

組織内でのリスク対策

みなさんは誰もが色々な組織に所属しています。会社員であれば、所属する会社の組織員でもあるでしょうし、住んでいる自治体（市町村）であれば市町村民でもあります。一方で、家族という単位も立派な組織ですし、その家族員となっているケースもあるでしょう。しかし、日本人ならばもっと大きな組織に属しています。それは日本国、という国という組織に属する国民、としてのみなさんです。

大小さまざまな組織があります。組織というのはなぜ存在するのでしょうか？規律の厳しい組織も存在しますし、緩い組織も存在します。言い方を変えましょう。個人だけでは生きていけないのでしょうか？それはその通りです。生物は数多、子孫を育むという使命を担って生きています。その使命を担う限り、たとえ人であっても個人では生きていけません。どれだけ人づきあいが苦手な人であっても、人間関係の濃淡に差はあれども、対ヒトとは関わっています。

組織とはどういう特性を持っているとみなさん、お考えでしょうか？会社などの組織はよく「法人」という言い方をします。なぜ組織なのに“人”と付くか、考えられたことはありますか？私見ですが、組織の構成員（ヒト）が複数集まって成り立つ集団、という意味で、100人なら100人の個性を持った人が集まった集団になります。個性の強い人もいればそうでない人もいる、そういった100人の構成員で成り立つ組織は得てして、100人のバランスの取れた組織・法人の“性格”を有します。即ちこれが一般に言われる企業風土のような“風土”といわれる言葉に表れます。

さて、ここで話を大きく展開してみましょう。良い風土、良くない風土さまざまな組織があることはみなさん、よく世間のニュース、情報等で耳にされることかと思えます。俗にいうブラック企業、ハラスメント等、組織に纏わる問題は枚挙に暇がありません。

組織には構成されたなりの意味合いが必ず存在します。会社等ではよく“経営理念”や“企業理念”といった言い方が成されています。この理念は代表者たるべきヒトが創業の想いを語り、内外に対して“自組織の存在する意義”を述べたものです。この理念をどれほどの組織員が腑に落とし、組織の中で活動しているかで、組織の活性化に大きく影響することは言わずもがなです。経営理念や企業理念を理解し、それに基づいて日々行動する会社員が多ければ多いほど、一枚岩となって高い生産性と品質を提供できる企業になる、ということも道理が通る話です。経営者は決してワンマンであってはならない、一方で従業員たる一構成員も組織にぶら下がるだけではお荷物になるだけです。主体的に行動できるヒトがきっちり自立できてこそ、組織は活性化できるものです。

先の組織の話に戻しましょう。大小さまざまな組織が存在する、と云いました。この論を適用したとき、もっとも大きな組織日本国という組織全体がこのように自立型行動人間ができると、確変の如く強力な日本が出来上がると思いませんか？

当然一筋縄ではいかないことは重々承知はしておりますが、一燈照隅 万燈照国といえます。

一人ひとりが道標の如く光を燈す役割を担うことで、日本全体が活性化されていく、それこそ普遍的なリスク対策の源泉になっていくと思われませんか？

先の記事でも紹介しましたが、決して“欲”ではなく、必要とされる存在する組織でなければならない、そうありがたいものです。