

心理的な距離感。人間関係がおかしなことになるのはここに齟齬(そご)が生じるからだ。部下のためを思って叱咤(しった)激励したつもりがパワハラになってしまう。マナー違反の

他人の子供に注意したら、その親からキレられる。こうした事例は私たちの周辺にたくさんある。
新型コロナウイルス禍により人と人のつながりの大事さが再認識された。一方で、つながりの距離感が

インディゴブルー会長

柴田 励司



1985年上智大文卒。マーサージャパン社長、カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者(COO)などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

コロナ禍前とは変わった。ツド型が世界的に主流だ。朝から晩まで一緒に過ごす。そもそもオフィスに必要し、高コンテキストの「村」な機能は「集中して仕事をやる機能」と「人々が交流してきた幹部たちと、それをやる機能」の2つだが、この嫌う若者(Y世代)との見のうち集中して仕事をする

意識すべきは「ほどよい距離感」だ。今後この「ほどよい距離感」が優秀な人達(プリ)がある。「同じくらい遠く場所として選ぶ」の条件になるだろうとみている。優秀な人であれば「幼児向けの洋服やおもちゃがあるほど、会社への帰属意識よりも自分の仕事に対するプライドを重視する。自己責任を好む。頭ごなしの指示命令を嫌う。同じマンションに住んでいるが、隣人のことは全く知らない、という関係性から

「ほどよい関係性」の時代

えない壁が指摘されている機能はリモートワークで可。副業解禁もそう。正社員とは何かを問うきっかけとなっていた。

米電気自動車(EV)大手テスラのイーロン・マスク最高経営責任者(CEO)が週40時間の出勤を命じて話題になったが、それに追随する動きはない。リモートワークと出勤のハイブリット

機能はリモートワークで可能なことが証明された。副業とは何かを問うきっかけとなっていた。

この関係性の強化にあたり、コネブラのGOKIN動向に注目したい。