

まえがき

本ワークショップは、私どもの研究プロジェクト「学習する組織への変容 ---- 活動理論による安全文化醸成の道」(原子力安全基盤機構：公募研究)の一環として実施されたものです。今年度は、3年計画の初年度に当たるため、研究プロジェクトの基本コンセプトと研究デザインについて発表するとともに、「学習する組織」に関する基調講演をお願いしました。

「学習する組織」とは、組織のメンバーがよく勉強する組織のことではありません。いかなる職場にも組織にも、数多くの「自明の前提」(暗黙の了解)が存在しています。だからこそ、職場や組織の活動もスムーズに進みます。しかし、同時に、職場や組織の意思決定や活動は、自明の前提に縛られてもいます。とくに、過去に例のない新しい問題に直面したとき、あるいは、今までにない新しい活動が求められるときなどには、自明の前提が手かせ足かせになりかねません。自明の前提は、それが自明なだけに、ことさら意識にのぼることもなければ、あらためて言葉で表現されることもありません。つまり、自分たちが立脚している自明の前提には気づきにくい。自覚せぬまま100%従っている ---- それが自明の前提です。

「学習する組織」とは、皆が立脚している自明の前提に気づけるようなコミュニケーション、そして、自明の前提という縛りからフリーになれるようなコミュニケーションを行える組織のことです。変化が大きい時代、そして、グローバリゼーションという未知の経験にさらされる時代にあっては、従来の自明の前提に縛られることなく、自明の前提に気づき、それを塗り替えていくことが必要です。また、若年層を中心に、トップダウン型の管理組織には抵抗感が強くなっています。その抵抗感を減らし、前向きのベクトルをつくるにも、学習する組織、すなわち、互いの思考をぶつけあい、「あっ、そうか、そう思いこんでいたけど----」というフレッシュな経験ができる組織が求められています。この「学習する組織」への変容が、原子力組織の安全文化を醸成する道になるのではないかと ---- これらが、私たち研究チームの思いです。

本報告書は、当日の基調講演と研究プロジェクトの2つのサブテーマ(原子力発電所組織の現場研究、および、内発的データベースの開発)に関する発表を、当日の配付資料とともに要約したものです。このワークショップの発表と議論を、研究プロジェクトを推進する貴重な糧にしていく所存です。

プロジェクト代表者
杉万俊夫