



COACH A Co., Ltd.



株式会社コーチ・エイ 執行役員
国際コーチ連盟プロフェッショナル認定コーチ
一般財団法人 生涯学習開発財団認定コーチ
稲川 由太郎

物理的な距離がもたらすコミュニケーションへの影響

「同じフロアで働く人、特に席が近ければ近いほど、メールやSNSなどさまざまな方法でコミュニケーションをとっている」という研究結果があるそうです。(※1)

これを知ったとき、私は少し意外な印象を持ちました。なぜなら、メールやSNSは日常的では顔を合わさない人との連絡手段だと思っていたからです。

ただ、たしかに、席が近くなると親近感がわき、コミュニケーションがとりやすくなり、メールの数も心なしが多くなるような気がします。

なぜ、「席替え」は一大イベントだったのか？

マサチューセッツ工科大学教授のトーマス・アレンは、1970年代に、「物理的な距離とコミュニケーションの頻度には強力な負の相関的な関係がある」ことを証明しました。この法則は「アレン曲線」と名づけられています。

「アレン曲線」では、席の近い同僚とは、4倍も多くコミュニケーションをとっているそうです(約1.8メートルと約18メートルの距離にある人を比較した実験)。そして、距離が離れてフロアや建物が別になると、連絡を取り合わなくなるというのです。(※2)

子どもの頃、学校でのイベントの一つであった「席替え」を覚えているでしょうか。

気になる子の近くの席を取り合った経験がある方も少なくないと思います。これも、席が近くなれば他の誰よりも沢山話せて仲良くなれるだろう、という淡い期待と無意識からの行動だったのかもしれませんが。

最近、フリーアドレスで席を自由に選べる企業が多くなりました。しかし、そうした企業の方に聞くと、空いている席を「あ

の人がいつも座っているから」と避けたり、顔見知りの人の近くを選んだり、毎日同じ席に座ったりする人が多いのも実状のようです。

こうした話を聞くと、「親しい人との距離はいつも近く、そうでない人との距離はいつも遠い」ということに気づかされます。

コーチ・エイでも、先日、営業をサポートするメンバーが営業スタッフと同じフロアに移動してきて、大きく環境が変わりました。

そこで、彼らに「距離」がもたらす「変化」について聞いてみました。すると、次のような答えが返ってきました。

- これまで話していなかった人と話せるようになった
- 話しかけられる頻度が増えた
- 小さなことでも相談をされることが増えた
- 雑談が増えた

フロアが別だったために希薄だった関係が、物理的な距離が近くなることで、コミュニケーションの量が増えたというのです。また、目を見て話すことが増えたことで「仕事を頼んだり、頼まれたりしやすくなった」「一体感を感じられた」と嬉しそうに話すのです。

仲が良いから距離が近いのか、距離が近いから仲良くなるのか？

卵が先か、ニワトリが先かの議論になるかもしれませんが、私の感覚では、人と人はどうしても「物理的な距離」があると、ある一定以上、親密になることは難しいような気がします。

ですから、「物理的な距離」を近づけたコミュニケーションを

意図的に行うことは、チーム内の一体感を高める効果がある。そんなことを感じました。

「距離」を戦略的な武器にする

ある実験によると、「何かを依頼したときの成功率は、メールよりも対面での依頼の方が34倍高い」そうです。(※3)

これは、もっとも近い距離、すなわち「対面」でのコミュニケーションが最強である、ということではないでしょうか。

サテライトオフィスや在宅勤務などが、今後ますます増えていくでしょう。「距離」がある中でどうコミュニケーションをとっていくかが、いっそうマネジメントに試される時代がやってきます。

「距離」があっても、ソーシャルメディアを通じてのコミュニケーションが多岐に広がり、直接話さなくても意思の疎通は便利な時代になりました。

しかし、これは本来のコミュニケーションではないかもしれません。

人は、他者と意思の疎通を図る中で「人とつながりたい」という欲求を持ちます。人と「直接関わること」は本質的に楽しい、信頼感を深めたい、という感覚を潜在的に持っていると思うのです。

「関係性を築く」「信頼感を深める」という意味では、やはり、人と人の距離の近さ、対面でのコミュニケーションにかなうものはない、そう思います。

高いパフォーマンスを出すには、コミュニケーションを合理化、短時間化できるにこしたことはありません。

しかし、これらを重視するあまり、「人と人との距離」に気を配ることをおろそかにしてはいないでしょうか。

我々は、機械のカラダをもっているわけではありません。とき

には、効率よりも対面でのコミュニケーションを優先させ、物理的な距離を配慮する。

これを演出することで、同じ空間、同じ時間を共有することこそが、チームのパフォーマンスを最大化するのかもしれませんが。

最近、対面で話をしていないメンバーはいませんか。

そのメンバーに近づいて声をかけてみてはいかがでしょうか。

【参考文献】

- ※1 『スタンフォードの教授が教える 職場のアホと戦わない技術』(SBクリエイティブ)
ロバート・I・サットン(著)、坂田雪子(訳)
- ※2 「しなやかマインドセット」から組織がメリットを得るには
「ハーバード・ビジネス・レビュー」編
Harvard Business Review 2015年3月号
- ※3 「何かを依頼したときの成功率は対面がメールの34倍だった」
バネッサ K. ボーンズ
コーネル大学 ILR スクールの助教授。組織行動学を担当。
Harvard Business Review 2017年06月26日
- ※ 「オフィスはコミュニケーションの手段仕事場の価値は多様な出会いにある」
ベン・ウェイバー:ソシオメトリック・ソリューションズ 社長兼 CEO 他
Harvard Business Review 2015年3月号

【WEEKLY GLOBAL COACH Vol.927 2018年8月8日配信】

■稲川 由太郎

株式会社コーチ・エイ 執行役員
国際コーチ連盟プロフェッショナル認定コーチ
一般財団法人 生涯学習開発財団認定コーチ

成蹊大学経済学部卒、米国サンダーバード大学院国際経営学修士 MBA。大日本印刷株式会社の出版営業を経験後、上田短資グループ(ニューヨーク、日本)にて国内外の銀行、商社、証券会社等にて為替取引、金利デリバティブ商品のブローキング業務を実施。その後、株式会社ブラウドフットジャパンのプロジェクトマネージャーとして、上場企業およびオーナー企業に対して企業変革プロジェクトを多数実施。ニチモウ株式会社にて代表取締役として会社変革に取り組んだ後、事業承継によりゴルフ場の代表取締役総支配人として異業種経験を活かした経営再生に取り組み事業譲渡後、コーチ・エイに入社。

© COACH A Co., Ltd. All rights reserved. 本書の全部または一部の無断転載・複製を禁じます。

株式会社コーチ・エイ

東京都千代田区九段南 2-1-3 TEL 03-3237-8050
<https://www.coacha.com>

WEEKLY GLOBAL COACH 登録はこちらのURLまたはQRコードよりご登録いただけます。

<https://www.coacha.com/wgc/>

