

「三〇」熟語②三自

企業経営漫談士 岡野実空

「三省」に続く「三〇」熟語は、「共生」を企業理念とする精密機器メーカー・キヤノンの「三自」。それは「自発」「自治」「自覚」という、1937年創業以来の行動指針です。しかし経営環境の変化が常態化したいま、その3つはキヤノンの社員に限ったものではなく、組織で働くすべての社会人に必須のものとなりました。

その1: 自発

「三自」の最初は、何事にも自ら進んで積極的に行うという意の「自発」。上意を受け動くことが多い組織人にとって、これが先頭に位置する意味は大きく、3つの中でもやや別格の存在です。

因みに右肩上がりの時代、欧米へのキャッチアップを目標にして懸命に働いた我が団塊の世代も、現役時代を振り返って後悔していることのトップは、この「自発」。すなわちその大半が「自分から」言い出したことで「達成感」を味わっておらず、仕事中心の多忙な人生を送った割に、不完全燃焼のまま引退してしまっただけです。

またグローバル化と情報通信技術の進歩が加速するいま、この「自発」が意味する具体的な行動を、組織ごとに確認し直す必要があります。その仕掛人は、もちろん皆さんミドルです。

その2: 自治

「三自」の二番目は、自分自身を管理することを意味する「自治」。しかしかつてのように、組織人が「職業人」の役割だけを考えればよかった時代は終わり、「社会人」としての他の部分とのバランスを取りながら、自らを管理しなければなりません。

そのマニュアルこそ、ドラッカーの『経営者の条件』。先の本編にも書いた通り、その『経営者』は本来、「できる人」の意味で、上記の「自発」も含め、自らの「役割」を果たすための必読図書です。また「できる人」の要件を詳細に確認するには、我がMCNの顧問、3DLA 代表・関島康雄氏の『キャリア戦略』（経団連出版）がおすすめ。副題、「プロ人材に自分で育つ法」がその内容を、「組織内一人親方」がその到達点をひと言で語っています。

そして「自発」と「自治」の両輪が揃ったら、次は「プロフェッショナル」に向け動きましょう。社外で通用する人材こそ、自分が所属する組織が渴望する「組織内一人親方」なのです。

👉 コラム「三々な経営」

- 0-21 「プロフェッショナル」とは
- 1-23 シン働き方改革①三種の神器
- 2-21 ミドル・マネジャーの意識と行動
- 3-10 「組織内一人親方」のすすめ
- E-02 「ワークライフ・バランス」の意義

その3: 自覚

さてその際に必須なのが、自分が置かれている立場・役割・状況をよく認識する、「三自」最後の「自覚」。またそのために用意されたツールが、前回も取り上げた「目標による管理」です。

しかしいま、その本来の趣旨は忘れ去られ、さまざまな弊害が目立つようになってきました。例えば、自分の「目標」に関わる業務にしか目を向けない、あるいは周囲に迷惑をかけたくないと業務を独りで抱え込んでしまい、「組織」と「顧客」の視点を失って、トラブルにつながる事態の頻発です。

ミドルの皆さんは、そんなときの問題解決請負人。自らのセンサーの感度を高め、他のメンバーの「三自」の支援に努めましょう。

以上のように、キヤノン発「三自」は、いまやどの組織人にとっても必須の精神。前職(時計)時代の精密労組に始まり、転職後もクライアントとして長年接点があった私にとって、最近のその元祖の停滞ぶりは、大変気になるところです。

かつてのように、危機になると「三自」の番頭が出現し、同族を脇侍として乗り切ってきたその伝統は、どこかで途切れてしまったのでしょうか？それとも「三自」を世の中に広めたことに満足し、自らは「自発」を「自制」に改め、社名の由来「KWANON」(観音)のご慈悲にすがる道を選んだのでしょうか？

2021年5月24日 実空