

---

『物流 Weekly』連載原稿

『日本ロジファクトリーの物流ケース・スタディー』

“社長！それは違います！” 第31回

---

<タイトル>

「やっぱりつらいよ権限委譲」

<本文>

基本的に会社は、権限を組織に委譲しなければ成長、発展はあり得ない。全ての事柄を社長自らが決定しては、目が届く範囲は所詮しれている。では、権限を委譲すれば必ず会社は成長、発展するのか。

当然、そうとは言い切れない。実力のない人材、人徳のない人材などに権限委譲すれば組織は機能しなくなる。問題は任された側にもある場合も多い。今まで上司や社長が現業員の採用を決めていたが、ある日から配車担当者がその採用決定をしなければならなくなった。

採用可否の判断基準がないため、躊躇しながら決めてしまう。また、購入予算枠をもらった営業所長が、現場からのおねだりで、ドライバー控え室にTVを購入する。などと言った事はよくある話である。

この二つの場合の共通点は、自分自身が任されたことによる単独行動になっていることである。自分自身に判断基準が養われていない間は、上司や社長に相談をする。それも単に相談するのではなく、自分の考えを持って相談する。

そうすることで、会社としての価値観や判断基準が共有化される。与えられた権限を事前に訓練、予習することはできない。ひどい場合では、物流会社や備車会社の業者決定権をもっているため、決定した業者から多額の接待を受けたり、リベートを着服するケースも残念ながら多いのが実情である。

社長！「『任せる』というのは報告・連絡・相談を徹底しますと言う業務責任との『引き換え』である」ということを、任せる者に何回も言い続けて下さい。