

一條コラム 10

「保身のミルフィーユ」を理解することによる効能

先程、「保身のミルフィーユ」という、「雇われ社長系の上場企業」のなかでだけ生まれる特殊な構造に対する理解を使いこなすためのコツをお話ししました。

その一方で、この「保身のミルフィーユ」に関して言えば、この構造を頭で理解するだけでも大きな効能があったりしますので、このコラムではその効能についてお話ししてみたいと思います。

▼ まず、ひとつめの効能についてなのですが、先程、第二章の章末のコラムで、「自分が起票した稟議に承認がおりないこと」が大きな課題になっている人たちがいるというお話をさせていただきました。

つまり、「雇われ社長系の上場企業」にお勤めされていらっしゃる人たちのなかには、自分が起票した稟議に承認がおりないことによって、上司に対する不満を抱える人もいらっしゃいますし、「自分は評価されていないのではないか」と感じる人もいらっしゃるわけです。

では、その状況を「保身のミルフィーユ」という構造に照らし合わせて見てみるとどうなるのか。

▼ 今ここに、ある部長さんがいらつしゃるとします。

「保身のミルフィーユ」という構造に照らし合わせて見てみれば、この部長さんにとって自分の直属の部下である課長さんは、自分とは対照的な心理の属性を持っているということがわかります。

ということは、その課長さんからならんらかの提案や企画が稟議書として上がってきたときに、その内容が「自分にとって承認したい内容になっているか」というと、まずそうはなっていないはずなのです。

その結果、この部長さんはその稟議書を承認せずに、課長さんに差し戻したりします。

▼ これは役員さんから見たとときも同じです。

「保身のミルフィーユ」という構造に照らし合わせて見てみれば、役員さんにとって自分の直属の部下である部長さんは、自分とは対照的な心理の属性を持っているということがわかります。

ということは、その部長さんが承認したならんらかの提案や企画についての稟議書が上がってきたときに、その内容が「自分にとって承認したい内容になっているか」というと、まずそうはなっていないはずなのです。

その結果、「この部長は使えない」と思う役員さんも出てきますし、自分にとって都合がいい状況を作りにやすくするために、部長さんをすつ飛ばして、役員フロア以外のフロアのトイレで課長さんたちに

声をかけ始める役員さんも出てきます。

▼ 各社のなかでこのような状況が起こっているわけですが、こういう状況を「保身のミルフィーユ」という構造に照らし合わせて見てみると、それは起こって当然のことが起こっているにすぎないのだという理解ができると思うのです。

つまり、「保身のミルフィーユ」という構造に照らし合わせて見てみれば、稟議を承認してもらいたいと思う人たちにとって、自分の直属の上司は自分とは対照的な心理の属性を持っているということがわかります。

ということは、その上司に対して、自分の心理の属性を前面に打ち出した提案や企画の稟議を提出すれば、必ず差し戻されることになるはずなのです。

そうであれば、その上司に対して提出する稟議書の内容ではなく、その表現を、その上司の心理の属性に合うようにあらかじめアレンジしておくことで、承認を受けやすくなることもできるはずです。

また、「保身のミルフィーユ」という構造に照らし合わせて見てみれば、自分の直属の上司のその上の上司は、自分と同じ心理の属性を持っているということもわかります。

ということは、その人に自分の心理の属性を前面に打ち出した提案や企画の話をした場合、賛同を得られる可能性が高いわけです。

ということは、自分がなにかの提案や企画を稟議にかけるときには、直属の上司に話をする前にあらかじめその人に対して働きかけて状況を整えておくこともできるわけです。

いずれにしても、この「保身のミルフィーユ」という構造を理解してしまえば、自分が起票した稟議がスルスルと承認されていくようになったりもします。

そうなれば、自分が起票した稟議に承認がおりないことに対して、上司に対する不満を抱える必要もなければ、「自分は評価されていないのではないか」という感覚を持つ必要もなくなるかもしれません。

「自分が起票した稟議に承認がおりないこと」が大きな課題になっている人たちには、第二章の章末のコラムでお伝えした『承認される稟議書』の書き方』と併せて、ぜひ、この「保身のミルフィーユ」に対する理解をご活用いただければと思います。

▼ さて、この「保身のミルフィーユ」を理解することによる効能には、また別のものもあります。

たとえばですが、僕が上場企業さんたちに関わらせてもらうときには、女性の社員さんたちが多い部門に関わらせてもらう機会が多いのですが、そんななかでお仕事をさせてもらっていると、彼女たちからいろいろなお話を聞かせてもらうことにもなります。

そして、そういうお話のなかにはたとえば、「職場での上司さんとのやり取りで抱えたストレスを、家で自分の子供にぶつけてしまって自己嫌悪になってしまふ」というものもあつたりします。

そういう話を聞いていると、そういう状況になったときの彼女たちの心の中には、「自分のストレスを子供にぶつけてしまった自分自身」に対しての悪感情もあるようですが、その一方で、「そのストレスの原因となった上司さん」に対する悪感情もあるように感じるのはです。

つまり「あの部長のせいだ！」というような感情ですね。

「うちの部長はサイアク」

「あの部門の部長さんは良い感じなのにね」

というような話を聞くこともあります。

▼では、僕にこういう話をしてくれている彼女たちが、「保身のミルフィーユ」という構造を理解するとどうなるのか。

たとえばそこに、ある「課長さん」がいらっしゃったとしたら、その人は「尖りたい」と思っているはずだということが理解できると思います。

だって、ライバルがたくさんいるわけですから。

では、同じ人が「部長」という役職に就くとどうなるのか。

その人は今度は、「保身に走りたい」と思うはずだということが理解できると思います。

なぜかという、ライバルの数は減ったけれど、ライバルはみんなデキそうな人たちばかりですから。

では、その同じ人が今度は「役員」という役職に就くとどうなるのか。

その人は今度は、「尖りたい」と思うはずだということが理解できると思います。

なぜなら、ライバルももちろんデキる人たちだとは思いますが、自分も相当デキると思えるから。

では、その同じ人が今度は「社長」という役職に就くとどうなるのか。

その人は今度は、「保身に走りたい」と思うはずだということが理解できると思います。

なぜかという、株主さんたちから突き上げられて退陣させられることになったら、自分のキャリアを上場企業の社長で終えることができなくなるからです。

▼このように俯瞰していくと、ひとりの同じ人間が、そのときそのときの自分の役職に応じて、自分の心理の属性を切り替えていつているということがよくわかると思います。

このような構造が見えてくると、たとえば「今の自分の上司である部長さん」という特定の人間に対して悪感情を持つことには、なんの意味もないんじゃないかなと思うようになる人たちが出てきます。その結果として、「自分が、自分にとって問題だと思っている人」と「自分」との間に距離が取れてくる。

もつと言えば、「お仕事」と「自分自身」との間にも距離が取れてくる。

実際、この「保身のミルフィーユ」の構造を理解したことによって、お仕事と自分との間に距離が取れるようになったと言う人は少なくありませんし、この構造を理解した結果、「家で子供にキーキー言うことが少なくなりました」と笑ってお話ししてくださる方もいらっしゃいます。

▼ここまで、「保身のミルフィーユ」という構造を理解するだけで手に入る効能について、ふたつ、お話をしてみました。

そもそも自分が置かれている状況が構造として理解できれば、その状況と自分との間に距離が取れる可能性は高まります。

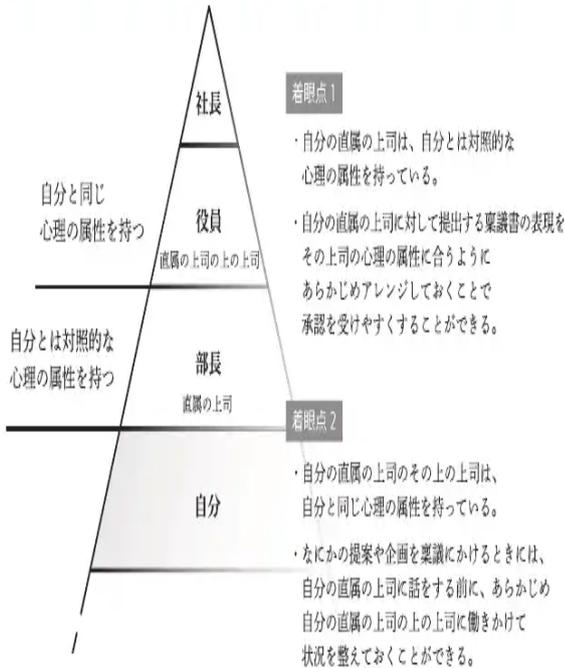
そして、状況と自分との間に距離が取れば冷静になれる。

これが人間という生き物が持っている特性のようにも感じますので、ぜひこの「保身のミルフィーユ」という特殊な構造についての理解を、必要に応じて、お仕事と自分との間に距離を取るための道具としてご活用いただければと思ってお話しさせていただきました。

なにかのお役に立てていただければ幸いです。

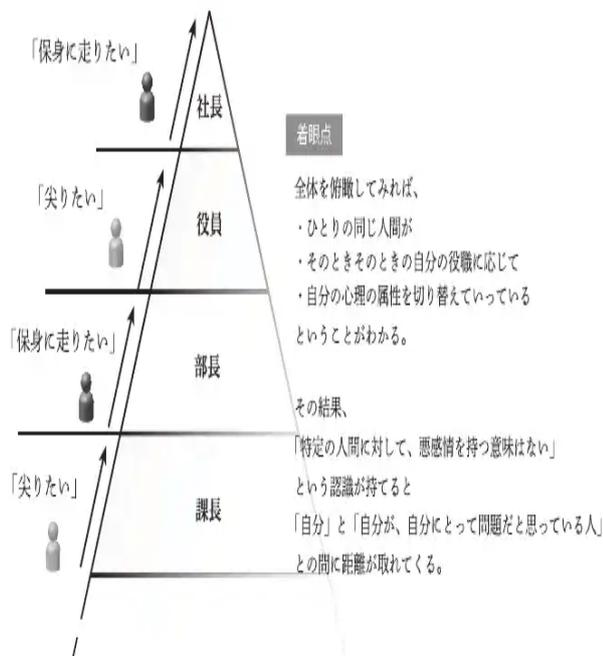
「保身のミルフィーユ」構造を理解することによる効用の例 1

自分が起票した稟議への承認がおりやすくなる



「保身のミルフィーユ」構造を理解することによる効用の例 2

「自分」と「自分が、自分にとって問題だと思っている人」との距離が取れるようになる



【保身のミルフィーユ】

雇われ社長系の旧・東証一部上場企業の社内には、社長を起点として、社長からひとつ役職が下がるごとに、「自分の身を守るために保身に走りたい」というニーズと、「他人よりも自分が抜き出るために尖りたい」というニーズが交互に現れる構造がある。

(以下、理解を容易にするために、一般的な役職による階層を基に表記)

