

# 「IT」企業の 現場から

<5>

1回目から4回目は、筆者が代表を務めるリンクの提供するインターネットサービスの周辺事情を書いたが、5回目の本稿からは、インターネットエイジの組織運営について実践していることを紹介してみよう。

メールと掲示板で組織内・組織間の連絡スピードは大きく変わった。これについては多くの賛同が得られるだろう。何しろ「ポシジョンアドレス」による業務連絡さえ習慣にすれば、上下・前後・左右あるいは全体への連絡が瞬時にしかも正確に行き渡るのである。大変化といつていい。

大きく変わるのはスピードだけではない。「係長↓課長↓次長↓部長」という従来型の意思決定階段システムでは、どこか一カ所に発生した歪曲・機能停止・腐敗が組織全体の損失・停滞や危機に繋がるが、ポシジョンアドレスによる複数担当者間同時通知型の業務フローが浸透すれば個人の凡ミスや一時的機能不全は周囲に救済される。

当社は、インターネットの利点を活用したこの運営方法を「オープン・フラット&スピーディー」と呼んで職階制度および空間設計のベースとしている。

つまり、①権限を可変かつフラットなものにして意思決定の階段を最小限に維持し、②ポシジョンアドレスの活用と間仕切りのない空間により文書・声・表情・雰囲気など社内さまざま状況をオープンな状態にすることで、ミスの早期発見や、状況把握力・問題解決能力、ひいては競争力の向

## オープン・フラット&スピーディー

上につなげようというわけだ。いうなれば、守備範囲が固定的なバケツリレー型・野球型から緊急時のランダムアクセスが可能なラグビー型組織形態への転換である。ただ、この形態が可能であったのは、ホスティングサービスというチーム仕事を始める前は小人数の広告制作会社であったという事情にもよるから、既成の企業がすぐに採用できるものではない。目標とすべきポシジョンが見えないというデメリットもあるだろう。

### 可視化で理想を追求

しかし、ウェブ・メール・掲示板による大スピード時代・大暴露時代における可視化運営は、ミスのカバー、セクシヨナリズムの発生回避という意味で、組織防衛のひとつの形ではあると思う(わずかな管理職手当てで大きな責任を押し付け残業代を奪う「名ばかり管理職」も生まれない)。

何より「構成員の共同生活基盤である会社には、本来隠し事はあってはダメなはず、ゼロにはならないまでもできるだけ少ない方がいい」という理想の追求には好適と考えるのだ。

(リンク社長 岡田元治)

|| 木曜日に掲載



《おかだ・がんじ》1955年京都府生まれ。横浜の全寮制、山手学院中高を経て、早稲田大学商学部卒。翻訳・編集・広告制作に従事したのち87年に広告制作でリンクを設立、社長に就任。96年富山市のエーティーワークスと共同でAT-LINK専用サーバ・サービスをスタート。専用ホスティングとして国内トップの台数を誇る。