

ラボラトリー・メソッドを用いた授業の検討 —参加者の「体験」に焦点を当てることの意味—

田嶋 英行*

Key words : ラボラトリー・メソッド, 体験, 意味, 組織開発, 自己

I. はじめに

現在、組織開発 (Organization Development =OD) と呼ばれる組織活性化の手法が、日本企業の人事担当者や研修担当者に改めて注目されつつある。そもそもこの組織開発という用語自体は、1950年代後半に生まれたと考えられており、したがってこの概念の誕生から60年ほど経っている、ということになる。米国生まれのこの手法は、日本国内でも1970年代から1980年頃まで比較的積極的に用いられ、いわゆる「ODブーム」(中原・中村, 2018: 244) も起きていた。これは「管理者研修+職場ぐるみでの問題の見える化と対話」(中原・中村, 2018: 252) という形式をとったものであるが、1)コストがかかりすぎる、2)業務に直結しない人間的側面も扱うため、研修を受けた人間の抵抗にあうといった理由から、次第に下火になっていった(中原・中村, 2018: 253-4)。

その後も組織開発的な活動はおこなわれていたが、1990年代のいわゆるバブル崩壊による景気後退によって、「組織の人間的側面に投資をする組織開発は見向きもされなく」(中原・中村, 2018: 258) になっていった。しかし2000年以降は、職場においてより主体的に考えて動く社員を育てていくことが求められるようになり、コーチングやファシリテーションの技術が企業の管理職

によって学ばれるようになっていった。一方で、『『研修での学びが現場で活かされていない』『研修で個人が学んでも、職場や組織が変わっていかない』』(中原・中村, 2018: 260) といった問題意識も生じることになり、改めて、組織開発にスポットが当てられるようになったのである。

そもそも組織開発は、Kurt Lewinによる影響を大きく受けている、と考えられている。Lewinは心理学者として、人間関係のトレーニング方式としてのTグループ(トレーニング・グループ)を開発した人物である。これはラボラトリー・メソッドとも呼ばれる手法であり、中原淳および中村和彦はこの手法について、以下のように説明している(中原・中村, 2018: 138)。

Tグループではあらかじめ話題や課題が決まっていないグループ・セッションを、通常4日間から6日間ほどかけてやっていきます。なぜ、あらかじめ話題や課題が設定されないかというと、その場にいる人、「今-ここ」(here and now) のお互いの間で起こっていることに焦点づけるためです。

このようにTグループでは、あらかじめ設定された課題や話題がないので、そのセッション内において、何がどのように生じるのかについては、メンバー次第ということになってくる。また通常、あまり焦点の当てられることのないメンバー

*人間学部人間福祉学科

の「感情」にも、焦点が当てられていく。メンバーが自らのそして相手の「感情」に目を向けていくことによって、自分が他のメンバーに対してどのような影響を与えているのか、さらには自分自身のありようや行動について洞察を深めていくことになる(中原・中村, 2018: 139-40)。

組織開発の源流には、この Lewin による T グループもしくはラボラトリー・メソッドがあると考えられるのであるが、一方でこの T グループもしくはラボラトリー・メソッドは、大学等の演習形式の授業で活用していくことにより、参加者自身の自己洞察や自己覚知を深めていくことができるのではないだろうか。さらにそれらをもとに参加者自身が、大学の授業等の活動内でのチームの構築に、延いては将来的には就職先での職場でのチームの構築に寄与し得る力をつけていくことができるのではないか。ここでは大学における演習系の授業の参加者を、近い将来さまざまな職場で仕事をしていく職業人の「卵」として位置づけ、大学卒業後、職場のマネジャーとして活躍する管理職予備群の一員として捉えていく場合に、同手法がとりわけ参加者の「体験」を重視する点に着目し、その意味するところについて検討をおこなっていく。

II. 仕事をする意味と意味のある仕事

日本経済新聞(2019年8月6日朝刊11面)に、「平成生まれの会社員や学生(平成世代)のキャリア形成」の意識のあり方について、コラムが掲載されている。そこには、以下のような記載がある。

- ・大学3年生でとりあえずインターンをしているが、しんどそうで働きたくない。結婚して専業主婦になりたいが、簡単に結婚もできそうにないし、困っています(大学生・女子)。
- ・26歳だが、会社で頑張るといふこと、一生懸命に仕事をするとは何なのか、自分には分からない(会社員・男性)。

紙面上ではこれらの意見に対して、「自分の芯ぶれないように」とアドバイスを送っているが、はたして、職場で生き活きと働くにはどのように

すればよいのだろうか。またそもそも、職場で生き活きと働きながら、自己実現をしたり自己の追求(追究)をしたりすることは可能なのだろうか。

「労働の疎外」という概念がある。いまとなつてはいささか時代がかった表現かもしれないが、筆者自身は現代においても、仕事や労働について考える際には、鍵となる概念であると考えている。この「労働の疎外」とは、そもそもは Karl Marx によるものであり、資本主義社会においては必然的に生み出される現象である。すなわち、労働者が労働することで生産物(商品)をつくり出すことは、延いてはその生産物(商品)が労働者にとって「一つの異物として、生産者からは独立な一つの力として対峙してくるということにほかならない」(Marx, 1975: 431)、ということである。つまりこの現象においては「労働者の、彼の労働の産物にたいするあり方が何か他人のものに対するごときあり方」(Marx, 1975: 432)となり、「労働者が身をすりへらして働けば働くほど、彼が自分に対抗したものとして作り出す」(Marx, 1975: 431)対象的世界が「ますます強力なものになり」(Marx, 1975: 432)、一方で「彼自身、彼の内面的世界がますます貧しくなり、彼自身に属するものはますます少なく」(Marx, 1975: 432)なっていく、と考えられるのである。

労働者の労働力自体は、一つの商品と化していく。労働者は労働力を資本(家)に売ることによって、いくばくかの賃金を受け取ることになる。資本主義社会において労働者は、生活のために、自らの労働力を資本(家)に売らざるを得ない。「実質的には労働者が資本家という他者によって、商品として扱われざるを得ない事態」(田上, 2011: 41)が生じる。資本(家)は自ら所有する生産諸手段を用いて、あらたに資本を生み出していくが、その際には労働者が提供する労働力をもちいてその作業をおこなっていくことになる。ただしここで注意が必要なのは、労働者が資本(家)の生産諸手段を用いるのではなく、生産諸手段が労働者を使うということについて、である。つまりあくまで主は前者(生産諸手段)であり、後者(労働者)は従なのである。結果として、労働者の労働力によって生み出された生産物(商品)は、労

働者自身のものにはならず、生産諸手段の所有者である資本（家）のものとなっていく。労働者の労働の産物としての生産物（商品）は、労働者にとってひとつの疎遠な存在として、「一つの異物として、生産者からは独立な一つの力として対峙してくる」のであり、さきに述べた「労働の疎外」が生じてくる、と考えられるのである。このことを筆者なりに分かりやすく説明するならば、以下のようになるであろう。

ここでは学生の多くが客として来店していたり、なかには実際にアルバイトとして働いていたりする場合も多いと考えられる。チェーンのラーメン店のケースを考えてみる。この店が一杯 800 円のラーメンを販売する場合、以下の図のようになる。

一杯の売値が 800 円のラーメンには、200 円の原材料費＝原価（麺やスープの具材代）がかかっている。この原材料に労働者が労働力をかけていくことによって、具体的には麺やスープをつくりラーメンという商品を完成させ、来店した客に提供することによって、店は 600 円の利益（収入 800 円－原価 200 円）を得ることができるのである。ただしこの 600 円は労働者の労働力によって付加された価値のはずであるが、実際に労働者に支払われるのはこのうちの一部に過ぎないのであり、残りはラーメン店という生産手段を所有するチェーン（資本）側の取り分となる。つまり労働者からみるならば、このラーメン店チェーンの取り分だけ搾取された、ということになるのである。

ラーメン店でアルバイトとして自らの労働力を提供している場合、どれだけ身を粉にして働いて

も、自分が得られる賃金は事前に額が定められたアルバイト代だけであり、残りはすべてチェーン（資本）側に搾取されていく。すなわち働けば働くほど、労働者側は損するのである。「労働者が身をすりへらして働けば働くほど、彼が自分に対抗したものとして作り出す」対象的世界が「ますます強力なものになり」、一方で「彼自身、彼の内面的世界がますます貧しくなり、彼自身に属するものはますます少なく」なっていく。「労働の疎外」を想起させる事態が、現実のものとなってくる。

このようなラーメン店に限らず、資本主義システム内で利潤を追求する営利組織において賃労働者として働く場合、「労働の疎外」を想起させる事態に、つねに遭遇せざるを得ない。さきにみた「平成生まれの会社員や学生（平成世代）のキャリア形成」の意識のあり方の記述は、個々の労働者がこのような事態を直感的に察知し、表出したものといえるのではないか。労働者は、仕事をやる意味については「生活していくため」と端的に答えられるが、一方でその仕事自体が彼らにとって意味があるかどうか、すなわち自分が働いた分の「見返り」が十分に得られるかどうかについては、必ずしも保証の限りでない。

Ⅲ. 未来の（生産）計画量と現在の体験

労働者はさらに、これまで述べてきたように自らが働いた分（過去の分）のうち一定量を確実に搾取されるというだけでなく、未来においても、この搾取がおこなわれるよう運命づけられている。いわゆる「PDCA サイクル」によって事前に設定された生産計画を達成するよう追い立てら

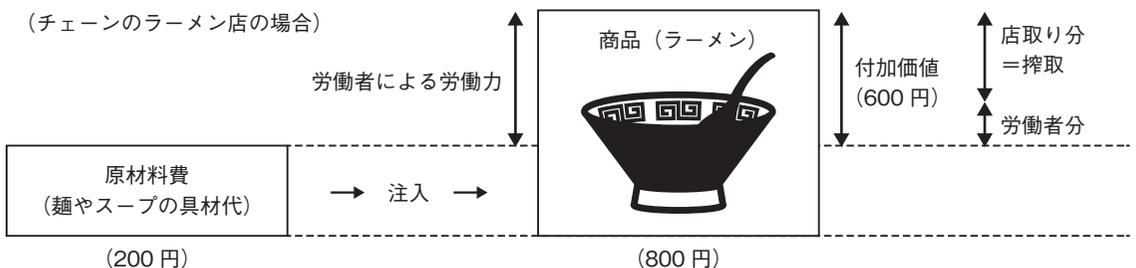


図1 ラーメン店における労働者の労働力と商品における付加価値

れているのであり、今後においても引き続き、「労働の疎外」を想起させる事態が必然的に生じてくる宿命のうちに据え置かれつつある。

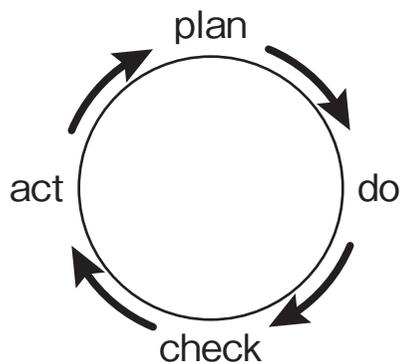


図2 PDCA サイクル

いかなる生産現場においても、生産計画のないところは少ない、であろう。年次計画なり、月次計画なり、その日ごとの計画なり、達成すべき生産量は、あくまであらかじめ決められている。このことは製造業に限らず、サービス業の領域でも普遍的にみられる事態である。ただし労働者側の問題としては、この計画 (plan) が現状を維持する水準で設定されることはほとんどない、ということについてである。雇用者(資本)側はつねに「チャレンジング」な数値を設定してくるであろうし、労働者側がかなり頑張ってこの数値をクリアしても、その次の期間においては、さらに高い数値目標が設定されるのである。資本側の利潤追求は止まることを知らないものであり、労働者側は必然的に疲弊していくことになる。そうすると職場には、いわゆるアパシー (無関心) の状態が蔓延することとなり、結果的に生産量は落ちるであろうし、資本側も損するようになっていく。

労働者は各職場において、事前に計画された目標値を達成することによって承認されることを求めるし、そもそもそのようにすることを奨励されている。つまり昇進や昇給は、その達成具合にかかっているのである。未来における理想の自己像に到達するには、そのような目標をクリアすることによって雇用主 (資本) 側や、延いては職場の仲間の承認を得ることで可能となる。職場におけ

る自律 (自立) した自己像への到達は、あくまで雇用主や職場の仲間の承認を前提としている、すなわち他者にかかっている (依存している) と考えられるのである。

個人における「自立」と「他者依存」のジレンマがみられる現象として、嗜癖や共依存が挙げられる。鎌原利成によれば、これらの現象の背景に「自律性」と「他者依存」のジレンマがあるといい、さらにこのことについて以下のように述べている (鎌原, 1997: 56)。

「自律性」を求める欲望の主体は、「自尊心」「虚栄心」の持ち主でもある。それは、自分が、欲望のモデルと同一化し、理想的な「自律性」「自発性」を得られると信じているからである。しかし、自分が「自律的」な存在であるとの確証は、モデル=ライバルの欲望をどれだけ模倣できているか確認することによってしか得られない、つまり、他者の承認によってしか得ることができないのである。もっと極端な言い方をすれば、「自分の『自律性』を、他者から賞賛されること」、「他者から賞賛されることそれ自体」が、欲望の対象となっているといえる。それゆえ、「自尊心」「虚栄心」の持ち主は、自分の「自律性」を他者に誇りたいのに、他者の評価に依存しなければならないジレンマに、葛藤するのである。

また鎌原は「誰もが、理想的な『主体』から『遅れた』状態であり、他人に『遅れ』を取っている」という意識を抱いている (鎌原, 1997: 56) とも述べている。つまり嗜癖や共依存といった現象の背景には、「自律 (自立) と依存」といったジレンマを抱えつつ、さらに自分自身がつねに他者が求める (欲望する) 理想像に到達することができず、何らかのフラストレーションをため込んでいく、という事態があるというのである。このこと自体は、これまで述べてきたような「いわゆる『PDCA サイクル』によって事前に設定された生産計画を達成するよう追い立てられている」労働者にも、同じように当てはまると考えられまいだろうか。労働者は、自らが職場で自律 (自立) した立派な労働者であると実感するためには、雇用主 (資本) や職場の仲間からの承認が必要不可欠

である。それらの他者から自分自身が認められない限り、昇進や昇給はあり得ない、のである。つまり、職場において自律（自立）しようとするほど、他者に依存するというジレンマに陥っていくことになる。そして高い目標値の達成（具体的には、その目標値をクリアした未来の理想的な自己像への到達）の必要性を見せつけられつつも、その課題をクリアすることについては、つねに遅れをとっている現実の自分を見出さざるを得ない、のである。

このように労働者は、つねに目の前に高い目標値を掲げられることによって、そのたびに遅れている自分を発見しつつ、自己嫌悪の念を強く抱かざるを得ない。さらにその念があまりに強くなると、さきに述べたように必然的に疲弊していくことになり、結果としていわゆるアパシー（無関心）の状態に陥っていく、とも考えられるのである。またかりに目標値を達成できても（もしくは、達成しなくても）、さきに述べたように労働者は、自らが働いた分（過去の分）のうち一定量を確実に搾取されることになり、さらに未来においても、この搾取が資本側によって確実におこなわれていくことになる、のである。

鎌原は嗜癖や共依存といった現象の背景には、「自律性」と「他者依存」のジレンマがあるとみていた。また Roy Baumeister が「ひとがもつことのできる最小の自己とは身体であり、自らの身体をもたないという方法はない」（Baumeister, 1991: 17）と述べ、さらにアルコール依存といった嗜癖は自己の意味づけから逃避するため、身体にもとづいた感情に没頭する（Baumeister, 1991: 17）と論じていることにもとづき、嗜癖や共依存を呈する人びとはそのジレンマを埋めるために「身体経験に集中」（鎌原, 1997: 60）するようになると述べている。つまりこのようなジレンマ状態にある者は、自らが存在する意味を見出しにくい状態にある、すなわち他者の承認を得ない限り（他者に依存しない限り）自律（自立）した自己像を描くことができず、二律背反の苦境に陥っていると考えられるのであるが、一方で彼ら彼女らが「身体経験に集中している時は、自己の『意味』をわざわざ考えないで済む」（鎌原, 1997: 60）のであ

る。鎌原はこれらのことについて、以下のように記している（鎌原, 1997: 60）。

精神的に自己の「意味」やアイデンティティがどんなに混乱し、どんなに無意味に思えたりしても、身体は、否応なく、「今、ここ」に、現に一つの存在として在り、究極的に、自己アイデンティティの、最少の、最後の根拠になり得るというのである。

たとえば摂食障害としての拒食症の場合であれば、自らが食べることを拒絶することによって「身体は、排除の対象となっている」（鎌田, 1997: 60）が、同時に身体に過度に集中することによって、「意味を超えた『身体的直接経験』の場としての身体、『生きている』身体を苦痛によって逆説的に実感」（鎌原, 1997: 60）することを可能にしていく。つまりそのような症状を呈する者は、自律（自立）と（他者）依存の間でいわば宙づりになった自己の存在意味を、拒食症になることによって、意味を超えた身体性に生きることによって、改めて克服しようとしているとみていくことができるのである。

一方でこのことについては、職場において自律（自立）しようとするほど、他者に依存するというジレンマに陥っていく労働者にも、改めてポジティブに活用していく必要があるのではないか。職場において自律（自立）しようとするほど、他者に依存せざるを得なくなり、さらに目標値の達成（＝理想的な自己像への到達）につねに「遅れ」をとりつつ自己嫌悪に陥らざるを得ない労働者。しかも、そもそもその目標値をクリアしたところで自らが働いた分（過去の分）のうち一定量を確実に搾取され、さらに未来においても、この搾取が資本側によって確実におこなわれることが運命づけられた労働者。このような苦境のなかで労働者は、（先の拒食症といった対応ではなく）自らの現在（「今、ここ」）の体験にあえてポジティブに焦点を当てていくことで、改めて、自らの存在意義を見出せるようになることが必要ではないか。

IV. ラボラトリー・メソッドを用いた授業での「体験」の重視

ここでいうラボラトリーとは必ずしも、自然科学における実証的な実験を意味しているわけではない。津村俊充はこの「ラボラトリー」という概念について、以下のような説明をおこなっている（津村，2019: 8）。

実験者（学習者）が自ら実験対象（学習者）となつて、ファシリテーターから提示された特別に設計されたグループ体験（実験）やコミュニケーション体験（実験）を通して、学習者がプロセスに気づき、そのプロセスを素材にしながら、体験学習の循環過程を活用し、自分の対人関係のありようや他者、グループなどの理解を深め、個人とグループがともに成長することを探求する活動であるといえる。

つまりこのメソッドにおいては、何はともあれ、学習者（参加者）の「体験」を重視する。さらに津村はラボラトリー・メソッドの展開過程として、以下の4つのステップを挙げている（津村，2019: 32-3）。

ステップ1 体験

自分や他者、グループや組織などのありようを詳細に探求するための基礎的な体験を指している。

ステップ2 意識化

体験から学ぶために重要なステップである。（中略）学習者は自分に足りないものや課題になるような問題に目が向きやすいが、最近では、ポジティブ・アプローチやナラティブ・セラピーといった考えをベースにして本人がもつ強みや潜在力を見出すことができるようなインタビューを行うことにより、思いがけない価値ある自分や他者に出会う（意識化する）ことも自己理解や他者理解に有効な学びのステップとなる。

ステップ3 分析

ステップ2で収集されたデータが意味するもの、そこにいるメンバーの特徴やグループダイナ

ミクスの現象を解明する「分析」のステップが重要になる。このステップでは、ステップ2でメンバーが相互に気づいたことや考えたことなどを率直にわかちあいができる関係づくりが大切になる。

ステップ4 仮説化

ステップ3で分析した学びを応用し、自分やグループの成長に生かすために、メンバー自身が具体的に実験的に取り組む課題を見出すステップである。仮説化する課題は、できる限り具体的な行動目標であることが望ましい。

ラボラトリー・メソッドを用いた授業ではこのように、まずは参加者自身が「体験」していただくことを重視する。つまりさきに挙げた「PDCAサイクル」ではあくまで計画化（planning）することが第一のステップなのであるが、それに対してこのメソッドでは、参加者の現在（「今、ここ」）の体験が主軸となって展開されていく。

筆者自身、このメソッドにもとづいた授業を毎年度、3年次ゼミで展開している。それは、（株）プレスタイム社が提供しているフライングカー・コーポレーション（略称：FCC）というプログラムであり、ブロックで模型航空機をつくり損益計算までおこなう、という趣旨のものである（プレスタイム2019）。なお会社によるとこのプログラムの内容は、以下の説明のものとなる（プレスタイム2019）。

チーム（5,6名）毎に1つの航空機メーカー（製造会社）となり、受講生はその社員となります。顧客である航空会社「フライングカー・コーポレーション（FCC）」から航空機製作を受注するために、営業活動をし、ビジネスマナーを実践的に学びます。その後、設計・製造・検査など役割分担して、模型航空機の製造・納品を行い、PDCA・納期意識などを体感します。力を絞り切ったチームを待ち受けるのは損益計算です。黒字となり喜ぶチーム、あるチームは赤字となり……。最後に、結果を受けてチームは互いをねぎらい、新たな出発にのぞみます。

このプログラムはおもに、新入社員研修で用い

られているが、製造業現場での実体験を通し、「各々の役割を意識し、責任をもって遂行する大切さを体感」(プレスタイム 2019)することを主眼とするものとなっている。将来的に、さまざまな職場で仕事に携わっていく大学生にも、その体験は有効となるのではないかと考えられよう。またここで重視されているのは、やはり参加者の「体験」である。職場における「PDCA」サイクルなどについても、あくまでまず参加者自身が「体験」してみてどう感じたか、もしくはどのように思ったか、などを改めて内省してもらうのである。

そもそもこのラボラトリー・メソッドにおける参加者の「今・ここ」の体験を重視する観点の「哲学的基盤」は、Edmund Husserl による「現象学」に求めることができるであろう。「組織開発で頻出することになる『今・ここ』という価値観のルーツにある」(中原・中村, 2018: 84) のが、すなわち、Husserl の哲学であると考えられるのである(中原・中村, 2018: 102)。この哲学は「対象とはなるべく距離をとり、客観的たろうとする自然科学とはまったく異なる立ち位置」(中原・中村, 2018: 89)にある。すなわちそれは、「反自然科学」の特徴をもつものなのである。

たとえばわれわれの目の前に、1つのリングがあったとする。それを手に取ってみても、その感触からしてリングに違いないし、実際にそれをかじってみても、食感や味覚からして、リングに違いないと感じる。つまりこの実感自体は、自分にとって、疑いようのない事実である。目の前の丸くて赤く、つやつやしたものを、われわれはまさしくリングとして実感するのであり、そのこと自体は、われわれ自身にとって疑いのない唯一のもの、と考えられるのである。

一方でわれわれの前にある、われわれがリングであると感じているものが、はたして本当のリングであるのかについては、必ずしもつねにすでに明らかである、というわけではない。それは実際には最新の科学技術を用いた、本物そっくりの化学合成物であるかもしれないのである。そういった意味では、目の前にあるリングはどこまでも疑い得るものに過ぎないということになり、原理的には、絶対的な確実さを与えることはできない。

したがって、われわれがリングだと思っている目の前にある物体自体は、それが本物であるか判断し得ないものの、一方でわれわれがそれをまさしくリングだと思っている実感自体は、疑い得ない。

このように Husserl の「現象学」は、自然科学の前提にある事物の客観性を疑っていくのであり、却ってわれわれ自身の「今・ここ」の感覚に重きを置いていく。つまり確実なのは、われわれにとっての実感であり、客観的事物ではない、ということである。ラボラトリー・メソッドが参加者の「体験」を重視するということは、すなわち、自然科学の前提にある事物の客観性ではなく、むしろ参加者にとっての「今・ここ」の感覚を重んじるということであり、彼ら彼女らにとっての実感を重視していくということに他ならない。つまりそういった意味で、Husserl の哲学にも、延いてはラボラトリー・メソッドにも、「反自然科学」的側面があると考えられるであろう。

V. 引き裂かれた自己像とその改善

さきに、いかなる生産現場においても生産計画のないところはない、と述べた。年次計画なり、月次計画なり、その日ごとの計画なり、達成すべき生産量はあらかじめ決められているのである。このことは製造業に限らず、サービス業の領域でも普遍的にみられる事態である。さらにこの計画そのものが、その後も現状を維持する水準で設定されることはほとんどない。雇用者(資本)側はつねに「チャレンジング」な数値を設定してくるのであろうし、労働者側がかなり頑張っている数値をクリアしても、その次の期間においては、さらに高い数値目標が設定されることにもなっていく。

労働者は、自らが職場で自律(自立)した立派な労働者であると感じるためには、雇用主(資本)や職場の仲間からの承認が必要不可欠である。それらの他者から自分自身が認められない限り、昇進や昇給はあり得ない、のである。つまり、職場において自律(自立)しようとするればするほど、他者に依存するというジレンマに陥っていく。そして、高い目標値の達成(具体的には、その目標値をクリアした未来の理想的な自己像への到達)

を目の前に掲げられつつも、それを達成するという点においては、つねに遅れをとっている現実の自分を見出さざるを得ない。このように労働者は、目の前につねに高い目標値を掲げられることによって、そのたびに遅れている自分を発見しつつ、自己嫌悪の念を強く抱くようになる。つまり自己像が、ありたい自分（理想像）とそうではない自分（現実）の2つに引き裂かれていく、と考えられるのである。

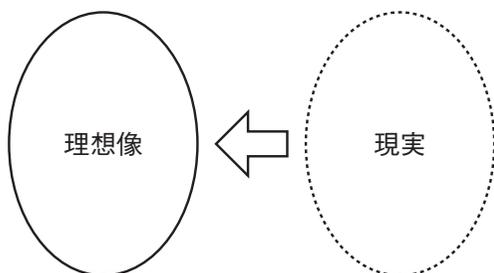


図3 引き裂かれた自己

ラボラトリー・メソッドは、これまで述べてきたように参加者の「体験」を重視する。したがって、このような労働者における自己分裂を改善し得る可能性をもっている、といえるのではないか。もちろん企業（資本）は利潤を追求することに目的があり、労働者は絶えず、目の前につねに高い目標値を掲げられつつ働かざるを得ないのであり、またかりにその目標値を達成しても、「労働の疎外」を想起させる状況のなかで生きていかざるを得ない。一方で労働者はあくまで生身の人間であり、感情をもつ存在である。身体性、もしくは身体をもとにした「体験」なしには存在し得ないのであり、Husserlの「現象学」によるならば、その「体験」をもとにした実感自体のみが疑い得ない、ということになる。

利潤追求を第一とする資本主義システムのなかでは、ラボラトリー・メソッドのような参加者の「体験」やさらには「感情」に焦点を当てることによって、労働者が分裂した自己像を改善する作業を定期的におこなうことが求められてくるだろう。それにより参加者自身が、自己の強度を改めて獲得していくことを目指していくのである。そ

してここに、ラボラトリー・メソッドを職場の研究等で活用していく意味がある、と考えられるのである。

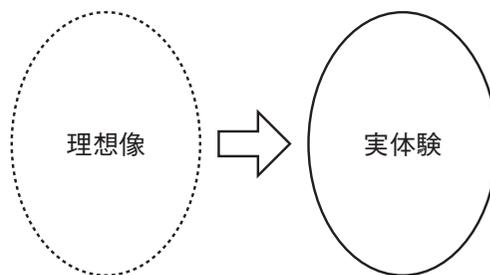


図4 ラボラトリー・メソッドによる自己像の改善

VI. おわりに

冒頭においてラボラトリー・メソッドは、大学等の演習形式の授業で活用していくことにより、参加者自身の自己洞察や自己覚知を深めていくことができるのではないかと、さらにそれらをもとに参加者自身が、大学の授業等の活動内でのチームの構築に、延いては将来的には就職先での職場でのチームの構築に寄与し得る力をつけていくことができるのではないかと述べていた。もちろん大学の演習形式の授業の参加者のほとんどは、企業での勤務経験はないであろうし、したがってこれまで筆者が述べてきた自己像の分裂といった現象についても、想像がつかない場合が多いと思う。一方で彼ら彼女らを、近い将来さまざまな職場で仕事をしていく職業人の「卵」として位置づけ、大学卒業後、職場のマネージャーとして活躍する管理職予備群の一員として捉えていくならば、学生時代にそのようなメソッドがあることについて身をもって体験していれば、将来それを自らが所属する職場で有効に活用していくということも、充分に想定し得るのではないかと。

さきにも述べたように各職場で働く労働者にとって、仕事をする意味については「生活していくため」と端的に答えられるが、その仕事自体が彼らにとって意味があるかどうか、すなわち自分が働いた分の「見返り」が十分に得られるかどうかについては、必ずしも保証の限りではない。現

(2019.9.19 受稿, 2019.9.30 受理)

状の資本主義システムの枠内で生きようとする限り、労働者はこの疑念から完全に解放されることはないだろう。自分の働いた分の「見返り」をすべて、金銭的報酬のみで受け取ることは原理的にあり得ないし、働く意味をそこにのみ求めるのであれば、そもそも働くだけの価値がない、ということになってしまう。一方でその「見返り」を他の要因にも求めていこうとするならば、たとえば自分自身の「居場所」や「仲間」、さらには「社会貢献の場」が得られる機会として捉えていこうとするならば、働く意味を超えた意義が生じ得る。そしてもっとも重要なのは、個々の労働者がそういった意義を、個々の「体験」として実感できるかどうかにある、ということではないだろうか。

引用文献

- Baumeister, R. (1991). *Escaping the Self: Alcoholism, Spirituality, Masochism, and Other Flights from Burden of Selfhood*, Basic Books.
- 鎌原利成 (1997). 自虐と依存から自立へ——近代の強迫的自律のパラドックス, 京都社会学年報, 5, 55-77.
- Marx, K. (1968). *Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844; Karl Marx-Freidrich Engels Werke*, Ergänzungband erster Teil, Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED, Dietz Verlag, Berlin, 465-588. (=1975, 真下信一訳, 1844年の経済学・哲学手稿, 大内兵衛・細川嘉六監訳, マルクス・エンゲルス全集第40巻, 大月書店, 385-512.)
- 中原淳・中村和彦 (2018). 組織開発の探究——理論に学び, 実践に活かす, ダイアモンド社.
- 日本経済新聞 (2019). COMEMOの論点——平成世代, 悩むキャリア, (2019年8月6日朝刊11面)
- プレスタイム(2019). 新入社員向け, 企業シミュレーション体験研修 Flying Car Corporation.
<https://presstime.co.jp/program/fcc/>
(2019年9月11日参照)
- 田上孝一 (2011). マルクスの物象化論と廣松の物象化論, 経済理論学会編, 経済理論, 48(2), 40-9.
- 津村俊充 (2019). 改訂新版プロセス・エデュケーション——学びを支援するファシリテーションの理論と実際, 金子書房.