

(イ) 仕事のノウハウを教えあう風土

図7は、「職場メンバー同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある」と「仕事は面白い」のクロス集計結果を示したものである。図中のA、B、C、Dは、図2と同じように「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」に対応している。

この図から、仕事のノウハウを教えあう風土があることと仕事が面白いことの間にも、相関があることがわかる。仕事のノウハウを教えあう雰囲気があることについて「当てはまる」と回答した人のうち、36.6%の人が仕事は面白いと回答している。他方、仕事のノウハウを教えあう雰囲気について、「当てはまらない」と回答した人のうち30.8%は仕事は面白くない（「仕事が面白い」という問いに「当てはまらない」と回答）としているからである。お互いに教えあう雰囲気があると、疑問に思ったことを聞きやすいし、それが価値の高い仕事の実現につながっていく。

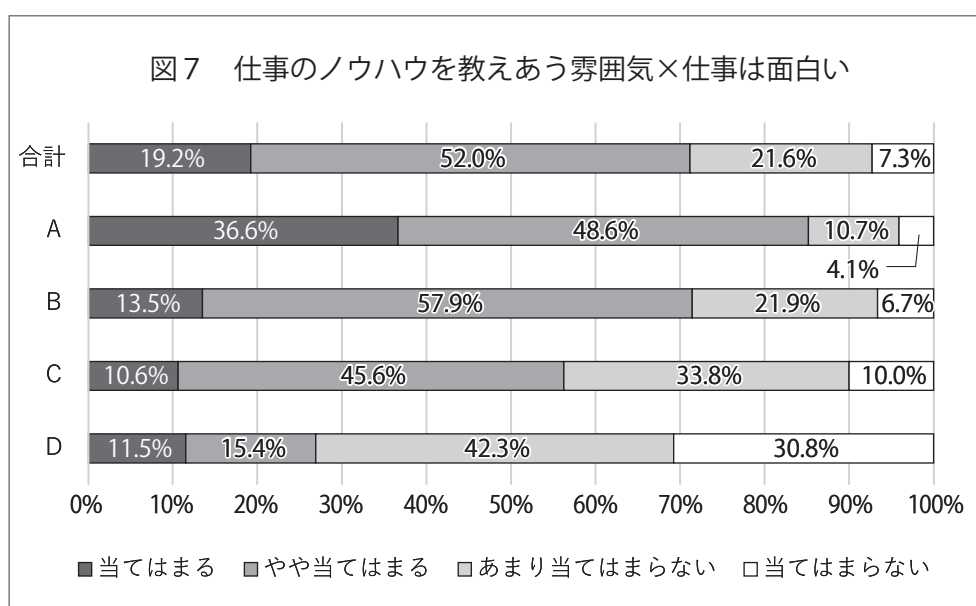


図8は、仕事上のノウハウを教えあう雰囲気と仕事のやりがいの関係を示したものである。ノウハウを教えあう雰囲気がある職場では、43.6%の人が仕事にやりがいを感じていると回答した。他方、教えあう雰囲気がない職場では、26.9%が仕事にやりがいを感じていないとしている。仕事上のノウハウを教えあう雰囲気は、仕事においてやりがいを感じることに強い相関があると言える。

図8 ノウハウを教えあう雰囲気×仕事にやりがい

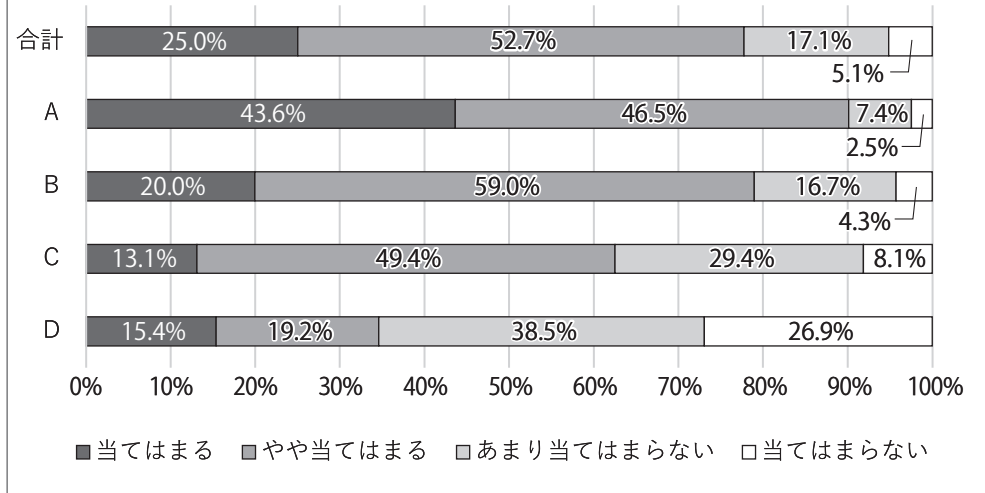


図9は、仕事上のノウハウを教えあう雰囲気と仕事の上での達成感の関係を示したものである。ノウハウを教えあう雰囲気がある職場では、44.4%の人が達成感を味わうことができている。それに対して、教えあう雰囲気がない職場では、30.8%が達成感を味わうことができていない。仕事の上で達成感を味わうことができれば、さらに工夫しようという気持ちが生まれると考えられる。それは、業務創造を実現する上での大切な条件である。

図9 ノウハウを教えあう雰囲気×仕事の達成感

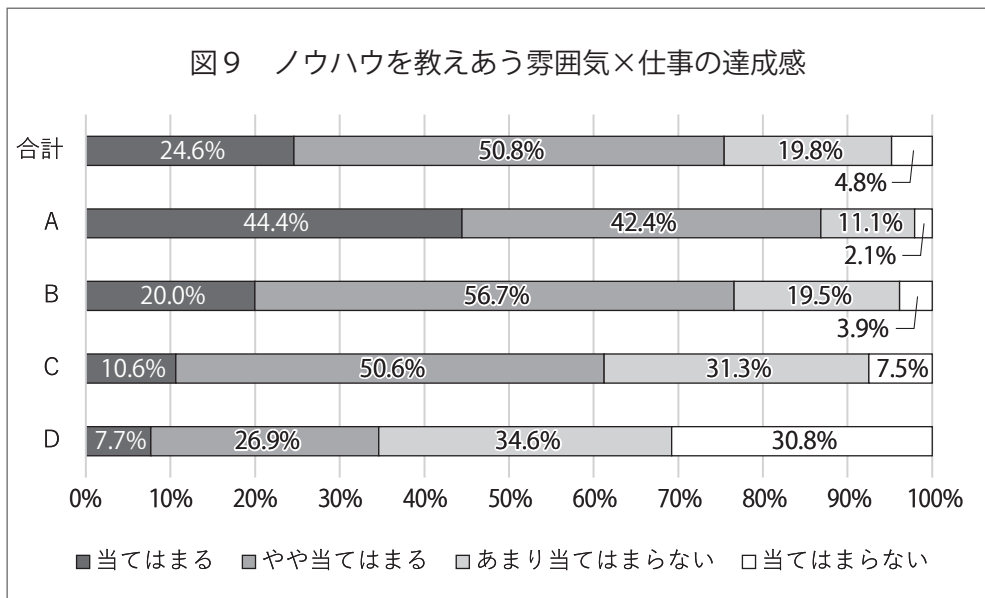


図10は、仕事上のノウハウを教えあう雰囲気と仕事を通じて成長していることとの関係を示したものである。教えあう雰囲気がある職場では、56.0%の人が成長を実感している。他方、教えあう雰囲気がない職場では、23.1%の回答者が自分の成長を感じられていない。自分自身の成長を感じられないと、仕事に対して前向きになることができず、新しい工夫への熱意も生まれない。成長を感じられるか否かも業務創造に大きな影響を与えている。

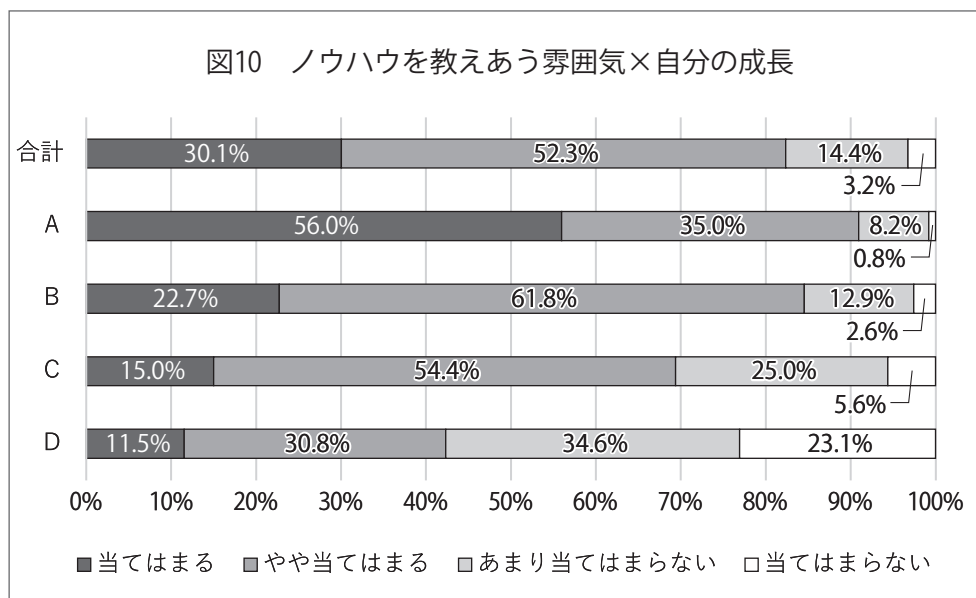
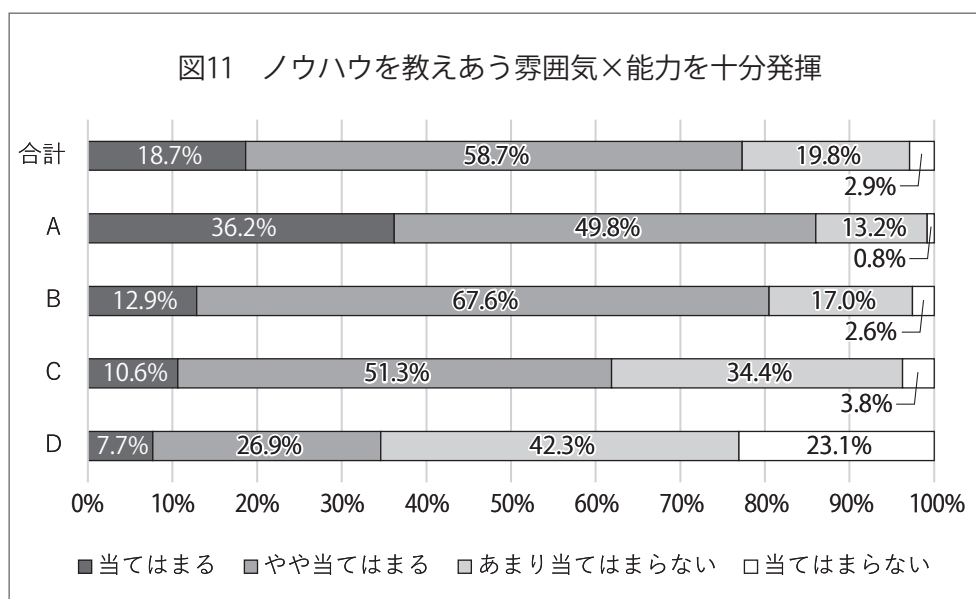


図11は、仕事上のノウハウを教えあう雰囲気と自分の能力を十分に発揮して働いていることとの関係を示したものである。ノウハウを教えあう職場で働いている人たちの36.2%は、自分の能力を十分に発揮できていると考えているのに対して、教えあう雰囲気がない職場では、23.1%の回答者が能力を十分に発揮できていないとしている。自分の能力が十分に発揮できている状態は、業務創造が起こる条件の一つである。



以上をまとめると次のようになる。職場メンバー同士で仕事のノウハウを教えあう職場では、仕事は面白い(36.6%)、仕事にやりがいがある(43.6%)、仕事を通じて達成感を味わうことができている(44.4%)、仕事を通じて自分が成長している(56.0%)、自分の能力を十分発揮して働いている(36.2%)となっている。仕事のノウハウを教えあうことは仕事に対する前向きな姿勢を生み出し、業務創造の必要条件になっていると考えられる。