

◆社内に潜む「暗黙のルール」のリスク◆

さて、あなたは会社で、「それ、うちではやらないのが普通ですよ」「昔からこうなんです」といった誰も決めていないのに存在するルールを感じたことはありませんか？

◆社内に潜む「暗黙のルール」のリスク◆

社内トラブルの裏側を探ってみたら、いつの間にか生まれた「見えないルール」があった。そんな経験はないでしょうか。

- ◇雑務は新人の仕事
- ◇この人には意見しないほうがいい
- ◇この会社で新しい提案は歓迎されない

誰かが決めたわけでも、文書にあるわけでもない。それでも社員の間で共有されてしまう暗黙のルール。これは経営者が気づきにくく、非常に厄介なリスクです。なぜなら、暗黙のルールが生まれると社員は組織にとって正しい判断ではなく、この組織で身を守るための判断を優先するようになるからです。

ここで大切なのは、「社員の意識が低いからルールが生まれた」と捉えるのではなく、「解釈の空白」が生まれやすい状態だったと捉えることです。暗黙のルールは、こうした空白を社員が埋めようとする中で静かに育っていきます。つまり、問題は【社員】ではなく社内で解釈が生まれる【余白】。ここに気づけるかどうか、暗黙のルールを解消する第一歩です。

では、その【余白】をどう埋めればよいのでしょうか。ちなみに、解釈の余地が生まれにくいよう工夫している組織は、次のような取り組みを行なっているようです。

- 経営者が判断の「基準」を示し続ける
⇒判断を迷わせない「共通の軸」があれば社員は勝手な解釈で動かなくなります。
- 組織の「対話量」を一定以上に保つ
⇒対話が減ると空気が意思決定を支配します。小さな違和感でも言葉にする風土が必要です。
- 「解釈しなくていい環境」をつくる
⇒経営者が「遠慮や忖度は必要ない」と明言するだけで、見えないルールは発生しにくくなります。など。

暗黙のルールは、どんな会社でも生まれます。しかし、日々の対話と明確な判断基準があれば、必ず風通しのいい組織に戻せます。社員が安心して働き、本音で動ける強い組織づくりを進めていきましょう。

□ ■ □
編集後記
□ ■ □

今回は「社内に潜む暗黙のルール」のリスクをテーマにお伝えしました。暗黙のルールは気づかぬうちに行動を縛り、挑戦しづらい職場をつくります。だからこそ当社でも、小さな違和感を見逃さないようにしようと思いました。

最後までお読みいただきましてありがとうございます。
ご不明な点がございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。
今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

