

「とにかく仕組み化 人の上に立ち続けるための思考法」

著者：安藤 広大
出版：ダイヤモンド社
発行：2023年5月30日



「【あなたがいないと困る】この言葉は、麻薬だ。」本書はこの一文から始まる。

組織（人）として大切なこと、それは各人が一つの歯車となってセクションの役割を果たすことであり、属人化（その人しかできないため、すべてを頼ってしまう状態）になってはいけない。カリスマ的存在など組織には要らないのだと筆者は教えてくれた。残念ながら私が勤務する学校現場において、今も属人化は通常のごとく存在する。頼る側にスキルや判断、過度の労力など必要ない。必要なのは「お願いと感謝」のみ。一方で頼られた側は存在感と承認、感謝される喜び（麻薬）を味わう。しかし、頼られる人が謙虚な心を失えばそれが慢心へと変わり、気付かぬうちに傲慢さが露呈する。徐々に大切な仲間が離れていったという話も珍しくはない。本書においての組織イメージは企業であるが、私はすべての組織に共通するものだと考える。この属人化、何より恐ろしいのは「その人」が不在になると、これまで機能していたパーツが完全に失われてしまうということだ。そのような経験は、少なからず誰でもあるのではないだろうか。本書は組織が仕組み化することで持続、成長できるアドバイスをリーダー目線で詳細に網羅している。なかでも印象に残った二つを紹介したい。著者は問う、

「マネジメント能力のある人が、リーダーになるのか。リーダーになってからマネジメント能力が身に付くのか。」

なんとか結果を早く出したい我々は、ゆえに前者を選択しがちである。しかし答えは後者だ。任命したリーダーには「責任と権限」を与え育てる。上司は部下に対してブレず方向性を示しながら正しいルールを共有し、育てていくことが健全な組織づくりにつながるということである。組織トップの重要な役割について、かつてアップルコンピュータ日本法人や日本マクドナルドで社長を務めた原田泳幸氏によると、「経営は財務が三割、人事が七割」

だという。人を育てる、人を動かすことの重要性和難しさは組織において普遍的な課題であり、悩みの種ではないだろうか。さらに筆者は問いかける、「あなたは、自分の会社の企業理念を言えますか。」

いま同じ職場に勤務する者同士、果たして何人言えるだろうか。本当に真の目的、目標に向かって進んでいるのだろうか。私に置き換えれば「本校の教育理念を正しく言えるのか」であろう。回答できなければそれは地図も持たず、何も無いダッシュボードの車を運転していることと同じ、無責任かつ危険である。みんな最初は分かっていた。しかし、時間の経過とともに意識は薄れ、本当の意味は都合のいい解釈で曖昧になっていく。振り返っても言い逃れはできない。理念とはリーダーの判断軸。その理念があるからこそ一貫性が生まれ、仕組み化によって組織は発展していくのだと著者は説く。

本書は組織人としての自分を素直に内省し、また未来へ活かすことのできる一冊だ。現在、組織のリーダーとして活躍する方はもちろん、これから人の上立って活躍される方にもぜひお薦めする。

起業教育研究会 企画委員
奈良県立商業高等学校
進路指導部長 黒木 一隆