かいぎん

エコマガ

ECONOMIC DATA & MANAGEMENT MAGAZINE

vol.235 October 2024

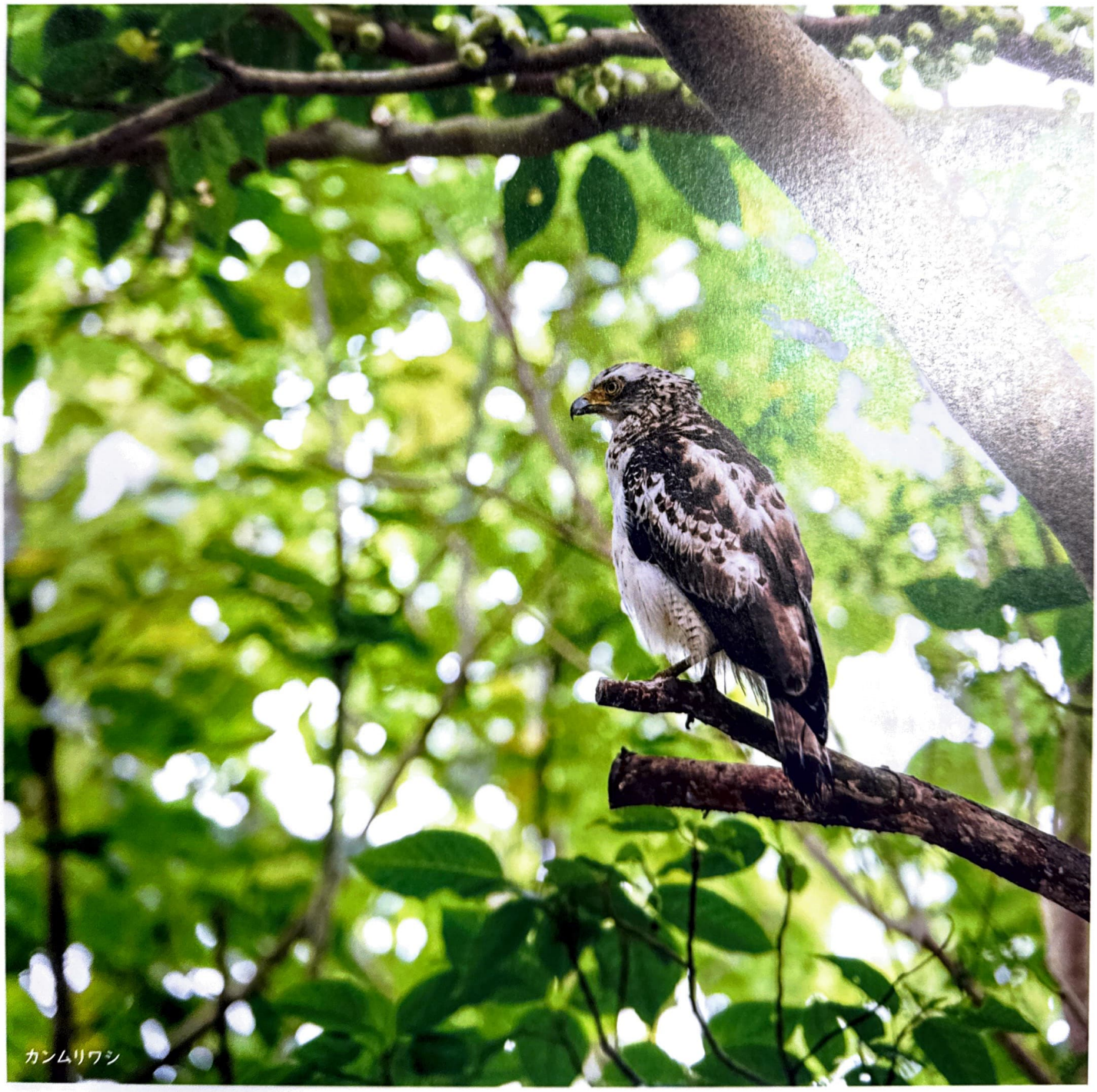
10

The Voice
「すくぶん」を胸に
笑顔あふれる介護の未来を創造
株式会社ふれあい介護センター

KRI アウトルック
9割の企業が仕入れ値上昇、
7割が値上げ意向

地産地商
フードロス削減と
社会貢献の両立を目指して
新広堂株式会社

津口
消費者ニーズとインサイト



カンムリワシ

OKINAWA KAIHO 海邦銀行



朝比奈寛幸税理士事務所 代表税理士、
シナリオ・プランナー、農業経営アドバイザー
朝比奈 寛幸

未来を「創造する」とは



私たちが生きる現代は、VUCA（Volatility：不安定性、Uncertainty：不確実性、Complexity：複雑性、Ambiguity：曖昧性）の時代と言われています。このような予測困難な時代にあっても、個人や組織、コミュニティーのいずれにも未来は確実に訪れます。今回は、私たちが対峙するこの「未来」の捉え方について考えてみたいと思います。

現実の本質を探る

未来について語る前に、まずは「現実」という概念を掘り下げてみましょう。日常生活において、私たちは「現実とは何か」を意識的に考えることは稀です。しかし、目の前で起きた出来事を誰かに伝えようとするとき、私たちは無意識のうちにその本質に迫ろうとします。言葉を駆使して、あたかも写真を見せるかのように現実を描写しようと努めます。ここで疑問が生じます。果たして、このように表現された「現実」は、他者にも同じものとして伝わるのでしょうか。

個人の視点が織りなす現実

一つの事例を通じて、この問いを考えてみましょう。「Aさんのお父さんが亡くなりました」という出来事を描写する際、その表現は多岐にわたります。生物学的には「特定の身体機能の停止」と捉えられ、また「彼は苦しみから解放された」「Aさんの心の中で生き続ける」「物質の原子構成が変化した」など、さまざまな表現が可能です。

なぜこのような多様性が生まれるのでしょうか。それは、描写する個人がそれぞれ異なる価値観を持ち、それが「現実」の認識に影響を与えるからです。

私たちは、現実における「事実」と「価値観」を区別することができます。しかし、現実を表現する際、私たちは必然的に自身の価値観の影響を受けます。加えて、この価値観は個人の「生活様式」や文化に深く根ざしています。したがって、自身の価値観のみに縛られた「現実」認識は、他者の持つ価値観がもたらす「新たな可能性」を見逃し、現実に自ら「限界」を設けることにもなりかねません。

冒頭で述べた通り、現代は予測が困難な時代です。そんな状況下で、未来を創造するためは、意図的に未来を形'創る'ための「適応力」と「創造力」が鍵だとも言われています。ご自身の狭い「価値観」に縛られたままで、これらの力を十分に発揮し得るでしょうか。

組織における価値観の影響

これまでの話しを「組織」に当てはめてみましょう。組織は、内部に共有された文化や価値観によって形成されます。「わが社らしさ」といった理念もその一例です。しかし、もしその文化が過去の成功体験に固執した「独善的」なものであれば、どうでしょうか。それは「新たな可能性」を阻害し、現実や未来に「限界」を設けることになりはしないでしょうか。

組織論研究者カール・E・ワイクの『適応が適応可能性を排除する』という言葉は、この状況を的確に表現しています。過度な成功体験への適応は、他の機会への適応能力を低下させる可能性があるのです。

現実を再定義する力

人は、「当然」とされてきたものに潜む限界や偏見に気づいたとき、新たな選択肢を考える自由を得ます。これは、個人だけでなく、組織文化を形成し続ける組織にも当てはまります。つまり、「価値観が現実を創る」という観点から、組織の価値観が変化すれば「現実」も変わり、延いては「未来」も自由に創造できるということです。

組織における未来創造の実践

例えば、私たちが「問題」と定義しているものを、「機会」として再定義することはできないでしょうか。共に対話し、新しいアイデアや問いを投げかけ合い、時には異なる価値観を生み出しながら、新たな現実と未来を組織全体で「共創」することに挑戦してみてください。この過程こそが、予測困難な現代において必要とされる「適応力」と「創造力」を育む鍵となるのです。