

シリーズ・編集部座談会《こんな話&あんな話》

収束の気配が見え難い《新型コロナウイルス騒動》
準備が整った会社には逆に成長の機会でもある!?(2)

【出席者＝本紙編集部一同】

☆社員総出のブレインストーミングで改革を!?

司会者 先週の座談会では、新型コロナウイルス禍という未曾有の危機のなか、これまでとは違う働き方を否応なく求められるという新たな経験をしつつある今だからこそ、従来は無理だと思われていた電気設備工事業界や建設業界などの「働き方改革」が、逆に進むのではないかというような話題を主に話し合ったね。

記者C そうでした。つまるところ、そのような形で結果的に得られた発想の転換を、どのようにカタチにしていけるか、ですよ。

記者D そのあたりの対処の仕方に、経営者のみなさんの手腕がいろいろな意味で問われるし、それぞれ、アフターコロナの時代の生き方が決まってくる。

記者A まあ、「言うは易し」でね(笑)。自分たちは簡単に「経営者の手腕が問われる」なんていっちゃうけど、問われるほうの経営者のみなさんは、大変ですよ。すべてが自分の肩にかかっているみたいになっちゃうと……。

記者C こういう未曾有の時期だからこそ、自分たちの会社がどうやってここを乗り越え、新たな発展のカタチを見つけていくべきかということ、社員みんなで話し合ったり、意見交換したりするのもいいんじゃないですかね。経営者だけに判断基準を委ねてしまうのではなく。

司会者 うん、それはいえているよね。最終の決断は経営者がするにせよ、未曾有の経験に対処するには肩書や経験を乗り越えた、従来の「シバリ」ととらわれない、むしろこれまでなら「非常識」とされかねないような発想の転換が必要かもしれない。

記者B ふた昔前ぐらいに流行ったブレインストーミングを、小さな会社であれば社員全員でやるというのもいいかもしれません。

記者D ブレインストーミングというのは、私たちの世代には馴染みのあまりない言葉なのですが(笑)、それはどういう手法ですか？

記者C ブレインストーミングというと分かりにくいかもしれないけど、正式にはブレイン・ストーミングだよ。ブレインの語源は「脳」で、ストーミングは「嵐」だから、息もつかせぬほどに、思いつくままに頭に浮かんだアイデアや発想のタネを、無制限に出し合うというような形式の意見交換――ということじゃないかな。

記者B 概ねの意味は、そんなことでしたよね。そしてその場合に大事なことは、その場で出た他人の意見やアイデアに対する批評や批判はしないということ。批判がはじまると、自由な発想が途切れてしまいかねないからね。それから社内の肩書とか年齢や経験の差なんてことは無視して、とにかく、頭のなかに浮かんでくる、湧き上がってくる発想のタネをどんどん出し合うことが重要だった。

記者A 長幼の序を重んじる日本人には、無理なタイプの会議手法だともいわれたけど、最近の若手社員の「ため口主義」がこういうときに役立つかも(笑)。

記者B まあ、言葉遣いとかには最低限の礼儀はあったほうがいいと思うけど、とにかくキャリアの浅い深いとか、経験が豊富か乏しいか、なんてことについても遠慮せず、「こんなの、どうでしょう？ これはどうですか？」と積極的に発言していく姿勢が肝です。

記者D 若手社員には上司や先輩にも遠慮しない姿勢が求められるとして、重要なのは先輩や上司がそういう若手社員に「生意気だ」というような気持ちをもたないこと。そのほうが難しいのでは？(笑)

司会者 それはあるよね。日本の上司や先輩はすぐ、若手社員の「ため口」を潰しにかかるような傾向があ