

■ 守りながら攻める、

現状維持しながら進歩する

修正： 2021.06.01

投稿： 2021.06.01



## ● 守りながら攻める、現状維持しながら進歩する①

技術の進歩の恩恵の一つが、作業の**自動化・効率化**です。  
そして、技術の進歩は絶えず起こっているものであり、  
したがって、**仕事の在り方も絶えず変化**しています。

商売においては、何かと計算することが多々あります。  
昔は、暗算や手計算で計算していました。しかし、  
暗算や手計算では時間がかかる上、計算ミスも誘発されます。

そこで、計算を**効率化**するために**電卓**が開発されました。  
さらに今日では、職場に**PC**が導入されており、  
入力や計算は**Excel**のようなソフトで行います。

事業者によっては専用の**管理ソフト**も導入されていますし、  
分析のために**BI ツール**を導入している事業所もあります。

さらに技術は進歩し、コンピュータ上の動作を記録し、  
そのまま再現する**マクロツール**が開発されました。  
さらには、マクロツールに画像認証の機能が搭載され、  
状況に応じて振る舞う**RPA**も台頭してきました。

日本国内でも NTT 社や NEC 社が開発しており、  
Microsoft 社からも無償の RPA がリリースされています。  
今後は Excel のように広まっていくのでしょうか。

そして、**そのように自動化が進むと人が要らなくなります。**  
自動化のコストと人の雇用のコストを天秤にかけると、  
人間ではどうしても機械には勝てないからです。そうなる、

「**機械の導入に反対する人**」がいつの時代でも現れます。  
機械を導入することで職を失う人たちです。

かつては彼ら彼女らも、新しい技術を導入し、  
積極的に自動化・効率化を図ってきた人たちですが、

一度でも効率的なやり方を確立し、  
長らく慣らしてきたそのやり方を否定されるとなると、  
途端に否定する側に回るわけです。

技術が変われば活躍する世代も変わります。  
技術の進歩は世代交代を象徴していると言えます。  
そうやって世の中は成長していています。

(続)

//=====//

## ●守りながら攻める、現状維持しながら進歩する②

誰にでも守らなければならないものがあります。  
それは人によって様々です。例えば、  
サッカーするなら自分たちのゴールを守らなければなりませんし、  
将棋するなら自分の王将を守らなければなりません。

守るものがなければ、  
攻めて、攻めて、攻めまくればいいだけですが、  
そういうわけにはいきません。

誰もが何かを守りながら戦っているのです。  
スポーツにしる、仕事にしる、家族にしる、  
守らなければならないものがあるのです。

しかしそんな中でも、別に守らなくてもいいものもあります。  
例えば、「無駄なプライド」がそうです。

「この中で一番経験が長いのは俺だ！」とか、

「お客様との関係を作っているのは私だ！」とか、  
威厳を保ちたいとか、頭の良い人だと思われたいとか、  
いろいろあるとは思いますが、

そのように無駄なプライドを守っている人は、  
プライドを捨てて勝負する人には勝てません。

と言うのも簡単な話で、無駄なプライドを捨てている人は  
無駄なプライドを守る必要がなく、守る必要がない以上、  
ただただ攻めることだけを考えていればいいからです。

仮に自分のゴールに **100点** 入れられたとしても、  
守る必要のない人からすればそんなことはどうでもよく、  
ただ相手から点を取ることに集中すればいいのです。

そもそもプライドと言うのは、他人に態度を変えてもらって  
初めて満たせるものです。よって、他人に依存することになります。  
ゆえに、人からの批判に耐えることができなくなるのです。  
このため、何かに挑戦しようとするといちいちつまづくのです。

ゆえに、無駄なプライドを守っている人は、  
ゼロからでも始めるような人には勝てないのです。  
何かに**挑戦する**のであれば**守るものは少ない方がいい**のです。

(続)

//=====//

## ●守りながら攻める、現状維持しながら進歩する③

月1改善を会社の風土にできれば、

トラブルに強い会社になります。

当然ながら、何か問題が起これば改善の必要があります。  
でなければ、**また同じ問題が起こってしまう**からです。

しかしながら、問題というのはすぐには再発しません。  
よって、問題が起こった後も、**今まで通りのやり方**でも、  
しばらくの間は何事もないように動いてしまうものです。

このことが災いし、

**「別に対策しなくても大丈夫そうだ！ (\*^\_^\*)」**

と思わせてしまいます。するとこの問題は、

「すぐに改善する必要のない問題」として扱われます。

すると、**徐々にその問題自体が忘れ去られていきます**。

そうして時間が経ってから、

「あのときの未対策のままの問題を解決しよう！」と進言しても、

**「どうして急に改善する必要があるのか？」**と疎まれて終わりです。

責任者は余計なことに経費をかけたくありません。

問題が発生した直後は、

**「改善しないことが悪」**とする雰囲気だったものが、

しばらく経ってしまうと、逆に、

**「改善することが悪」**と見なされてしまうのです。

そして再び、問題は発生します。

となれば、さすがに今回は改善するのかと思いきや、

**「いやいや、この前も改善しなかったし、**

**今回もしなくていいのでは？ (\*^\_^\*)」**

となりかねません。

こうしてどんどん改善されなくなっていくのです。

そして、会社の風土は事なかれ主義となり、

問題が発生しても、とっとと謝罪して、

そうそうに話題を切り替えて、難を逃れようとしています。

そうならないためにも、改善を求める雰囲気が残っている  
問題が起こった直後に、とっととその問題を改善しなければなりません。  
**月1改善**を試みるのも、こうした背景ゆえです。

何もしなければ何も変えられなくなる以上、  
会社にとって、**変わらないことは一番のリスク**です。  
だからこそ、定期的に、直近の問題を  
何でもいから改善し続けていくことが大切です。

(続)

//=====//

## ●守りながら攻める、現状維持しながら進歩する④

社長が役員に指示するだけとなったときから、  
もうすでに会社の成長は止まっています…。

会社の成長は**ごく一部の社員**によって引き起こされており、  
**いかにその社員を確保しリソースを割り当てるか**が課題です。  
例えば、ベンチャー企業は凄まじい速さで成長するものですが、  
当然ながら、創業者は役員に指示するだけではありません。

**環境を整え、できる奴を連れてきて、**  
**高い報酬を支払って、事業を展開**していきます。しかし、  
そんな創業者も社員と共に年を取っていくわけであり、  
晩年は社長も穏やかに会社を去りたいと思うものです。

二代目が会社を継いだとしても、  
創業者のような派手なことはできませんし、

だからと言って側近の役員に**定型的な指示**をするだけでは、  
会社は成長せず、ただただ**延命するのみ**となります。

会社が成長するためには**新しい試み**が必要です。が、  
しかしながら、会社における業務の大半は作業であり、  
変化しないことが作業の効率化につながっています。  
作業は同じことをやっていた方が楽だからです。

ゆえに、**大半の社員にとっては成長や変化は不要**であり、  
むしろない方がいいのです。であるにも関わらず、  
社長は役員にイノベーションを指示します。

すると役員は管理職に、  
**「社長がさあ〜、かくかくしかじかで… (。-`ω-)`」**と  
イノベーションを丸投げします。

しかし管理職にもそんな余力はないので、  
**「おーい、誰かやる気ある奴いたらこれを頼む！  
時間は割けないから、片手間でやってくれ！ ( `・ω・´ )」**  
とやる気のある部下を募ります。

そして結局**「何も進まなかった」**と言う報告が、  
管理職から役員へ、役員から社長へなされることとなります。  
イノベーションだけは系統が異なるため、  
**「トップダウンに指示しておけば少なからず進むだろう！」**  
と言う考え方は通用しません。そうではなく、

**できる奴を見つけ、予算を割り当て、最新技術を与え、  
失敗を許容し、相応しい報酬を支払う**ことが必要です。  
もし社長が役員に指示するだけで会社が成長するのであれば、  
新規顧客が獲得できずに潰れていく会社なんて存在しないのです。

(完)

//=====//

Web サイト :

**データアクションサービス —データからアクションを起こす—**

著者 :

**時無 和考(Tokinashi Kazutaka)**