

新しい働き方と組織に関する当事者研究ノート

—現場から展望する仕事・組織・社会—

序：何故、今、働き方を問うのか？

玉 城 毅

1 問題の所在と背景

本特集の目的は、激しく変化する近年の社会状況において、新しい働き方と組織のあり方を求めて挑戦している人々の活動と世界観¹の特徴を明らかにすることである。そのために、7人の「起業家的実践者」と筆者の8人で研究ノートを編んだ²。起業家的実践者とは、起業した経験がある人だけでなく、フリーランスで働く人や既存の会社組織の中で独自の試みを行っている人を含んでいる。ここに寄稿した著者の全員が先端的な働き方や組織づくりに関わっており、それぞれの経験から発見したことや考察したことを綴っている。その序論として本稿では、働き方と組織の現状に関する社会的及び理論的背景を検討し、新しい働き方と組織のあり方について考える上で、何が論点になるかを示す。それによって、研究ノートを読むためのガイドとしたい。

近年、個人の自律的な働き方を奨励する法律と制度が立て続けに打ち出されている。2019年に働き方改革関連法が施行され、それと関連して厚生労働省は、兼業と副業を促進するガイドラインを改定した。その中で、兼業・副業の労働者にとってのメリットの一つとして「本業の所得を活かして、自分のやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる」と述べている（厚生労働省2018〔2020年改定〕: 3）。政策や制度が自律的な働き方を奨励している背景には、これまで個人を支えてきた会社組織の力が衰えたという事実がある。2019年4月19日、経団連の中西宏明会長は「正直言って、

研究ノート

経済界は終身雇用なんてもう守れないと思っているんです」と発言し(日テレNEWS 24)、翌月の5月13日には、トヨタ自動車の豊田章男社長も「なかなか終身雇用を守っていくのは難しい局面に入ってきた」と発言している(テレ朝NEWS)。また2020年の夏までに、日立製作所、富士通、資生堂、KDDIなどの大企業が、職務内容によって雇用と報酬を規定する「ジョブ型」の人事制度を導入すると発表した(cf.『日本経済新聞』2020年10月8日)。制度や大企業の近年の動きは、これまでの雇用を支えらなくなった状況を背景に、働き方や組織をめぐる環境の変化に対応しようとする試みである。

その一方、制度や大企業の改変とは別の次元で、会社に所属することに拘らず、自由で自律的な働き方を自ら求める人々が現れている。それは近年設立されたベンチャー企業に少なからずみられ、彼・彼女たちは、自身の新しい働き方を求めるだけでなく、新しい組織づくりを模索しているケースも少なくない。経営学者の松田修一は、2010年前後以降の日本で「第4次ベンチャーブーム」が起きていると指摘し、近年のベンチャー企業の特徴を次のように述べている。「一人の志」を「ビジネスプランに落とし込み、身近なところから仲間(チーム)と共に実行に移し、当初の予測とのかい離を素早く軌道修正していく。そして、志が実現した時の感動を共有し、この仕組み(ビジネスモデル)を国際社会に広めることによって、社会貢献するという、自ら変革を求めて自律(自らの考えで行動し、失敗を受け入れ成果を享受する)する人生を歩む多様な起業家が生まれ始めました」(松田2014: 4)。

このような制度レベルの動きと実践レベルの動きは、個人の自律性を重視しているという点では一致しているものの、それぞれがもっている意味合いはかなり異なる。制度レベルの動きについては、Beck & Beck-Gernsheimが提起した「個人化」として理解できる。「個人化」とは、ネオリベラリズムの政治経済的状況が広がった後期近代(第二の近代)の一つの特徴を捉えた概念である。集団的な価値よりも個人的な価値を重視するという意味の個人主義の概念とは異なり、「個人化」は、社会の側が個人に対して「自分自身の人生を生きることを要求していることを意味する。とくにそれは福祉・教育・労働市場において顕著であるという(Beck & Beck-Gernsheim 2001: 23)。

これに対して、近年のベンチャー企業を中心に起きている自律的な働き方をめぐる動きは、文化創造や社会創造として理解すべき実践を含んでおり、ベック理論の枠組みでは十分捉えることができないように思われる。本共同研究では、新しい働き方と組織づくりの実践を行なっている6人が、自身の経験から発見したことや考察したことを表現する当事者研究という方法をとる。それによって、時代診断としてのベック理論の有効性を認めつつも、ミクロな観点から個人の経験を検討することによって、ベック理論では捉えられない現実を見通すことができると考えている。

このようなテーマと方法は、筆者と本特集の著者の一人である玉城麦野とのやりとりを通して着想を得たものである。2020年3月、筆者は「今、どんな仕事をやっているか教えて」と、彼女に尋ねた。これに対する彼女の答えは「仕事ってお金もらってやっていること？」であった。彼女にとって「仕事」＝「お金をもらうこと」ではなかった。なので筆者は、「報酬があるかないかに関わらず、今やっていることを教えて」と、質問を変えなければならなかった。当事者研究ノートは、この短いやりとりの延長線上で展開したものである。つまり、報酬の有無に関わらずどんな「仕事」をやっているか／やってきたか、そこでどんなことを発見したか／考えているかを自問し、それぞれの経験を振り返って表現する。これが本特集の主旨である。それによって、現代社会において働くことの意味の広さと深さ、及び、働きがいのある組織とはどのような場なのかを探求する共同研究の第一歩とする。

2 個人化、リスク、世界観

本研究の視点とベックの個人化論の違いを確認しておきたい。U.ベックとE.ベック＝ゲルンスハイムを招いて日本で開催されたシンポジウム「個人化する日本社会のゆくえ：ベック理論の可能性」において、Uベックは、「個人化過程」には「(1) 脱伝統化、(2) 個人の制度化された解放と再埋め込み、(3) 「自分の人生」を追求せよとの強制と純粋な個人性の欠如、(4) システムによるリスクの内面化」の4つの特徴があると述べている（ベック2011: 28-29）。このうちの前三者は個人化過程の現象面の特徴を指摘したものであ

研究ノート

る。例えば、日本社会における個人化過程は次のように進んでいったと考えられる。近代化の過程で伝統的なイエヤマラから脱した人々の多くが、会社などの公式的な組織に組み入れられた（「脱伝統化」「個人の制度化された解き放ちと再埋込み」）。しかし近年では、大企業においても個人を支える力が弱まり、自己責任が強調されて個人の自律性が社会的に要請されるようになった（「自分の人生を追求せよとの強制」）。これに対して、バックが個人化過程の第四の特徴として挙げている「システムによるリスクの内面化」は、現象面を捉えた概念ではなく、「個人化」が進展する前提に「リスク」の存在を指摘したものである。バックの個人化論は、時代診断としてのリスク社会論の一部を構成するものなのである。

副業・兼業を促進する制度や大企業による「ジョブ型」の人事制度のような、個人に対して「自律的であれ」と要求する制度を人々が内発的な動機なしに受け入れ、そのように生きていかなければならないと考えるならば、現在の労働市場が抱えているリスクを内面化しているといえるかもしれない。しかし、松田修一が指摘したようなベンチャー企業の例は、バック理論の枠組みからはみ出す部分が多い。「自ら変革を求めて自律（自らの考えで行動し、失敗を受け入れ成果を享受する）する人生を歩む多様な起業家」（松田2014: 4）は、不安定な労働市場のリスクを前提に、不安を原動力として行動しているわけではないだろう。例えば、最近刊行された小田亮・熊田陽子・阿部朋恒2020『スマイルズという会社の人類学』において、リスクを内面化した「個人」とは全く異なる「全体的個人」の姿が紹介されている。スマイルズでは、従来のピラミッド型の会社とは異なり、自由な雰囲気の中で主体的に生き生きと働く人が多い。「分業がない、役割分担がはっきりしていない」「利益は目的にならない」「あそびが許される」「いまが一番いい、という視点の積み重ね」「マーケティングをしない」（小田・熊田・阿部2020: 30, 70, 74, 78）など、従来の会社とはかなり異なっている。これらの特徴は、メンバー個々人の「自分のやりたいこと」を会社運営の基底に据えたところから現れたものである。これについて、スマイルズのウェブサイトでは、「N=1から始まる」と表現している（小田・熊田・阿部2020: 39-40）。

誰が答えたのか見えないアンケート調査や、社会的トレンドよりも、確実に存在する自分自身からの発意は、自分の家族、友達など具体的な“誰か”に内在化していることから始めてみる。

アンケート調査やトレンドは、時として表面的情報となる場合がありますが、その深層にある心理的揺れ動きまでも映してくれるものにはなりません。

N = 1から始まる欲求やコンプレインは、その心理的揺れ動きまでもとらえさせてくれると考えています。

(Smiles: Creative Archive)

「N = 1」から始まるとは、例えばチームに20人のメンバーがいたとしても、N = 20ではなく「20人のN = 1」とみるということである(小田・熊田・阿部2020: 41)。小田亮は、「N = 1」を「全体的個人」と言い換えている。「全体的個人」とは「人それぞれの生立ちや経験や感情や思考など」のすべてである。「全体的個人」同士が「共感」によって結びついてネットワークを形成する。こうして成立したのがスマイルズという会社である(小田・熊田・阿部2020: 35, 42)。

ベックが「個人」をシステムとの関連で捉えることで「リスクを内面化した個人」と捉えたのに対して、小田はネットワークに現れた「全体的個人」を捉えた。二つの「個人」は、実体の違いではなく、研究者の視点と方法によって表れた「個人」の二つの様相である。これと関連して、小田は「N = 1」を基点とする考え方が人類学的方法論と似ていると指摘している。「フィールドワークによって培われた人類学の視点もまた、N = 1という『全体的な個人』を日常生活の中で具体的に捉えようとするものだからである」(小田・熊田・阿部2020: 41)。

ここで一つの疑問が浮かぶ。「全体的個人」はリスクをどう捉えているのだろうかという問題である。近年のベンチャー企業のように新しい働き方と組織づくりを実践している人々もまた、現代という時代を生きており、ベックが指摘したような社会状況に全く影響を受けずに済んでいるとは考えられな

研究ノート

い。とすれば、「全体的個人」を捉えようとする研究においても、リスクを考慮すべきである。ベックの「個人化」論と小田らの「全体的個人」論は、研究方法が違う別種の研究として切り離すのではなく、両者を接合する視点をもつことが必要なのである。

文化人類学者の市野澤潤平は、ベックを基点とするリスク社会論の動向を整理し、文化人類学的観点からリスク社会論を再考している。市野澤の視点の特徴は、リスクを個人に外在する実体として捉えるのではなく、個々人の意識に現れると捉えたことにある。「人々を徹底的にリスクコンシャスにしていく諸条件が卓越し、またその諸条件の複合が社会・経済・政治の制度を組み上げる骨幹となっている事態こそが、『リスク社会』の最大の特徴である」(市野澤2011: 19-20)。この視点から市野澤は、リスクを意識する主観とコンテクストに注目することの重要性を指摘している。

人々の生活世界を取り巻く種々の危険をテーマに捉えた人類学者たちは、危険をいかに軽減するかという問いを立てず、危険に直面した人々の主観においてそれがどう捉えられているかに、着目してきた。我々がめざすリスクの人類学は、その伝統を引き継ぎ、人々にとってのリスクは各自が生きる文脈に応じて異なるという前提のもとに、多様で複雑な仕方で立ち現れるリスクの〈相貌〉を描き出すことから出発する

(市野澤2011: 23)。

何に対してどのようなリスクを感じるかは、多様でありコンテクストによって異なる。これに加えて市野澤は、リスクに対処しないという対処法もありうると指摘している。つまり、リスクマネジメントのような〈問題—解決〉という枠組みでリスクに対処するのではなく、リスクを「運命」として受け入れて「腹をくくる」やり方もまた、一つのリスク対処法である(市野澤2011: 22, cf. 渋谷2003: 106-107)。

ベック・小田・市野澤の議論を踏まえて本共同研究では、近年起きている新しい働き方と組織づくりの動きを捉えるために、それを実践している人々

の主観を出発点とする。ここでいう主観は、自分自身の生き方についての見方(人生観)と、自身が生きているこの社会についての見方(社会観)を意味している。そこには、リスクをどう捉えているか／どう対処しているかという問題も含まれている。市野澤にならって言えば、多様で複雑な仕方で現れる起業家的実践者が生きている世界観の相貌を描き出すことが、本特集の目指すところである。それによって、不安定さが加速する現在の社会的状況における、新しい働き方と組織の多彩な色合いと奥行きが明らかになるだろう。

3 当事者研究

個人の主観と経験を出発点に、新しい働き方と組織のあり方を考えていこうとする本共同研究では、当事者研究という方法をとっている。当事者研究とは、北海道浦河町にある福祉施設「べてるの家」において自分の病気を自分で研究するという実践的な研究方法として知られるようになったものであり(浦河バテルの家2005)、福祉関係者だけでなく一部の文化人類学や社会学の研究者も注目している。例えば上野千鶴子は、自身が行なってきた女性学の研究もそれにあたりと述べ、「私の問題を私が解く」ことが当事者研究の核心であると述べている(上野2018: 44)。当事者研究は「現地の人々の視点」を重視する文化人類学的方法をさらに一歩進めた方法だといえる。新しい働き方と組織というテーマは、何よりも当事者にとって重要な問題であり、当事者の視点から自身の実践と経験に基づいて考察を進める研究方法は非常に有効だといえる。

当事者研究としての本共同研究の核心には、何をどのように見ているか／何がどのように見えているか、何をしているか／何をしてきたかという問いがある。この問いに答えることによって、新しい働き方や組織のあり方を浮き彫りすることができると思込んでいる。メンバーの間では、“Seeing & Doing → Being”と定式化して共有している。このことは、本共同研究のメンバーで月に一度、月によっては二度の研究会で実践していることでもある。そこでは、自らのあり方(存在、Being)を語るのではなく、見ている／見えていることと、やっている／やってきたこと(Seeing & Doing)を振り

研究ノート

返って言語化し、メンバーで共有して考察を加えるという作業を2020年9月から行なっている。当事者研究ノートはその成果である。

2020年9月に共同研究を始めた際、既存の働き方や組織の運営方法などからの「撤退」をキーワードとして共同研究を行なっていくことが共通認識としてあった。このテーマを追求するために、まずはメンバー一人ひとりが自身の活動を振り返って、自分が何をやってきて、どんなことに関心があるのかを出し合うことにした。具体的には、「働くこと・会社・お金・社会」をキーワードとして、自身の内面的／外面的な変化を報告する研究会を行なった。そこで筆者は、全体に「あいだで／を拓く」活動という共通点があることに気がついた。仕事と遊び、本業と副業、本業と本業、会社と家、会社と会社、フォーマルとインフォーマルといった、一般的には区別されることにおいて、それぞれのやり方で自由に越境し、それぞれの対称軸の「あいだ」で活動が行なわれ、そこで新しい何か(価値、出会い、社会についての気付きなど)が拓かれてきたという特徴があった。このような活動は、経済活動に限定した狭い意味のアントレプレナーシップ(起業・起業家精神)の枠組みに収まっておらず、一般的な「仕事」の概念でも捉えることができないものであった。そのような既存の概念からはみ出す部分が、この共同研究では重要だと考えた。そこに〈新しい働き方〉の萌芽があるかもしれないからである。

4 当事者研究ノートの構成

2020年11月始めに行なった共同研究会において、前回は各自が語ったことを基に原稿の構想を出し合った。それぞれの著者の関心は、既存の働き方や組織のあり方の代替となる実践的な活動を行っているという点で共通していた。その一方で、それぞれの関心が向いている対象には違いがあった。山田はその違いが、個人・組織・社会の3つのレベルに整理できると指摘した。これが本研究ノートの元になった。

当事者研究ノートの目的は、すでに述べたとおり、〈何をしてきたか(Doing)〉〈何がどう見えているか(Seeing)〉を振り返ることによって、新しい働き方と組織づくりの実践と世界観を明らかにすることである。それぞれ

のノートでは、それぞれの実践から形成されてきた仕事観・組織観・社会観が描かれている。

田幡祐斤「働き方の変遷を辿る当事者研究ノートと、SeeingとDoingのメタ考察」

田幡祐斤は、研究ノートの前半で就職活動以降に行なってきた仕事の変遷を跡づけ、個々の局面で感じた違和感や葛藤をストレートに綴っている。後半ではそれまでの仕事の経験を「学習の歴史」として捉え直し、仕事観・組織観・社会観が再構築されたプロセスを自己分析している。さらに田幡は、彼がこれまでにやってきた活動(Doing)を「コミュニティへの参画様式」として振り返り、「人間関係」の中で成立する「仕事」の外延を明らかにしている。田幡の研究ノートは、「仕事」がもつ重層的な社会的意義を明らかにしており、仕事の実践から拓かれた豊かな世界観が描かれている。

佐藤隆「複業活動を通じた『働く』ことの捉え直し」

佐藤隆は、子供の頃より持ち続けている「自然」への関心と、会社の中で与えられた役割との間で揺れ動いてきた経験を綴っている。佐藤の葛藤が建設的な方向で転回する突破口となったのは「複業」であった。仕事に対する違和感から「会社に残る／辞める」という二項対立的な発想に陥ったこともあったが、「会社を続けながら自身がやりたいと思っている活動を同時に実行するという選択肢」を彼は選んだ。佐藤の研究ノートが明らかにしたのは、会社が仕事を限定していることが事実だとしても、会社を辞めずとも「仕事」の幅を広げることができるということである。

玉城麦野「単所属から無所属、そして多所属へ」

田幡と佐藤の研究ノートが違和感や葛藤を記していたのに対して、玉城麦野は、内発的な衝動によって仕事を広げていったプロセスを記述している。大学卒業後に勤めたベンチャー企業は、彼女にとって多くのことを学ぶ場所であった。会社を辞めた理由は、そこで学んだことを自分なりにさらに展開

研究ノート

させたいと考えたからである。その一方で、田幡と佐藤の研究ノートとの共通点もある。それは、仕事が充実するのは、そこに「学び」が伴っていること、さらにそれが他者と共有されることの二点である。学びと人とのつながりは、新しい働き方と組織のあり方において重要なポイントである。

松井健太郎「越境経験を通じた自己認識の再定義」

松井健太郎は、2017年より人材シェアリングサービスTonashibaを運営している。会社を取り巻く社会状況の変化によって自社にミスマッチな人が出てくることがある。そのような場合、A社では必要なくなっても、B社では必要される場合があり得る。そこに着目して、会社から別の会社へスムーズな人材移動を図っているのがTonashibaの役割である。「退職を迫る」でも「得意でもない仕事を我慢してやってもらおう」でもなく、その人が活躍できるフィールドを一緒に探すのが松井の仕事である。田幡と佐藤は仕事に関わる葛藤を記述していたが、松井は、葛藤の解消につながるしくみをつくったのである。松井の研究ノートは、個人の経験を中心的に記述した田幡・佐藤・玉城(麦野)と、組織と社会を記述の焦点に据えた次の山田・武井の研究ノートをつなぐものとして位置づけられる。

山田裕嗣「日本的な自律分散型組織の可能性と懸念に関する考察」

大企業における人材開発・人材育成、ベンチャー企業の共同経営、アメリカ・イギリス・シンガポールなど国境を超えた企業活動、そして自身で会社を設立するという多彩な経験から、山田裕嗣は、従来の「中央集権型」の組織運営に加えて、「自律分散型」の組織づくりを目指すケースが世界的な規模で増えていると指摘する。その一方で、あるオーストリア人女性との対話の中で欧米型の「自律分散型」組織の発想に違和感をもった。そこから山田の「日本的な自律分散型組織」の可能性への探求が始まった。山田の研究ノートは、その理論的及び実践的探求の成果である。

武井浩三「ポスト資本主義社会に向けた実践と考察」

武井浩三は、自律分散型組織の運営に携わる経験をもつ。「上司部下なし」「給与を含む全ての情報を開示」「働く時間、場所、休み自由」「給与・報酬は話し合いで決める」「役員は毎年選挙」、これが自律分散型組織の実相である。その後武井は、設立に関わった企業を退任し、複数の会社の経営、及び、複数の社団法人やNPO法人での活動を行なうようになった。武井の表現によると、「活動領域を一企業の中から社会全体へとシフトさせた」。このような実践をベースに彼は「資本主義／ポスト資本主義」という大局的な観点から社会のマクロな流れの記述を試みている。個人の仕事を考えるためには、組織のあり方を考える必要があり、組織を考えるためには社会全体を考える必要がある。武井の研究ノートが抽象レベルの高い社会の全体像への記述に向かったことには必然性がある。

当事者研究ノートの意義

6つの当事者研究ノートには、活動領域の越境・新しい社会構想・学びという3つの共通点がある。

活動領域の越境を中心に記述しているのは、佐藤・玉城(麦野)・松井・田幡の研究ノートである。佐藤は、複業という〈会社内での越境〉を記述し、玉城は〈組織からの越境〉を記述している。これらと連動するように、松井が記述したのは、会社間の人材交流を事業化した〈しくみとしての越境〉である。新しい働き方において〈越境〉が重要な要素であることをこれらの研究ノートは示している。さらに、田幡は、活動領域の〈越境〉が仕事観・組織観・社会観の展開と深まりにつながることを説得的に論述している。いわば、働く経験は〈自己からの越境〉を促す学びでもあり、その結果、世界観が広がり豊かになっていくプロセスを描き出すことになった。

新しい社会構想に重点を置いて考察したのは山田と武井である。すでに述べたように、仕事を考えることは、組織を考えることにつながり、さらに新しい社会を構想することにつながる。仕事が社会的営みであることを山田と武井の研究ノートが再認識させてくれている。

研究ノート

学びは、当事者研究ノート全体に通底している。田幡・佐藤・玉城麦野は仕事の経験を「学習過程」として記述しており、松井は新しい仕事実践（人材交流のしくみづくりと運営）から発見したことを記述している。山田と武井は、それぞれの起業実践から得られた学びの成果として「自律分散型組織」の可能性と課題、「ポスト資本主義」の可能性を提示している。

本特集の全体が示しているのは、仕事観・組織観・社会観が、個人の実践と学びによって形成されるということである。これは、バックが言った「自分自身の人生を生きよ」という社会的要請としての「個人化」とは逆のベクトルを示している。第二の近代の社会状況によって他者から切り話された個人を捉えたのが「個人化」であったが、それぞれの6つの研究ノートが示しているのは、個人の側から他者とつながり、新しい社会を構想する実践的な動きの軌跡である。その軌道は、著者たちの実践力と、自己を学び社会を学ぶ力の力によって切り拓かれてきたものである。

参考文献・参考WEBサイト

市野澤潤平

2014「リスクの相貌を描く：人類学者による『リスク社会』再考」、東賢太郎・市野澤潤平・木村周平・飯田卓編『リスクの人類学：不確実な世界を生きる』京都：世界思想社、pp.1-27。

上野千鶴子

2018『情報生産者になる』東京：筑摩書房。

浦河ベテルの家

2005『べてるの家の「当事者研究」』東京：医学書院。

小田亮・熊田陽子・阿部朋恒

2020『スマイルズという会社を人類学する：「全体的な個人」がつなぐ組織のあり方』東京：弘文堂。

厚生労働省

2018（2020年改定）『副業・兼業の促進に関するガイドライン』<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf>（2020年11月23日閲覧）。

Smiles: Creative Archive

<https://creative.smiles.co.jp/thinkings/n1/?category=thinkings>

自然経営研究会

<https://jinen-management.org> (2021年1月27日閲覧)。

渋谷望

2003『魂の労働：ネオリベラリズムの権力論』東京：青土社。

玉城 毅

2021「人とつながる：日本の同調圧力と『自由な』空気」宮岡真央子・渋谷努・中村八重子・兼城糸絵編『日本で学ぶ文化人類学』、京都：昭和堂。

日本経済新聞

2020.10.8「ジョブ型雇用への道筋は」。

ベック、ウルリッヒ

2011「個人化の多様性：ヨーロッパの視座と東アジアの視座」、ウルリッヒ・ベック、鈴木宗徳、伊藤美登里変『リスク化する日本社会：ウルリッヒ・ベックとの対話』東京：岩波書店、pp.15-35。

松田修一

2014『ベンチャー企業〈第4版〉』東京：日本経済新聞出版。

Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth

2001 *Individualization: Institutionalized Individualized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage Publication Ltd.

注

- 1 本稿では、世界観を人生観・組織観・社会観を含む、人が生きている世界の見方という意味で用いる。
- 2 当事者研究ノートを著した田幡祐斤、佐藤隆、玉城麦野、松井健太郎、山田裕嗣、武井浩三の6人は、一般社団法人自然経営研究会のメンバーであり、奈良県立大学地域創造研究センター仕事文化研究ユニットのメンバーでもある。自然経営研究会は、2018年に山田裕嗣と武井浩三を中心に創設された。「日本に既にある自然な経営を再発見し、研究し、現代に合うようにアップデートするための種を植え、見守る」ことをビジョンとしている (<https://jinen-management.org>)。あとがきを著した田原真人は、仕事文化研究ユニットにおける共同研究の途中から参加し、あとがきを書いて頂いた。筆者は、2019年以来ベンチャー企業調査を行っており、その過程で出会ったのがこの7人の著者たちである。筆者のベンチャー企業調査の成果の一部は玉城2021として刊行予定である。

