社会が、現在、いかに危険な状況に陥っているかを多くの具体的な事例で示し、その再生を「対話する社会へ」という形で提起しています。

会社の中でこそ対話が求められる

日本社会全体で対話する機会が減少しているという暉峻氏の懸念は、企業の中でも進行しています。余程気をつけないと、中小企業の中でも対話が減少する危機が生じます。一人ひとりが企業の中で、人間らしく働く上で、今一度「対話」を考えて見たいと思います。中小企業での対話といった場合、次の2つがあります。一つは経営者と社員との対話です。上司と部下との対話もこの分類に入るでしょう。今一つは社員同士の対話です。前者の対話が重要であり、これが基本です。前者が上手くいっているところは、社員同士の対話も上手いきます。

対話のない会社について考えてみます。対話のない企業の場合、社員は受け身的に働くこととなります。仕事をする上で生じる諸々の課題について、意見を表明する場は、限定的にしかありませんから、不満やストレスがたまりまます。

一方、企業の方は常に競合他社との関係の中で、事業を展開するわけですから、次から次へと新しい課題が生じます。過去と同じことしかやらない会社は競争に負け、敗退することとなります。現実の社会の中で、企業が存在している以上、これは避けることが出来ません。

従って、会社としては社員に対して、やっ

欲しいこと、解決にとり組んで欲しいことが次から次ぎへと生まれます。しかし、社員との間で対話がありませんから、会社から社員に対する一方的は指示、命令という形になります。

働く側からすると一層のストレスとなります。当然、人間としての耐えうる限度を超える事もありうるでしょう。

企業の中での対話

職場に対話を取り戻すことが緊急の課題となっています。中小企業での対話の第1のパターン、即ち経営者と社員との対話です。

いわゆる社員だけでなく、パート、アルバイトを含め、会社で働いている全ての人との対話です。パート、アルバイトのような非正規社員の人達も、会社にとって必要だから働いて貰っているのです。その一人ひとりに敬意を払い、対話することが求められます。

何故、企業の中で対話が必要なのでしょうか。それは、日本社会において対話が必要であることと全く同じです。

憲法第13条は、「すべての国民は、個人として尊重される」と言っています。このことは、職場の中においても、一人ひとりが個人として尊重されるべき存在であるわけです。

労働は人間にとって根源的なものであり、働くこと、労働することで人間性が全面的に開花するものです。従って「人間らしく働く」ことは極めて重要なことです。ところが日本だけでなく、資本主義社会では、長い間、「人間らしく働く」ことが等閑視されてきました。

21世紀の現在、企業の中において人間を取り戻すことの大切さが改めて認識されるようになりました。まず中小企業においてそれを追求したいものです。

経営者と社員との対話といった場合、いろいろな形態が考えられますが、個人面談などが一つのやり方でしょう。対話ですから、経営者が一方的にしゃべることは避ける必要があります。対等な人間関係の中での相互性のある話し方、相手に対してピッタリ当てはまる言葉を選んで話そうとする姿勢が大切です。四半期毎の対話が望まれます。

一人ひとりとの対話が理想的ですが、会社に

よっては、一足飛びに一人ひとりとの対話が無理の場合もあるでしょう。このような場合は、職場ごと、部門ごとの話し合い、或いは労働組合とか社員会のような場を用いて、一人ひとりの社員について、発言の場を保障することが大切でしょう。

社員との対話を考える上で大切なことが3つあります。

一つ目は、経営者の人間的魅力、哲学が問われます。中小企業では、経営者の果たす役割、比重が大きいです。従業員の一ひとりと誠実に向き合う姿勢が、従業員との間での信頼関係をつくり上げます。

二つ目は経営指針(経営理念、方針、計画)を持っていることです。経営指針なしに経営を進めることは、暴風雨の中を、海図と磁石なしに航海する事と同じです。社員としては、どこに連れて行かれるか分からず、非常に不安となります。

三つ目は、労使双方が学ぶことを重視することです。学ぶことを通して、各自が現状から脱皮し、より高い次元に達することができます。現状にとどまることは、退歩を意味します。やがて社会の舞台からの退場を命じられることは避けられません。

1985年3月に発表されたユネスコ学習権宣言を労使双方で勉強したいものです。

中小企業において、労使双方の努力或いは心がけで、「対話のある会社」をつくる条件は徐々に広がっています。逆に言うと、厳しい経営環境の中で、対話のない会社は、社会的存続が危うくなってきていると言えます。

今一度、原点に帰って、自社における社員との「対話」を見つめてみたいものです。



