

単所属から無所属、そして多所属へ

玉 城 麦 野

はじめに

2021年1月現在、筆者は、台北に暮らすフリーランスである。現時点での「仕事」¹を数えると10を超える。金銭的報酬の有無や各活動に割いている時間、また、それぞれの活動にかける思いや熱量は流動的で、その時々によって変化する。生命の本質は「変化」にあり、よって日々の活動(働き方)が流動的になるのは自然の理に沿っていると考え。一方で、「そんな先行き不透明な働き方は不安定だ」「そんな自分勝手な働き方は許されない」など、自身の中に内面化した社会規範のようなものに思考をジャックされ悩まされることも少なくない。時に自分の内側から湧き上がるままに行動し、時に外部の社会規範に縛られながら思考する。本稿では、時々によって180度変わるありのままの私を見つめ、その状態を記述することを試みる。

2019年6月、新卒入社して4年間2ヶ月勤めたベンチャー企業を卒業した。当時26歳だった。企業に「単所属」²する身から、一旦「無所属」となり、様々な出会いを通じて「多所属」へと転じていった。本稿では、「単所属」「無所属」「多所属」の3つの過程で、筆者がどんなことをやってきたか(Doing)、そこでどんなことを発見したか(Seeing)を振り返り、考察を加える。

1 単所属編(2015年4月－2019年6月)

2歳で保育園に入園し、小中高大学を経てベンチャー企業に新卒入社し、その企業を卒業するまでの25年間、私には常にメインの所属先があった。一步外の世界に出た時に「〇〇(所属先)の玉城です」と紹介できる点で、メイ

研究ノート

ンの所属先があることは便利だった。本節では、最も直近の所属先であったベンチャー企業での筆者の経験を記述する。

創業15年、従業員約60名のベンチャー企業である株式会社ネットプロテクションズ(以下、NPと記載する)に就職したのは2015年の4月のことだった。

—まず、入社理由について教えてください。

玉城：私は今新卒4年目です。沖縄県出身で、高校時代のアメリカ留学、大学での政治学専攻・東南アジアのバックパック旅行等の経験を通じて、国や地域などの構造的な問題について考えさせられる機会が多くありました。いつかは「どうあるべきか」を自ら描き、実現させたいと考えていますが、自分には本質的に物事を考える力とそれを求められる機会が不足していると考え、出会う社員一人ひとりの本質的思考力が高く、若手に多くのチャレンジをさせる土壤があるネットプロテクションズへの入社を決めました。

(2018/07 就活会議 受賞企業インタビューより抜粋)

NPは、「つぎのアタリマエをつくる」というミッションを掲げ、「後払い決済ビジネス」を手掛ける。その事業戦略はとてユニークで、自社のリスクヘッジを第一に考えるような従来の金融業界の常識にとらわれず、顧客の「後払い」というリスクをとっている。「後払い」はリスクではあるが、それが実行されると新しい信用となる。信用がある人が顧客になるのではなく、顧客と取引することで信用が生まれるという常識外れでユニークな与信方法が、結果的に市場での競争優位性にもつながっている。そこには、性善説的な社会観があるように思える。

このような社会観は、会社内部においては、社員の成長と幸福の実現を目指すさまざまな活動と仕組みにおいてみることができる。例えば、合宿、社内メンター制度、WG(ワーキンググループ)制度、サマーインターンである。

筆者はいくつもの合宿に参加した。内定者合宿（内定者として参加）、ビジョン合宿、全社合宿、事業部合宿、内定者合宿（研修担当として参加）などである。これらの合宿では、社員個人の理想からチームの理想、事業部の理想、全社の理想、社会の理想など、あらゆるレベルでの「理想」を描く。次に、描いた「理想」に対する「現実」を各自がどうみているかの議論があり、最後に「理想」と「現実」の「ギャップ」を埋めるアクションを考える。

社内メンター制度とは、新卒で入社した社員1人につき、入社年次や部署の異なる4～5人の先輩方が「ファミリー」となってくれ、「ファミリー」でのランチ代などの活動費を会社が負担してくれる制度だ。入社1年目の年に行われた、会社の15周年記念企画の社内コンペは、ファミリー対抗で企画が練られた。新卒だけではとても思いつかないアイデアや知見を持つ先輩と協働でき、この企画を通してタテ（上司部下）でもヨコ（同期）でもないナナメ（ファミリー）の関係性が深まったことは、その後の部署横断的な仕事のしやすさなどにもつながった。

WGは、業務時間の20%を自分の興味のある全社横断業務に手を挙げてチャレンジしていく制度である。具体的には、新卒採用、新卒研修、組織文化醸成、社内メンター制度、オウンドメディアの立ち上げなどのプロジェクトが、筆者が所属していた当時、WGによって推進されていた。新卒2年目の終わり頃から4年目の初めにかけて、筆者は新卒採用WGのプロジェクトリーダーとなった。自らが採用に関わった新卒によって企画された退職時のインタビューで、当時の葛藤を語っている。

社会人が自分の人生を楽しんでいる姿を見せて勇気づけたいという想いがあり、2年目にして採用プロジェクトのリーダーに挑戦しました。しかしここで初めて、好奇心のままには走れないという壁におち当たりました。目標や役割が明確だったセールスと違って、リーダーとしてのやるべきことが全く分からず、自信もなくなりました。手応えもなく、周りも自分も誰も幸せにできない、そんな苦しい日々が続きました。

NPでは、先輩に対してフラットに相談できる風土が根付いているが故に、向こうから助けを求められるまでは極力手を出さずに温かく見守る、という企業文化があります。そのため良かったことも悪かったことも含めて、自分がやったことは全部自分に返ってくるので、経験が直接身になる実感があります。しかし当時の私はネガティブな心に蓋をして、全部一人で抱え込んでしまっていました。

その結果、誰のために何をやっているのかわからず空回りばかりしていました。人を頼れず、そのくせ全部他責にしてしまう—この大きな壁を乗り越えるには、自分の限界を認め、自ら声を出すことが必要でした。
(2019/06「最高の会社を辞めて向かう先」『Wantedly』)

ここまで、会社の理念、事業内容、社内制度、新卒採用WGでの個人的な体験を記述してきたが、NPの仕事の中で私が最も好きだったのはサマーインターンである。サマーインターンとは、新卒採用企画の一貫で大学生向けに行う5日間の新規事業立案企画である。この5日間では、理想の社会について議論しそれを実現させるビジネスづくりに取り組む上で、自分自身やチームメンバーと本気で向き合う。就活会議の主催する「学生が本当に行ってよかったINTERNSHIP AWARD2018」では、メンターのコミット部門 最優秀賞を受賞した。以下、当時の受賞インタビューを引用する。

—メンターの楽しさって、どんなところに感じますか？

玉城：そうですね。何かが激変する瞬間や、感動の場面に立ち会えるところが大きいと思います。

やっぱりインターンってどうしても、学生同士で牽制し合う雰囲気生まれてしまったり、賢く見られたくて小ぎれいにやろうとしてしまう学生が多かったりします。そういう小手先のテクニックのようなものがワークの中で破壊されて、さらに自分にもチームメンバーにも本音で向

き合わないといけないとなったとき、学生は変わり始めます。

メンター自身もそこに正面から向き合えると、学生1人1人の、そしてチームの変化を強烈に実感します。それに学生の変化量は、メンターのコミットメントによってもだいぶ変わってきます。そこが一番の面白さかもしれません。

ーメンタリングをするときに、特に力を入れていることや工夫していることはありますか？

玉城：これは結構メンターによって変わるのですが、私はもうそのまま体当たりスタイルです(笑)。さっきお話ししたように、ちょっと小手先に走ったりだとか格好つけたりしていたら率直に指摘しますし、自らも率先して自分の弱さを開示していくことで、チーム全員が自身にもメンバーにも向き合えるムードをつくっていきます。なんなら業務全部投げ捨ててインターンにコミットしているので、「みんながこれくらいの頑張りだったら、私も何も得られないからもうメンターやめたい」みたいなことも伝えますね(笑)。

(2018/07 就活会議 受賞企業インタビューより抜粋)

サマーインターンでは、自分の内側と向き合っているうちにチームメンバーと繋がっていく学生や、チームメンバーと向き合っているうちに自身の内側から湧き上がるものに気付いていく学生たちを目の当たりにした。そのようなプロセスにメンターや運営として関わることは、ドキドキハラハラすることも多く、体力的にしんどい時もあったのだが、その根底では、人の変化や成長の場面に立ち会えることへの純粋な喜びを感じていた。

インタビュー内で話しているように、メンター社員はサマーインターン中、自分の業務を放り出して学生たちに向き合う。その方が学生たちの成長に寄与できると考えるからである。自社にとっての目先の利益のみを追い求めるのではなく、社会の器の長期的な成長に貢献するNPのような企業がど

研究ノート

どんどん増えていってほしいと願う。

〈NP入社から卒業までの歩み〉

2014年10月 内定者合宿

2015年04月 NP入社、新卒研修、BtoCセールス出向、ビジョン合宿、
15周年キャンペーン企画

2015年10月 BtoBセールス、業界開拓（食肉、食品卸、おしほり業界
など）

2016年08月 サマーインターン（メンターとして参加）

2016年12月 新卒採用WG立ち上げ、BtoBセールス

2017年08月 サマーインターン（メンター・運営として参加）

2018年07月 BtoBカスタマーサービス（サポートデスクの組織設計な
ど）、新卒内定者合宿企画

2018年08月 サマーインターン（メンター・運営として参加）

2018年10月 内定者合宿（研修担当として参加）

2019年01月 NP大学WG立ち上げ（中高生向けサマーインターン企画
運営）

2019年06月 NP卒業

2019年08月 中高生向けサマーインターン（※外部パートナーとして
参加）

NPの持つ理念は、外部に対しては新しい信用を生み出す「決済事業」として、内部に対しては「社員の成長と幸福の実現を目指す組織制度」として表れている。事業、組織制度、社長や社員の持つ社会観、これらすべてがNPの「組織文化」を形づくっている。さらに興味深いのは、「組織文化醸成WG」というチームが存在していることから分かるように、NPは、その独自の「組織文化」を自覚し、これを維持・生成し続ける取り組みに注力していることである。

人と社会は信用できるものである。人は成長する存在である。それは希望

であり、「つぎのアタリマエ」になりうる。これが、NPで私が学んだことであった。NPでの仕事はとても充実したものであり学ぶことが多かった。しかし、それはNPが完全に理想的な組織を実現していることを意味しない。会社の外部に対しても内部に対しても「つぎのアタリマエをつくる」ために取り組んでいることには違いないが、一企業としてできることは限られている。次第に私は一つの企業の一員としての不可避的な活動の限界が気になっていった。

具体的には、新卒一括採用の仕組みの中で1000人以上の社会人予備軍の学生たちと出会う中で聞こえてきた不安や虚しさの聲が挙げられる。就活を通して自分の人生を見つめ、仲間と出会い、いい感じで社会人になる準備を進めることができる学生もいる一方、就職市場に晒される中でどんどん自信を失い、しかし、自信を失ったままでは面接に合格できないため、ポジティブさやリーダーシップ力など企業が求めるであろう姿を必死に装い、装えば装うほど疲れ切っていく学生たちも多く目にした。このことに向き合う上で、新卒採用の抜本的な仕組みを変えるという方法もあるかもしれない（それは市場への影響度がより大きいGoogle社やYahoo社に任せたい）が、私は、学生自身へ直接アプローチすることを望んだ。対象が大学生では少し遅いようにも感じ、この頃から小中高生向けに何かやりたいと思い始めた。

また、企業の一員としての活動の限界を感じたもう一つの例として、事業の拡大成長のための業務委託化を進める先で、NPの持つ社会観を共有しきれなかったと感じたこともあった。いずれも、一企業だけでどうにかできる問題ではないということと、まずは会社内部で実現させたい社会を実現させるために、外部の社会構造を一定利用する（せざるをえない）ということがあったように思う。「頭」では十分に理解できることではあるが、それだけを頼りに活動を続けることは個人的にとっても苦しかった。より自身の内側から湧き出てくるものを基点として、そこに沿った形で自分なりに活動したいという欲求が日に日に大きくなっていった。そうして、2019年の6月末、自分自身を基点に「社会」づくりをしてみたいという思いが抑えきれなくなり、私はNPを卒業した。

2 無所属編(2019年7月－12月)

「内側から湧き上がるものを大事にしたい」「自分自身を基点に社会づくりをしてみたい」「私なりの挑戦をしてみたい」。私が会社を辞めた理由は、この3つに集約される。しかし、退社後すぐにこれら全ての実践を始めたわけではなかった。退社直後の私の関心は「自己」に向かっていた。本節では、会社を辞めた筆者が、無職で無所属となった期間中、どんなことをやってきて(Doing)、そこからどんなことを発見したか(Seeing)について述べる。

会社を辞めた後、私が真っ先に行ったのは禅寺での修行のようなヴィパッサナー瞑想³である。大学卒業後、4年間の社会人生活を送る中でいつしか「思考」ばかりが強くなり、自分の「心」や「身体」になにが起こっているのか、感じとるのがむずかしくなっていた。自分の「心」や「身体」との繋がりを取り戻すため、一人静かに過ごす体験を私は強く求めていた。2019年7月2日から13日まで、私は京都の山間部で瞑想合宿に参加した。そこでは、朝の4時半から夜の21時半まで瞑想して過ごす、ということを10日間続けた。

ヴィパッサナー瞑想を終えて東京に戻った私は、「無所属」になってはじめての仕事をした。それはなんと、退社したばかりのNPでの中高生向けサマーインターン企画だった⁴。以下、退職時のインタビューを引用する。

NPを退職しますが、今後ともお互いに良い影響を与え合うパートナーとして関係を続けていきたいです。現在では、副業やダブルワークの概念が浸透してきていますが、これからの時代においては雇用者と従業員の関係もどんどん多様化していくと思っています。

willやビジョンが重なる者同士がプロジェクトごとにチームをつくって、目的が達成されたら解散するような働き方ができるようになるんじゃないかと。NPはつぎのアタリマエをつくることをミッションに掲げているので、私自身が体现者として「つぎのアタリマエとなる働き方」を社会に提示していきたいです。

(2019/06「最高の会社を辞めて向かう先」『Wantedly』)

退職直後、企画単位での関わりを許してくれたNPの柔軟さと寛大さには頭が上がらない。この中高生向けサマーインターンでは、大学生向けの新規事業立案プログラムをほぼそのまま実施した。ここでも、様々な紆余曲折を経ながら、自分の内側やチームメンバーと繋がっていく中高生たちの姿を目にした。結果としては、大学生と比較してもまったく遜色のないアウトプット(事業プレゼン)がでてきた。何より、その過程において、参加者たちの内面における大きな変化を目の当たりにした。

サマーインターンの参加者の一人(高校2年生女子)は、「生まれてからずっとハッピーで、悩みなんかなかったつもりだった」。だがやはり仲間の話を聞くうちに、自分の内なる声に気づいた。

うちは両親がともに社長で自分にとっては凄すぎる存在。そういう親に甘えて、のほほんと生きてきたけど、心の奥底では私は将来、親のようにはなれないんじゃないかと不安だった。ほんとは私も目標に向けて頑張りたいのに、それができてないことが苦しかった。

(『AERA dot』「高校生が“大学生向けインターン”に挑戦
事業と自分を見つめた5日間」2019.8.10)。

外側からは見えにくく、また、自分でも気づいていなかったような自身の内側の声に、中高生たちが気づいていく過程に立ち会う中で、多くの感動と勇気を与えてもらった。まだ言葉にならない深いところにある思いを、仲間の力を借りながら少しずつ言葉にしていく彼女たちの姿に、私自身が一番多くの気付き・学びを得たように思う。共に新しい社会をつくっていく若い仲間たちと出会えた場だった。

在職時の採用活動を経て、小中高生向けに何かやりたいという思いがむくむくと湧いていた中、目指す世界観を共有しているNPで中高生向けの成長支援企画に取り組みさせてもらえることは、まさに願ったり叶ったりであった。また、慣れ親しんだ環境でフリーランスとしての第一歩を踏み出せたことは、その後の歩みを進める自信となった。

研究ノート

中高生サマーインターン企画を終えた3日後の2019年8月29日、私はスペイン北部のカミーノ巡礼⁵に向かった。フランスのサン・ジャン・ピエ・ド・ポーからスペインのサンティアゴ・デ・コンポステーラを經由して、「世界の果て」と名付けられた地フィステーラまで、約1000kmを40日間かけて歩いた。カミーノ巡礼を始めてから10日目の明け方には、道に迷って、逆三角形の暗い下水道を17kmほど歩いたこともあった。

ヴィパッサナー瞑想でひたすら座り続けた10日間、カミーノ巡礼でひたすら歩き続けた40日間は、自分の「心」や「身体」と繋がり直す大切な時間だった。ヴィパッサナー瞑想では、二つのことを発見した。一つは、私の心は常に騒がしいということ。もう一つは、そのことに日々気付くために「呼吸」と「感覚」が拠り所となるということである。カミーノ巡礼では、その常に騒がしい「心」の声を道中で聴き続け、「呼吸」と「感覚」に意識を向けながら歩いた。スペイン北部の大自然は、時に言葉や時間を忘れてしまうような美しさだった。世界各地から来た巡礼者たちとは、その土地土地の食べ物を分かち合った。そこで出会った各人のストーリーや人生観は、私の人生に大きな力を与えてくれた。詳細についてはまた別の機会に記したい。

「無所属」の身として過ごした半年間は、「自己」が「社会」に向けて開いていく助走期間だったように思える。他者と出会うためには、自己が整っていることが必要なかもしれない。この期間、私は自分の「心」や「身体」に寄り添うことを第一にしつつ、これまで関わりのなかった活動や、多様な人々との出会いに開かれていった。一般社団法人自然経営研究会もその出会いの一つである。

2019年の初め頃、NP本社のオープンスペースで開催された自然経営研究会のイベントの会場設営をお手伝いしたことが、このコミュニティとの出会いのきっかけだった。その後、少しずつ月一で開催されるイベントに参加し始めた。大企業やベンチャー企業、個人事業主まで幅広いバックグラウンドを持つ人たちが「Teal組織」や「自然経営」について語り合うその場が心地よかった。適切な表現が他に見つからないのだが、話してなぜか「安心」できる人たちばかりだった。きっと彼らは「頭」だけでなく「心」や「身体」とも繋

がった状態で、日々生きているのだろうと直感した。そんな人たちが集う場では、私自身も自然体でいられる。「自然(じねん)」との出会いは、その後の多くの出会いのきっかけとなった。

また、2019年の終わり頃、自己組織化する株式会社の運営する「トオラス」(旧与贈工房)⁶との出会いがあった。トオラスとは、「私が私らしさを大切に、同じ場にいる人のその人らしさも大切にして、共に未来を志向していく『I & I』の実現⁷」を目指すリモートワーカーのコミュニティである。具体的には、Zoomなどオンラインコミュニケーションテクノロジーを使ったBtoBの人財開発・組織開発サービスやBtoCの講座を提供している。社会変革を目指す個人事業主たちが世界中から集い、ZoomやSlackなどのツールを活用して、日々コミュニケーションをとりながら、プロジェクトを進める。トオラスのメンバーとの出会いによって、まさに今自分が歩み出そうとしている道をすでに歩んでいる人たちがいることを実感し、勇気づけられた。

3 多所属編(2020年1月ー)

2019年6月の退社から2019年12月までの半年間の「無所属」の期間を経た後、2020年1月頃から業務委託契約での仕事を始め現在に至る。本節では、2021年1月現在の筆者が、どんなことをやっていて(Doing)、そこからどんなことを発見したか(Seeing)について述べる。

筆者の主な関心や活動領域のキーワードは、「教育」「対話」「共創」の三点である。これらは「多所属」の働き方を開始した2020年1月時点ですでに分かっていたものではなく、2021年1月現在、まさに本稿を書き上げていく中で浮かび上がってきたキーワードである。台北在住ということもあって、活動はすべてオンライン上である。

筆者が「教育」の領域で関わる仕事は現時点で3つある。一つ目は、「N高×沖縄県島嶼地域のICT促進プロジェクト」のコーディネーターおよび中学生向けワークショップのファシリテーターである。N高⁸は、2016年に開校したインターネットと通信制高校の制度を活用した新しい高校であり、沖縄県うるま市に本校を持つ。同県島嶼地域では、子供たち同士の交流の機会や

研究ノート

多様な大人と触れる機会が限定的である。そこで、2020年1月にN高とうるま市教育委員会が協働してICTの利活用を促進することで、島の中学生たちが地域を超えた仲間と出会い学び合うことを実現させる本プロジェクトが始まった。沖縄県出身者でもある私は、N校の運営主体である学校法人角川ドワンゴ学園に勤めるNP時代の同僚から声をかけてもらって、本プロジェクトに参加した。

二つ目は、クラスジャパン小中学園⁹のネット担任である。クラスジャパン小中学園は、様々な理由から自宅学習を行う小中学生に対して、安心できる居場所の提供、社会的自立や参加の実現に向けた環境作りに取り組む。既出の「トオラス」創業メンバーより、本学園の代表を繋いでいただく機会があり、小中学生たちとオンラインチャット上での日常的な対話および学習支援を行うネット担任として、2020年2月より活動を開始した。

三つ目は、中学生向けオンラインアカデミーD-Stadium¹⁰の「ゼロ磁場」のデザインおよびファシリテーターである。「ゼロ磁場」では、他者との対話を通じて、自分と向き合い、自由に表現する場の創造を目指す。トオラスの一メンバーとして、全国から集まる中学生の対話の場のデザインとファシリテーションを担当している。中学生たちとの関わりの中で、彼らが「一歩を踏み出す」瞬間に立ち会うことがある。その瞬間、感動で胸がいっぱいになり、言葉が出てこなくなってしまう。このとき、中学生と大人、参加者とファシリテーター、年齢や役割を超えてそこにいる全員がそれぞれの形でその「場」に貢献していることに気づく。

「対話」の領域で関わる仕事は8つほどある。例を挙げると、持続可能な未来づくりに取り組む世界的なコミュニティ「Pachamama Alliance」の開発した、世の中を変えていく者のための集中講座「Game Changer Intensive」のモデレーターを担当している。日本の運営主体であるNPO法人セブンジェネレーションズのメンバーとご縁があって、2019年の初め頃に出会い、2021年1月から本格的に関わり始めた。また、株式会社仕事旅行社の運営する「おとなの新路相談室」の相談員をしている。これは、新たな仕事に挑戦する際の不安や悩みを各分野で先を歩む人にオンラインで相談できるサービ

スである。2020年11月時点で、副業や起業、移住など新しい働き方を実践する50名以上の相談員が登録している。私は、「多所属な働き方」という働き方を実践する1人の相談員として活動している。

その他にも、フィンランド西ラップランド地方で開発されてきた精神科医療のアプローチである「オープンダイアログ」の実践研究を行うコミュニティや、生命的な社会システムデザインの研究実践を行うコミュニティ、また、自分の中の思い込みや固定観念への気づきを促す講座の運営などに関わっている。多様性のあるメンバーが集って、互いに耳を傾け合う場では、誰かの話がそのまま自分のことのように感じたり、その逆が起こることがある。そうしているうちに、「頭」「心」「身体」と様々なレベルにおける「縛り」が溶けていくような体験をする。自分と他者、自分とその「場」が一体化するような感覚である。その共振共鳴とも呼ぶべき体験から得たエネルギーや感じたことを各自が現場に持ち帰り、またそれぞれの活動を続けていくのである。

前職の同僚やコミュニティで出会った仲間など、「単所属」および「無所属」時代の出会いが、現在の「多所属」の働き方の実現を助けてくれた。直近で関わるプロジェクトでは、企業や行政で働く人、個人事業主やフリーランス、学校の先生や児童生徒の保護者など、本当に多様な人たちとの対話を重ねながら日々活動している。「頭」だけでなく「心」や「身体」も使って、互いの話を聴き合い学び合いながらプロジェクトを進めており、そのベースには「競争」ではなく「共創」がある。

金銭的報酬については、プロジェクトによって有償無償と様々であり、有償のものがいつに無償になるか、またその逆もいつ起こるか分からない。また、チームで取り組むプロジェクトの報酬分配について、自己申告制や相互分配(均等に割り振られた金額の中から、感謝の気持ちの分だけ他者に送る)など様々な方法を実験的に試行している。値付けに関して、確固たる信念がまだ定まりきらない中ではあるが、金銭に限らず仕事の報酬は気持ちよく受け取り、気持ちよく渡すということを心がけたいと思っている。

おわりに

ここまで、新卒入社したベンチャー企業に正社員として「単所属」する身から、一旦「無所属」（つまり、無職）となり、様々な出会いを通じて現在の「多所属」の働き方へと転じていった過程を振り返ってきた。

ベンチャー企業の正社員として過ごした4年間で、私は会社組織の中での小さな「社会」づくりをたくさん経験させてもらった。法人営業や業界戦略にしても、採用活動や合宿企画にしても、目的設計から実行までを全面的に任せてもらえる環境があり、だからこそ、自分の考えで行動し、その失敗や成果を自身の学びに昇華できる成長の場を与えてもらった。企業というよりも「社会づくり」を学ぶ学校に通っていたかのように感じる。もちろん、株式会社という形態を取っている以上どうしても発生する制約はあり、それらと実現させたいビジョンとの間で、NPでは今日も葛藤の日々が続いているだろう。そのような葛藤に一企業として誠実に向き合い続け、独自の組織文化を形成していた。「つぎのアタリマエ」の社会をつくる上で、日々何を大事にしてどのように向き合うのかを、株式会社ネットプロテクションズへの「単所属」時代に学ばせてもらった。

正社員として働く中で多くの挑戦の機会をもらい、様々な経験を積んでいるうち、社内だけでなく社外の活動にも開かれていった。そうして、2019年6月末、自分自身を基点に「社会」づくりをしてみたい、という思いが抑えきれなくなり、退社した。そして、退社直後にNPと業務委託契約を締結して、中高生向けサマーインターン企画に関わらせてもらった。必ずしも「正社員」だけが企業との心地の良い関係とは限らない。目的やタイミングが合致する機会があれば、また一緒に活動したいと思う。

そして、自分の「心」や「身体」との繋がりを取り戻そうと、ヴィパッサナー瞑想やカミーノ巡礼の旅に出た。スペインから帰国して以降、東京で様々なコミュニティと出会っていった。一人静かに自分と対話したり、様々なコミュニティの方々との対話を通じて、立ち上がってくる新しい自分を発見していった。退社から半年が過ぎた2020年1月頃から、フリーランスとして働き始める流れがやってきた。金銭的報酬の有無や各活動に割いている時間

などは様々だが、いずれの活動も「教育」「対話」「共創」の共通点があった。

筆者は「単所属」時代、世界観に共感する企業の中で比較的自由に働かせてもらっていたものの、それでもやはり個人の感覚と会社の利害がぶつかった際、後者を優先しなければならないと感じ、そのように実行していた。そこから解き放たれた「無所属」時代では、自分の時間や空間という意味でのスペースが大きくなったために、窮屈さは大分なくなった一方で、「何も生産していない自分」という存在(だと感じていた)に少なからぬ不安を抱いていた。

「多所属」となった現在、冒頭で述べたように自身の中に内面化した社会規範に「頭」を引っ張られることも多い。その一方で、複数のコミュニティに属していることで自分の中にある複数の欲求が満たされ、また、自分の持つ個人的で多様な面を多様な場で表現することができ、そのおかげで「心」や「身体」は比較的安定している。現在、「多くに所属している」というよりも、「多くの居場所がある」という表現の方が筆者の感覚としては近い。居場所とは、自己の学びの場であり、出会いの場である。今後も、多様な他者と多様な居場所を共有(共創)することで、新しい自己の発見を続けていきたい。

参考ウェブサイト

AERA dot

「高校生が“大学生向けインターン”に挑戦 事業と自分を見つめた5日間」
『AERA dot』<https://dot.asahi.com/aera/2019080800011.html> (2021年1月11日参照)

NPO法人日本カミーノ・デ・サンティアゴ友の会HP

<https://camino-de-santiago.jp/> (2020年12月8日参照)

学校法人角川ダウンゴ学園HP

<https://nnn.ed.jp/> (2020年12月8日参照)

クラスジャパン小中学園HP

<https://www.cjgakuen.com/about> (2020年12月8日参照)

コトバンク

「仕事」とは <https://kotobank.jp/word/%E4%BB%95%E4%BA%8B-73099>
(2021年1月3日参照)

就活会議 編集部

研究ノート

「自分のやりたい事と徹底的に向き合うインターン ネットプロテクションズ
(メンターのコミット部門 最優秀賞)」

https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=1560 (2021年1月3日参照)

THiNK FLAT CAMP 2019 by Net Protections

<https://youtu.be/HH275owt4AA> (2021年1月20日参照)

中学生向けオンラインアカデミー D-Stadium

<https://d-stadium.jp/> (2020年12月8日参照)

トオラス

<https://self-organization.jp/> (2020年12月8日参照)

日本ヴィパッサナー協会HP

<https://jp.dhamma.org/ja/reference/what-is-vipassana/> (2020年12月8日 参照)

Wantedly

「最高の会社を辞めて向かう先：心の内側からのノック」

https://tw.wantedly.com/companies/netprotections/post_articles/175214?auto_login_flag=true#=_ (2020年12月8日参照)

注

- 1 ここでは「仕事」という言葉から一般的に想起される「生計を立てる手段として従事する職業」という狭義の意味ではなく、「何かを作り出す、または、成し遂げるための行動」という広義の意味で「仕事」という言葉を使う(引用：コトバンク)。
- 2 所属先が単数であるという意。筆者の造語。
- 3 「ものごとをありのままに見る」という意味のヴィパッサナーは、インドの最も古い瞑想法のひとつ。ヴィパッサナー瞑想法は合宿の十日間コースで指導され、参加者は、10日の間、瞑想法の基本を学び、この技の恩恵を実感できるように十分に実践します(日本ヴィパッサナー協会HPより一部抜粋)。
- 4 ウェブ動画「THiNK FLAT CAMP 2019 by Net Protections」を参照。
- 5 イエスの十二使徒の一人である聖ヤコブの墓があるサンチアゴ・デ・コンポステーラの地を目指して歩く巡礼の旅。エルサレム、ローマと並ぶキリスト教3大聖地の一つですが、信仰のあるなしにかかわらずあらゆる人に門戸が開かれています(NPO法人日本カミーノ・デ・サンティアゴ友の会HPより一部抜粋)
- 6 ウェブサイト「トオラス」を参照。
- 7 2021年1月時点での暫定ビジョン
- 8 N高については、「学校法人角川ドワンゴ学園HP」を参照。
- 9 「クラスジャパン小中学園HP」を参照。
- 10 「中学生向けオンラインアカデミー D-Stadium」ウェブサイトを参照。