

「組織内一人親方」のすすめ

企業経営漫談士 岡野実空

「組織内一人親方」は、3Dラーニング・アソシエイツ代表関島康雄氏の造語。組織に所属しながら専門性を活かし、自律的に行動できるプロ人材で、ドラッカーがいう「知識労働者」をより具体化したものです。今回のコラムは、関島氏の新著『キャリア戦略』（経団連出版）に書かれた「組織内一人親方」を私なりに要約したのですが、関心のある方はぜひ原著をお読みください。またその行間は、3DLA主催のセミナーに参加し、直にお確かめを。

要素1：専門性

最初の要素は「専門性」。職能分野での知識や技能で、社内を越え、業界内で一目置かれるレベルを目指したいもの。どこの業界でも、同業の評価が一番厳しいからです。とはいえ、いまやグローバル化の時代。自国の評価と海外の評価がイコールではないのは当然で、ゆめゆめ油断は禁物です。

また「知識」や「技能」があつという間に陳腐化する時代。絶えずその水準を上げ続けることは当然ですが、場合によっては過去の蓄積を捨て、新たな「専門性」に挑戦しなければなりません。

要素2：自律性

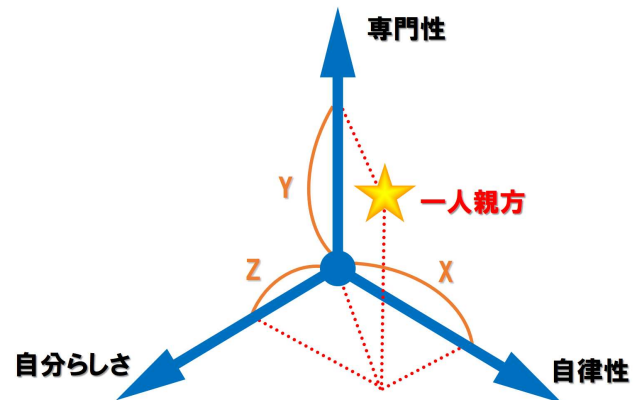
次なる「自律性」とは、自分で考え、決定し、実行できる度合いで、どの程度組織の束縛から自由でいられるか、が判断基準です。当然ながら、自分自身をコントロールする能力は、自律性の根幹といえます。

日本一労働時間が短い優良企業として有名な、岐阜の未来工業が「ホウレンソウ」を原則禁止するのは、まず「自分で考える」という自律性の第一歩を養うためですが、他社が下手にマネすると、すぐ「独善」という罠にはまり、組織がばらばらになってしまいます。大企業になればなるほど、指示待ち人間が多いことは厳然たる事実。彼らの口癖は、「なんでもやりますから言ってください」です。

要素3：自分らしさ

最後の関門が「自分らしさ」。自分の価値観をよく理解したうえで行動できる能力の水準で、単なる好き嫌いではないことに留意しなければなりません。それにしても、毎年入社式で「ユニークであれ」と訓示している社長以下全役員がダークスーツ、聞いている新入社員は全て黒スーツ、白ワイシャツという光景に、違和感はありませんか？自分らしくあるためには、企業や業界だけではなく、つねに地域や社会を見て、自分が個人として世の中とどう関わっていくかを考えねばなりません。

3-10 組織内一人親方



これらの3要素は、もちろん密接に関連しあっています。「専門性」が高ければ、周囲と対等の関係が保ちやすく、「自律性」が発揮しやすい。また仕事のうえで「自分らしさ」も出しやすい。さらに「自分らしい」ことは好きになりやすく、努力も苦にならないので、「専門性」もさらに高まる、などなど。

またこのような「組織内一人親方」の3要素は、組織外の人との関係がポイントとなる「オープン・イノベーション」の時代を乗り切っていくための必要条件でもあります。

今世紀初め、MIT(マサチューセッツ工科大学)のT・マローン教授が提示した「21世紀の組織モデル」は、各分野の専門家が独立し、テーマごとに離合集散するプロジェクト型でした。

その構成員一人ひとりに関島氏のいう「組織内一人親方」にほかなりません。

平成 29 年 3 月 13 日 実空