

<働きアリの話—真の生産性とは>

FPネットワーク神奈川会員 磯村 克生

「一生懸命やっているのに、なぜか疲れる」「忙しいはずなのに、成果につながらない」そんな戸惑いを覚えたことはありませんか。

私たちはいつの間にか、“忙しさ”そのものを生産性と勘違いしているのかもしれませんが。本コラムでは、自然界にある「働きアリの法則」を手がかりに、真の生産性とは何かを考えてみます。キーワードは「余白」。実は、この余白こそが、組織や人を強くする源泉なのだと感じています。

■「真面目な人ほど疲れる」という現実

「真面目な人ほど疲れてしまう」。そんな言葉に、思わず頷いた経験はないでしょうか。コロナ禍で会社の経営が厳しさを増していた頃、「2割の従業員を救うためには、8割を切り捨てる覚悟が必要だ」という経営論を耳にしました。しかしその言葉は、今もなお私の中で腑に落ちていません。一生懸命働いてきた人ほど切り捨てられるような感覚に理不尽さを覚えたからです。

皆さんの中には、「一生懸命やったのに評価されない」。そんな思いを抱えたことはありませんか。努力そのものが報われないと感じる瞬間は、誰にでもあるものです。そんな時に思い出したいのが、「働きアリの法則」という話です。

アリの集団を観察すると、次のような割合が見えてきます。

- 2割はよく働く
- 6割は普通に働く
- 2割は働かない

興味深いのは、この「働かない2割」を取り除いても、残った中から再び2割が働かなくなるという点です。逆に「働かないアリ」だけを集めると、その中の8割が働き始めます。つまり、働かないアリは“待機要員”として集団に必要不可欠な存在なのです。

■人間の組織にも潜む同じ構造

この法則はアリだけの話ではありません。企業や組織にも同じ現象が見られます。

- KPI（重要業績評価指標）達成を常に求められる
- 分刻みのスケジュール
- メール即レス
- 「忙しい人＝頑張っている人」という評価

上司から求められた KPI 達成のために、分刻みでスケジュールを埋め、メールに直ぐに返事し続け、常に何かに追われている状態を「頑張っている」と勘違いしてはいないでしょうか。全速力で走り続ける人には新しい景色は見えません。足元の綻びにも気づけないのです。つまり、頑張り過ぎることが必ずしも成果につながるわけではないのです。

生産性の高い組織には、意図的な「余白」があるのではないのでしょうか。それはサボるための時間ではありません。市場の変化を感じ取り、新しい知識を学び、同僚との雑談の中からアイデアを生み出すための投資時間なのかもしれません。AI（人工知能）を活用することも、DX（デジタル変革）を推進することも、この「余白」を作るためにあるのです。定型業務を機械に任せ、人間が人間らしく頭を使う時間を確保する。そうして生まれた余裕が次のイノベーションの源泉になるのではないのでしょうか。

「数字はうそをつかない」。かつての上司の口癖です。確かに KPI は重要ですが、指標が目的にすり替わった瞬間、組織のエネルギーは失われます。

会社ではよく、「売り上げ目標」、「ノルマ」、「成果指標」といった数字が重視されます。しかし、数字だけを追い過ぎると問題が起こります。

- 数字を合わせるための仕事になる
- お客様や仲間とのつながりが弱くなる
- 本来やるべき改善や工夫が止まる
-

KPI はあくまで目標達成のための指標であり、目的そのものではありません。

カルチャークラブ

■働きアリの知恵を組織に活かす

働かないアリは、敵を監視し、伝令役を担い、獲物を探し、次の投資に備えています。人間の組織も同じです。働きアリの知恵は、力の配分を教えてください。全力の80%で現在の業務を回し、残り20%を未来への投資に使う。その20%の力で新規事業の種を育て、改善提案をし、若手を育成するのです。

AIの活用によって生まれる余力を、未来への投資に振り向けることが重要です。特にリスクリング（学び直し）やメンター制度（人材育成）は欠かせません。学び直しや人材育成は、すぐに数字に表れない成果かもしれませんが、これらの力が組織の持続力を高めます。余白のない職場に人は育たないと思います。

働きアリの法則は、「余白は無駄ではない」と教えてください。真の生産性とは、人が考える時間を持つこと。常に100%の稼働ではなく、未来に投資する余白を持つことです。

働きアリは怠けているのではなく、次の変化に備えている。人間も同じです。一生懸命働くことは大切ですが、それだけでは続きません。考える余白があり、数字には表れない成長や気づき、人とのつながりを大切に出来る場所。そうした環境の中で、人は力を発揮し、長く安心して働き続け、未来への力を蓄えているのだと思います。