

## 組織の構造には、意味がある。

組織には様々な役職があります。

しかしその違いを「肩書きの違い」や「給料の差」だけで捉えてしまっていないでしょうか。

本質は、「名称」ではなく、「何を可能にするか(=Can)」という視点で見るとシンプルになります。それぞれのポジションが果たすべき「価値創出のポイント」を「can(できること)」という視点から、役割ごとの本質を整理してみます。

## ■「can」の視点から役職ごとを整理する

## ・役員：「noncan」を「can」に変える

「今はできていない」「誰もやろうとしない」ことに光を当て、できる未来に変えていくのが役員の仕事。つまり、“非現実”を“現実”に変える力が求められます。まさに0→1の創造です。

## ・執行役員：canを最大化する

すでにあるリソースやスキルをどう組み合わせれば最大成果が出せるか。

役員の描く未来を“実行可能な形”に翻訳し、加速させる存在です。

## ・部長：部署のcanを最大化する

部門単位での戦略的リソース活用を考えるのが部長の仕事。

部署にある力（人材・ノウハウ・ネットワークなど）を最も活かす手を打てるかが問われます。

## ・次長：部長の意思を支え、現場との翻訳者になる

部長が担う戦略を理解しながら、課長以下と実務レベルで調整・推進する立場。

中長期と短期、抽象と具体のバランスを取りながら“現場化”を担います。

## ・課長：課のcanを最大化する

現場に一番近いマネージャー。日々の業務の中から「このやり方で成果が上がる」「このメンバーはこんな強みを持っている」といった“発見”を積み重ね、チーム全体の実行力を引き上げます。

## ・主任：canに気づかせる

メンバー一人ひとりの「自分にはこんな力があるんだ」と気づきを引き出す存在。

経験をもとに具体的なアドバイスを送り、背中を押す“育成の起点”になります。

まずは**無料**セミナー等から試してみませんか。

下記QRコードの特典付きアンケートよりぜひご連絡ください。



採用、定着、育成等組織について  
お悩みの企業の皆さま



社会保険労務士法人ウィズロム

**・一般職（メンバー）：自分のcanを深め、仲間のcanに貢献する**

与えられた業務だけでなく、少し先を見て「何ができるか？」を考える姿勢が価値になります。役職がなくても、気づき・提案・サポートによってチーム全体に貢献できます。

**■スキルや技術の視点から**

組織の役割とは、「誰が、どこで、どんな価値を生み出すのか」を明確にし、それに応じた責任や関係性をデザインすることです。つまり、組織は価値を生み出すための「構造」をつくっています。

一方で、スキルや技術は「どうやって価値を生み出すか」という手段や能力のこと。役職に応じた必要なスキルが伴っていなければ、その役割を果たすことはできません。

現場でよく見られる悩みのひとつに、「現場のエースが役職が上がった途端に、求められることが変わるけれど役割に必要なスキルを伴っていないでうまくいかない」といった声があります。

だからこそ大切なのは、「視座を一段高くしてみる」ことです。

いまの自分の仕事だけにとらわれず、その一つ上の役割を意識して日々を過ごしている人は、役職が変わったときにもスムーズに対応できる、そんな人材になっていくのではないのでしょうか。

**■中小企業の視点**

とはいえ現実的に中小企業では、一人がいくつもの役割を兼ねるのが当たり前です。社長が営業も経理も現場もこなしている、そんな状況も珍しくありません。だからこそ、「誰が何をするのか」を業務ごとに整理することが大切です。役割を少しずつ明確にし、権限を周囲に委ねていくことで、事業は広がっていきます。この流れを設計し、仕組みにすることが「人事機能」です

**■「膨張」ではなく、「成長」をデザインする**

事業がヒットし、仕事が増えるその過程で従業員数が増えていくときに組織課題を放置すると「成長」ではなく「膨張」になってしまいます。

どんどん膨張するとどうなるでしょうか。いつか確実に破裂してしまいます。

だからこそ、事業と組織の両輪ともうまくまわしていくことが大切ではないかと思います。

**【最後に一言】**

「令和の虎」というYouTubeのチャンネルをご存知でしょうか。資金がほしい志願者が「虎」と呼ばれる社長に資金提供のプレゼンをする番組です。ある志願者の方の内容は、これまで直営店だけだったが今後フランチャイズ化したい、そのための資金がほしいという内容でした。ある「虎」（社長）が質問しました。「それだけの高利益なら直営店を増やせばいいじゃないですか」。志願者が苦々しい表情で、「いろいろありましてこれ以上ひとを増やしたくないんです…」。膨張ではなく、成長、それぞれの試行錯誤があり、最適解を見つけていくことが大事なのかもしれません。

（文責：特定社会保険労務士・組織心理士／岡本芳幸）

