

## 【DRニュース・061】：会社はなぜ存在するのか？働く組織を良くするには？仲間を大切に

2022年08月15日発信

「仕事をする会社や働く組織」を、これから大きく発展させるために、皆で何が必要なのか考え・学んでみよう。

### 1. **会社とは** . . . . . **「仕事をする会社について、皆で少し考えてみよう」**

#### 1.1 **会社はなぜ存在するのか？**

英国生まれの米国のロナウド・コースという経済学者が、ずばり「**会社はそもそも何のためにあるのか**」ということについて考察して、「**1991年にノーベル経済学賞**」を受賞しています。

彼の研究の背景には、20世紀初頭の世界において、株式会社のコングロマリット化が急速に進み、「このまま会社がどんどん合併していけば、最終的にはひとつだけしか会社が残らないのではないか」と予想されるほど急激な資本の集中への懸念があった。

．．． ※コングロマリット化とは、直接的な関連性を持たない複数の事業が集まって成り立つ企業を意味し単なる M&A など巨大化した企業ではなく、多様な事業・業種が集合している点が特徴です。

しかし、そもそも資本主義経済とは、「個人同士」が自由に取引を行うことを前提にしてルールを構築していたはずだ。その自由な取引を前提とする市場経済において、なぜ人々が集まった組織である会社が存在するようになったのか。しかも会社がどんどん巨大化し、資本がますます集中していけば、それは取引の自由を妨げることになるのではないか。

この大きな疑問に対してコース経済学者が出した結論は、「**情報の流動効率を上げるために会社はある**」ということだった。**その意味は、逆に「いっさい会社が存在しない社会」で暮らすことを考えれば理解できる。**

### 「**会社がなければ、“一人前の焼きそば”を作るのにも奇跡が必要となる**」

**もし企業がまったく存在しない世界で“焼きそば”を作ろうと思ったら、どうなるだろうか**

まず最初に、小麦を作っている農家へ行って、「小麦粉が収穫出来たら売ってもらえますか」と交渉しなければならぬ。小麦を売ってもらえても、今度はそれを製粉するために、“<sup>びきうす</sup>挽き臼”を持っている人を探す必要がある。ようやく小麦粉から麺を打つことができたとしても、キャベツや豚肉を手に入れるためには、とんでもない手間と時間がかかる

．．． 何種類もの材料とスパイスを煮込んでソースを作ろうとすると、もはや絶望的と言ってもいい

**それを一気に解消してくれるのが、会社の存在だ。「麺を作る会社」「ソースを作る会社」「野菜や豚肉を仕入れ売ってくれる会社」があることで、人々は気軽に安価に“焼きそば”を作ることができるのです**

だから「会社というものは、

……皆のために「人々の生活を効率的に運営するための手段」として生み出されたものなのである。ありとあらゆる商品やサービスを提供する会社が存在するからこそ、現代の資本主義社会は成立している。個人同様にさまざまな会社が存在し、多様性（ダイバーシティ）が担保されていることが、われわれの生きる社会の生命線なのである。

そもそも会社というものは、社会に多様性（ダイバーシティ）をもたらすために生み出された存在である。

「**ダイバーシティとは**」：多様性という意味の英単語（diversity）です。

組織マネジメントや人事の分野では、国籍、性別、年齢、障がい者などにこだわらず、様々な人材を登用し、多様な働き方を受容して行こうという考え方のことです。

また、多様な人材がその実力を最大限発揮することができ、正当な評価を受けられることができる企業風土の構築を目指すものでもあります。ダイバーシティ・マネジメントとも言います。

ここで今後重要となる「ダイバーシティ・マネジメント」の**必要性**と**メリット**について軽く触れておこう。

(1) 「**必要性**」 …… **労働力不足・グローバル展開**

- … **将来的に労働力が不足し**、深刻な社会問題になるとみられています。社会保障制度を維持するためにも今まで活かしきれていなかった人材を活用する必要性が理解されるようになってきているのです。
- … **グローバルにビジネスを展開**する上では、国・地域ごと、加えて個人ごとに異なる顧客のさまざまなニーズを把握し、**臨機応変**に対応することが必要です。そこで**多種多様な価値観**を持った人材の活用が重要となるわけです。

(2) 「**メリット**」 …… **人材の確保・自社の成長・企業価値の向上**

- … **人材を確保できる**。いろいろな背景を持った人が働きやすい環境を構築するために、在宅勤務やフレックスタイム制、時短勤務など働き方も多様化することで、従来雇用できなかった就労意欲のある人材を取り込むことができます。結婚や子育て、介護に伴う離職の抑制が期待できます。
- … **自社の成長・イノベーションにつながる**。異なる環境から**培った**さまざまな価値観を持った人材が職場に集まることで、自然と多彩なアイデアが飛び交います。  
その結果、均質な人材しかいない環境では生まれにくいイノベーションが起こりやすくなり、新商品・サービスの開発などの事業の発展につながる動きが活発化する可能性が広がります。
- … **企業の価値が上がる**。多様性を尊重する経営を心掛けることは、「時代のニーズ」にも即しており、企業の社会的信用度を向上させることが可能です。

今後、発展して行くためには、多様性に対応する環境や整合性を整備して行くことが課題となります。

ダイバーシティ・マネジメントとは多様な人材を活用し、「事業や組織の発展」に役立てる為の手法です  
その成功は、多様な人材、多様な働き方が混在する環境をいかに整合的に処理できるかにかかっています  
導入し浸透するまでの過程は簡単ではありませんが、  
経営戦略として取り組むことで、中長期的にメリットが得られるようになります

## 1.2 会社は誰のものか？

会社は、**株主のもの**、**会社は社員のもの**、**会社は顧客のもの**、など等、会社は誰の所有物なのかについては、様々な見解があります。

### (1) 「会社は株主のもの」

株主のものは、紛れもない事実であり、正当な権利である。

株主には、資本金の出資と引き換えに、会社の所有権（支配権）が与えられています。

つまり、会社は株主のものではあるが、社員や顧客への感謝（配慮）なくして、会社を所有するメリットや株主価値は高まらない。

### (2) 「会社は社員のもの」

社員にとって会社は第二の住処すみがのようなもので、中には、定年を迎えるまでは、会社人生がそのまま自分の人生と考える社員もいる。

じつは、会社に対する社員の愛着が高まり、安心感と信頼感を持って人生の大半を会社に預ける社員が増えるほど、社員の働きが業績に跳ね返り、会社経営が安定する。だが、会社は社員のものではない。

社員は会社の所有欲を出すことなく、会社を作ってくれた株主と、自分達の報酬を保証している顧客に対して心から感謝することが何よりも大切だ。

### (3) 「会社は顧客のもの」

会社の存在意義は、顧客の利益を叶えるところにある。従って、「会社は顧客のもの」という前提に立って事業活動を推進することが、安定経営の原理原則になる。

当然ながら、顧客軽視の会社に明るい未来はない。顧客の幸せがあって初めて会社経営が成り立つ。

但し、顧客の選別は重要で、例えば、会社が相手にしている顧客像が不明瞭だと、企業価値を棄損きそんする勘違い顧客かんちがいやモンスター顧客を招くリスクが高まります。

従って、会社が相手にしている顧客像を明快に発信することが大切で、ここが明快なほど、顧客は会社に沢山の利益を落とし、巡り巡って、その利益が株主や社員に還元されます。

株主は顧客のために会社を作り、社員は自分の幸せのために顧客に尽くします。

やはり、会社は「顧客のものという考え」で事業活動を推進することが、

利害関係者（ステークホルダー）（株主・社員、関連顧客）の幸せを最大化する確かな道だと思われます。

会社は株主のものではあるが、社員や顧客への感謝を大切にしましょう

会社は、社員なくして会社経営は成立せず、顧客の要望を叶え続けなければ会社は衰退すいたいします  
「会社は顧客のものという」前提に立って事業活動を推進することが、経営者の重要な使命となります

## 2. **組織とは** . . . . . 「働く会社や組織にとって、良い組織とはについて、皆で少し考えてみよう」

「組織」という言葉は多くの人に使われている一般的な言葉で、多くの社員が役割を分担して働く会社は、「組織を形成」していると言えるでしょう。

### 2.1 **組織とは一体なんなのだろうか？**

では、そもそもこの組織とは一体なんなのでしょう。組織の定義を知ることは、良い組織を作り上げることに繋がります。

#### (1) 「組織の定義」

組織について深く理解するためには、組織の定義を知っておくことが欠かせません。

「ある目的を達成するために、分化した役割を持つ個人やメンバーから構成される集団」と定義されます。目的達成のための集団だという点が骨格になりますが、それ以外のポイントは、役割分担がはっきりしている個人や団体が構成メンバーであるということです。

たとえば、会社であれば企業理念や会社維持という目的を達成するために、個人が振り分けられた業務を担当し、協力して仕事を行う集団ということになります。

. . . . . 会社というのは、組織として見られる条件を備えた、典型的な存在だといえるでしょう。

#### (2) 「組織成立の3要件」

組織を理解するうえで欠かせないものの1つに、組織成立の3要件というものがあります。

(① ミッション、②エンゲージメント、③コミュニケーションが組織の<sup>いしずえ</sup>礎となる)

① **共通目的** . . . . . 会社を例にとれば、企業理念やビジョンといったものが共通目的にあたります。

共通目的は、組織をまとめるための旗のような存在だといえるでしょう。

この共通目的があれば組織内のメンバーの方向が1つになれます。

組織目的は社会に受け入れられるもので、かつ、市場で有効であることも重要です。

② **協働意思** . . . . . 協働意思とは貢献意欲とも呼ばれており、組織内でいっしょに働くうえで、それぞれが会社の役に立ちたいという思いが、協働意思／貢献意欲にあたります。

協働意思が働くためには、組織の共通目的があることは重要です。しかし、それだけで貢献意欲が向上するわけではありません。もう1つ重要な要素があります。

それはリターンです。会社に対して貢献をすることで、社員がリターンを得ることができるという「**会社との信頼関係**」が協働意思を醸成します。

③ **意志疎通** . . . . . 組織内には、多数のメンバーがいて、そのメンバーを束ねる役割を負っている

リーダーが存在しています。それぞれのメンバー同士の<sup>いしそつう</sup>意思疎通やリーダーと

メンバーの意思疎通のことで、組織で問題が頻発している場合は、この意思疎通が不十分であることが原因といえるでしょう。つまり、組織を円滑に運営して行くためには、メンバー間やリーダー間のコミュニケーションが欠かせないのです。

### (3) 「良い組織とは？」

組織とは何かについて理解できたら、次は良い組織とはどのようなものかについても把握しておく必要があります。良い組織の例としては、3パターンあります。

#### ① まずは、将来にわたって存続し続ける組織です。

継続して生き残れる企業であることが必要で、社会に貢献を続け、社員の雇用を守ることができる。存続し続ける会社の組織は良い組織です。

#### ② 世間に対して、価値を提供している組織です。

組織は内部に対して存在価値があるだけでなく、会社外部に対しても価値ある存在であることが大切になります。企業価値が世間から認められていれば、企業として存続しやすくなるでしょう。

#### ③ 組織内のメンバーが心地よく働ける組織です。

組織に所属するメンバー全員の意思疎通や貢献意欲が十分ある状態であれば、組織の環境は良いといえます。

### (4) 「良い組織を作るためには？」

良い組織とはどういうものかがわかっても、具体的にどのようなことをすれば良いかわからなければ、自社の組織を改善することはできないでしょう。良い組織を作るための方法は、3つあります。

#### ① まず1つ目は、貢献意欲を持ち続けるために、人事評価制度の構築

組織の要件の1つである貢献意欲は、組織の構成メンバーが組織内の「仲間や組織」そのものの役にたとうとする意欲です。

ただし、その貢献が正しく評価されることも貢献意欲を維持するためには欠かせない重要な要素となります。人事評価制度の構築は、組織のメンバーが正しく評価されて、貢献意欲を持ち続けるために必要となる制度なのです。（※評価はあまり厳格に行うと組織内で不満要因ともなるので留意がいる）

#### ② ビジョンや理念の共有で、組織の団結感をまとめる

より良い組織を作り上げるための2つ目の方法は、ビジョンや経営理念の共有です。

組織内の構成員である社員の数が増えれば増えるほど、組織がまとまることは容易ではありません。まとまりを作っていくために欠かせないものが、ビジョンや経営理念です

企業としての目標や目的を共有できれば、社員個人の方向性を定めることにつながり、結果的に組織全体の団結感が増すでしょう。

### ③ 教育制度の確立と企業風土の変革/構築

良い組織を作る3つ目の方法は、教育制度の確立です。良い組織とは、社会に価値を提供し続け、企業としても存続し続けられる組織だといえます。そのためには、経営理念やビジョンの共有だけでなく、組織に属するメンバー・一人一人の意識改革やスキルを高めることも欠かせません。

常に成長が求められる企業においては、教育制度が確立されていることが必要なのです。教育制度は、単にスキルの向上を目的としたものでは十分ではありません。

共通目的・協働意思・意思疎通を中心とした教育制度を確立することによって、企業風土を変革し、企業風土をしっかりと構築していくことにより、より良い組織に変えていくことができるでしょう。

## 2.2 組織に求められるリーダーシップ

リーダーシップを発揮できる人材は、どの企業も喉から手が出るほど欲しいところです。リーダーには“人をまとめる力”“決断力”“実行力”等、指導力や統率力が求められます。

これらのリーダーシップは、管理層には不可欠ですが、決してリーダーにだけ、求められる能力ではありません。組織やチームのメンバーにもリーダーシップは求められるものです。

当然、リーダーシップを持ったメンバーが多い組織は自律性が高く、変化対応力に<sup>たけて</sup>長けているでしょう。

リーダーシップとして求められる“人をまとめる力”や“決断力”は、各個人が幼年期や少年期に培った“特性”や“精神力:strength”によって伸ばしやすい、伸ばしにくい等の差異が生じます。

ただし、かつて考えられていたように、生まれながらの才能や能力ではなく、「スキル」として、学習や経験を積むことで一定のレベルまでは、身に付けることができると考えられています。

### (1) 「会社組織におけるリーダーの役割とは」

リーダーの役割は「メンバーを成長させ、チームとしての成果を最大化させ、企業活動へ貢献する」ことです。

#### ① 仕事の目標をと目的を設定してメンバーと共有する

個々のメンバーが達成に向けて意欲を持って仕事に向かうことができるようになります。

- 達成すべき目標の設定
- 何のためにその目標に向かって業務にあたるのか、また個々の業務の目的を定める
- 目標と目的をチームメンバーと共有することが大事です。

## ② チームの単位で計画的に行動する

チーム全体の仕事を連動させるために、チームリーダーはメンバーを束ね、チーム単位で計画的に行動するように仕向けることが求められるのです。

そのためには、自身が先頭に立ってメンバーを巻き込み、チーム全体の行動を作り出していくことがリーダーの役割のひとつだと言えるでしょう。

## ③ メンバーが活躍しやすい環境を整える

ときにメンバーから「働きにくい」という声が上がることもあり得ます。リーダーはその空気をいち早く察知し、改善努力をしていく必要があります。

チームのパフォーマンスを最大化するためにも、メンバーが活躍しやすい環境を整えることはリーダーの重要な役割です。

サポートが必要なメンバーがいれば個別に対応し、成果を出すための尽力をすることが必要となる。また、チーム内容の情報共有ができていてもメンバーの活動環境をよくするためには大切です。

## ④ チームメンバーを育成する

チームメンバーの経験値は一定とは限りません。

経験豊富なメンバーもいれば、はじめてチーム参画するというメンバーもいるでしょう。そういった経験の浅いメンバーの場合は、特にメンバーとして動けるように仕向けていくことが必要になります。

こうしたチームメンバーの育成もリーダーの重要な役割のひとつです。

チームメンバーにとってもリーダーが見守ってくれることは心強いですし、チームの一員としての自覚が芽生えるようになります。

## ⑤ チーム全体の業務管理

リーダーになればチーム全体の業務管理も行わなければいけません。

チーム全体の進捗状況に常に気を配り、遅延が生じている箇所とともにその原因についても把握する必要があります。リーダーに求められるのは、常にチーム全体の最適化を図ることです。

チーム全体の業務管理は、会社全体の目標の達成にも大きく関わるため、チームリーダーがしっかり把握し、さらに全体を見ている上部に対して進捗の報告をすることも重要です。

## ⑥ 他部署と連携して情報を伝達する

チーム全体を把握するとともに他部署のリーダーとも連携し、情報を伝達することもチームリーダーの役割として非常に重要です。

チーム間の連携を意識し、スムーズに仕事を進めていくよう仕向けるには、チームのパフォーマンスを上げるためにも、連携と情報伝達・情報共有が必要です。

## (2) 「リーダーに必要な資質やスキル・条件とは」

チームリーダーの資質やスキルは、メンバーとの信頼関係の構築や成果の最大化に大きく関わります。

チームリーダーに求められる資質やスキルは、

### ① 決断力・実行力

リーダーが優柔不断だと、チームメンバーに迷いが生まれ、チームとして一丸となって行動することが難しくなります。そのため、チームリーダーには素早い決断力と実行力が求められます。

### ② 成長意欲

リーダーの自身の成長意欲は、チームメンバーへの良い刺激になります。リーダーがチャレンジする姿を見せてはじめて、メンバーも「自分も向上しよう」という意識を持つことができます。

### ③ コミュニケーション能力

リーダーには、メンバーへの指示や期待を的確に言語化できるコミュニケーション能力が必要です。外国人がチームメンバーに入ることも大いにあり得ますし、世代間ギャップや経験値・価値観などの違いがあり、共通項の少ないメンバーをまとめることが必要になることもあるでしょう。そういったメンバー一人ひとりに対して、リーダーとして意図しているところを正確に言語化して伝え、理解を深めることはとても重要です。

### ④ 責任感、公平さ、執着心、誠実さ・謙虚さ・等々 (※特性や精神力・性格～いろいろある)

### ⑤ 寛容さ

メンバーが失敗した時にどのような対応をするかによって、リーダーの器の大きさが解かります。メンバーの失敗はチームの失敗、つまりリーダーの失敗とも言えます。その際に、チームで最後までやりきることを第一に考えているリーダーであれば、メンバーが失敗によって委縮せずにその後の仕事に向き合っていくことが、大切だ、という寛容さを持って接することができるでしょう。

最初からすべて備わっているとは限りません。経験を積み、学習していくことで習得できるものです。

働く会社の組織を形成して行くためには、集団のメンバーやリーダーの役割やスキルが必要となってきますが、すぐに優れた素質のリーダーを発掘したり、育成もできません。また、組織に求められるリーダーシップやリーダーの資質を完璧に備えている人もいません。

そこで、本資料の目的となる次章の「仲間を大切に」から、組織に足りないものを探求し、それを補ってくれる仲間を集め、仲間と助け合いながら信頼を得て、成長を目指しましょう。

### 3. 仲間を大切に . . . . 「会社に仲間を増やすにはどうすれば良いか？皆で少し考えてみよう」

「冒険」への憧れと「仲間力」への共感には、国境など関係がないということを確認ができます。

#### 3.1 ルフィの仲間力：『ONE PIECE』流、周りの人を味方に変える方法

今回は、人間関係分析のプロによる著書から仲間を知る。  
この世の中には、仲間／ライバルが存在する。  
そして仲間を作るのは人間であり、人間関係が全てを作り出している。人の営みの本質に優しくタックルをするような本である。優しくするためのワンピースとは . . . .



大切なことは次の5つだ。

- |              |            |
|--------------|------------|
| ① 仲間に欠かせないもの |            |
| ② 仲間を集める力    | ③ 仲間と助け合う力 |
| ④ 仲間を信頼する力   | ⑤ 仲間と成長する力 |

#### 3.2 『ONE PIECE』：ストーリーのはじまり～成り立ち

##### (1) 先ずは、はじまり（偉大なる海賊シャンクスとの出会い）

東の海（イーストブルー）の端に位置する、フーシャ村。  
村の少年、モンキー・D・ルフィは、悪魔の実を食べたこと  
によって体がゴムのように伸びる、ゴム人間になってしまった！



偉大なる海賊シャンクスと出会い、ルフィは自らも海賊になることを夢見る。  
そんなルフィにシャンクスは海での再会を約束し、自分の「麦わら帽子」を預けて出航していった。

それから10年後。成長したルフィは、揺るがぬ夢を抱えたまま、1人大海原へ漕ぎ出す。  
. . . 「海賊王に、おれはなる!!」そう高らかに宣言する。

##### (2) “麦わらの一味”を結成！

ルフィは信頼できる仲間を集め“麦わらの一味”を結成！  
. . . ついに、海賊王を目指して仲間と“偉大なる航路”へ突入する。



##### (3) “偉大なる航路”の冒険

“偉大なる航路”は、噂にたがわず天候も生物もケタ外れで、なにより立ちはだかる敵は強大だった。  
しかし、“麦わらの一味”は、仲間の強い信念と絆で、その困難を乗り越えていく。

“偉大なる航路”で仲間を探し、相互に仲間を大切に、味方を次々に増やし、皆で夢に邁進する。

### 3.3 『ONE PIECE』：“麦わらの一味”の仲間たち

海軍基地の町・シェルズタウンで戦闘員・**ゾロ**、オレンジの町で航海士・**ナミ**、シロップ村で狙撃手・**ウソップ**と海賊船・ゴーイングメリー号、海上レストラン・バラティエでコック・**サンジ**らを航海をしながら、仲間を増やして、“麦わらの一味”は、



..... “ひとつなぎの大秘宝”<sup>だいひほう</sup>を手に入れるべく、“偉大なる航路”を目指します！！

ワンピースの仲間たちの関係性は、とても深くて濃い。世の中の人々が憧れる、確かな人間関係が漫画（マンガ）に投影されているからこそ、「仲間力」について考えることには意義があります。

#### (1) モンキー・D・ルフィ：【船長】めざすは偉大なる“海賊王”！！

子供の頃に赤髪の**シャンクス**から預かった「麦わら帽子」がトレードマーク！  
夢は“偉大なる航路”（グランドライン）を制覇し、“海賊王”になること。  
それはどんな困難にぶち当たろうとも、決して揺らぐことはない！



航海をしながら信頼できる仲間を集め、海賊団「麦わらの一味」を結成し、“偉大なる航路”を突き進む！  
数々の冒険を越え、名だたる相手を倒し、今や懸賞金<sup>けんしょうきん</sup>15億の大物ルーキー!! 大食漢で、宴が大好き。自由すぎる性格で周囲を振り回すこともある、常識にとらわれずに自分の信念で行動し、仲間からの信頼も絶大！

#### (2) ロロノア・ゾロ：【戦闘員】“世界一の大剣豪”への道をひた走る！！

麦わらの一味の最初の仲間であり、**ルフィ**が絶大な信頼を寄せる剣士。  
幼い頃**ゾロ**には、剣の修業で切磋琢磨し合う幼馴染の少女を事故で亡くす。  
彼女との約束を果たすため、**ゾロ**は“世界一の大剣豪”を目指す。



その信念は強く激しく、常に修行に励み、逆境を好み、戦いとなればより強い相手を求めて命をかける。  
親分肌で義理人情が強く、仲間のためなら進んで体を張る。船長の**ルフィ**を影ながら引き立てながらも、いざという時には厳しい態度も取る、一味の支柱的存在だ！

#### (3) ナミ：【航海士】あらゆる天候を読む天才航海士！！

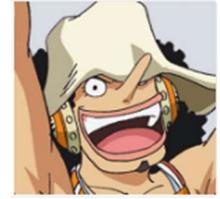
航海に関する豊富な知識と天候を読む天賦の才で船を導く、一味の航海士。  
彼女なくして、一味の航海はなりたたない。幼い頃から海図作りが得意で、いつか世界地図を作るのが夢。故郷が海賊に支配されていたため、大の海賊嫌いだったが、**ルフィ**に救われ仲間になる。



しっかりした性格で、船の針路<sup>しんろ</sup>だけでなく、ポケの多い麦わら一味のまとめ役にもなっている。  
特にお金に関してはシビアで、無駄遣い<sup>むだづかい</sup>の多い仲間達に鉄槌<sup>てつづい</sup>（厳しく処罰<sup>きびしくしょばつ</sup>）をくだすこともしばしばある。

(4) **ウソップ**：【狙撃手】**勇敢な海の戦士に憧れる狙撃手**！！

父親が赤髪海賊団の狙撃手で、自分も勇敢な海の戦士になることを夢見ていた。  
父親譲りの狙撃の腕を持ち、一味の狙撃手を務める。



嘘やハッターが得意で、よくホラを吹くが、それが戦闘に役立つことも。

手先もかなり器用で、道具や武器の発明が得意。**フランキー**が仲間になるまでは船の修理も担当していた。

性格は臆病 & ネガティブ。危険な冒険や強敵の遭遇で何度もくじけそうになるが、勇気を振り絞って立ち向かい、一歩ずつ「勇敢な戦士」へと近づいている！

(5) **サンジ**：【コック】**料理人にして足技の達人**！！

海上レストラン「バラティエ」の元副料理長。口は悪いが料理の腕は超一流の海のコック。世界中の海の食材がある伝説の海“オールブルー”を見つけるのが夢。



一味の胃袋を預かり、**ルフィ**のような大食漢の腹を満たすボリューム満点の料理から、女性クルーの舌を満足させる繊細な料理までお手の物。未知の食材や料理にも強い関心を示し、飽くなき向上心で己のものとする。料理だけでなく戦闘でも一味に貢献し、師の“**赫足のゼフ**”ゆずりの足技は強力。

男には容赦ない一方で、女性に滅法弱い。気転がよくきき、彼の発想と行動が一味のピンチをたびたび救う。

(6) **トニートニー・チョッパー**：【船医】**何でも直せる医者になって“万能薬”**！！

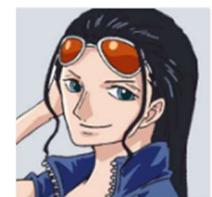
ヒトヒトの実を食べて人間の能力を得た青っ鼻のトナカイ。トナカイ人間になって化け物扱いされた自分を救った恩人、**Dr. ヒルルク**の遺志を継ぎ医者を目指す。夢は何でも直せる医者になって自分が“万能薬”になること。



高い知識と技術を持つ麦わら一味の優秀な船医だが、みんなを助けられる強い男になるために、**悪魔の実**の能力を駆使して戦闘でも大奮闘！元トナカイだけに鼻が利いたり、他の動物と会話することも可能だ。

(7) **ニコ・ロビン**：【考古学者】**歴史の真実を追う考古学者**！！

考古学の聖地オハラで育ち、幼くして博士号を得たほどの優秀な考古学者。歴史の真実を記す遺物“真の歴史の本文(リオ・ポネグリフ)”を見るのが夢。



政府に抹殺された地、オハラの唯一の生き残りの彼女は、禁じられた古代文字の解読ができるがために政府から“**悪魔の子**”と呼ばれ追われ続けていた。

生き延びるために裏社会を渡り歩き、何者も信用してこなかったが、巡り会った麦わらの一味に心を開き、力になりたいとまで思うようになった。**ルフィ**達と冒険を続けながら、失われた歴史の真実に迫っていく！

**(8) フランキー：【船大工】改造ポディー（サイボーグ）のスーパー船大工！！**

ウォーターセブンの伝説の船大工・トムの弟子で、麦わらの一味の新しい船、サウザンド・サニー号を造った男。

自分の造った“夢の船”に乗って“海の果て”へたどり着くのが夢。

サニー号の行く末を見届けるために、麦わらの一味と冒険の旅に出た。

一味の船大工として、航海中の船の維持や改造、修繕を一手に引き受ける。



船だけでなく、武器や兵器の開発も得意。事故で大怪我をしたことをきっかけに自分の体に改造をほどこしたサイボーグでもあり、体中に不思議なギミック、人知を超えた武器が満載なのだ！

**(9) ブルック：【音楽家】陽気に戦う骸骨（ガイコツ）の音楽家！！**

一員だったルンパー海賊団の全滅で仲間と共に一度死んだが、生前食べていたヨミヨミの実の力で蘇った。しかし魂が戻るのが遅れたため、体が白骨化してしまい、ホネ人間に。その後ルフィたちに出会うまで50年間、たった一人で海をさまよっていた。再び会うと約束した、島クジラのラブーンと会うために一味の仲間になる。



早斬り自慢の剣士であると共に、優れた音楽家で、さまざまな楽器を弾きこなせる。陽気な性格とあいまって、音楽の力で一味を盛り立てる！

**(10) ジンベエ：【元・王下七武海】仁義を貫く“海峡のジンベエ”！！**

魚人島の無法地帯・魚人街で育ち、ネプチューン軍兵士を経て、タイヨウの海賊団へ入団。タイガーの亡き後は船長を務め、魚人族が安全に暮らせるように王下七武海入りを果たす。魚人島を縄張りとして守ってくれていた白ひげへの恩義ゆえに、「白ひげ海賊団」との戦争を拒否したため、インペルダウン LEVEL6 に收容されていた。



インペルダウンからの脱獄後、マリンフォードでの頂上戦争に参加し、ルフィを援護する。

頂上戦争にて、センゴクに王下七武海からの脱退を表明。終戦後はルフィを生かすために尽力した。

仲間の存在は、生きるうえで欠かせないものです

仲間がいるからこそ、どんな逆境であっても頑張ったり、一緒に喜びを分かちあうことができる

私たちは仲間と共になら、もっと遠くへ、もっと彼方へ冒険ができる  
そして、もっと大きな夢をかなえることができる

仲間とライバルの存在が、人を成長させてくれるのです

### 3.4 『ONE PIECE』: 味方を次々に増やす、ルフィの「仲間力」とは

『ONE PIECE』(以下ワンピース)の連載が「週刊少年ジャンプ」(集英社)で開始されたのは、1997年のことで、今から25年も前のことです。その後、ワンピースは国民的漫画(まんが)となり、累計発行部数が5億部を超えて、2022年8月現在、今でも103巻目が最終章として発売されています。

なぜワンピースはこれほどまでに愛されるのでしょうか、おそらく人気の秘密は中心的なテーマが「仲間」だからではないでしょうか。ルフィの「仲間力」で、大切な5つの力点を追ってみましょう。

#### (1) 仲間関係に欠かせないもの

本当の仲間を見つけれたら、あなたは、想像もできないような大きな夢をかなえられます。

- **自分の夢を持つこと**
  - ・・・ 確かな夢を持っている人には、人を惹きつける魅力があります。
- **自分の意見をいうこと**
  - ・・・ お互いの意見をぶつけ合って、喧嘩をしても後から心から笑い合える人間関係です。
- **自分に信念を持つこと**
  - ・・・ 自分の考え方、生き方に信念を持っていないと、仲間として認めてもらえない。
- **仲間の数ではなく、仲間の質を大切にすること**
  - ・・・ 本当に心から笑えるような仲間と真剣に生きてこそ、悔いのない人生です。
- **仲間には、自分の感情を解き放つこと**
  - ・・・ 自分の心の中の思いや感情が、一気にあふれ出し・解き放たれる瞬間は、名シーンです。
- **仲間の助けには、全力で応えること**
  - ・・・ 心からの思いや絶望からの言葉、危機的な状況で頼ってきた仲間には、絶対に応える。
- **なりたい大人、理想のポス像を探すこと**
  - ・・・ 白ひげのような理想的な大人のモデルを一人でも持てば、あなたの能力は確実に伸びる。
- **家族や会社の縛りから抜け出すこと**
  - ・・・ 家庭内にとどまるのではなく、縛りから飛び出して、自分の夢をかなえる。
- **自由と夢は諦めないこと**
  - ・・・ 仲間と一緒になら、どんなに大きな夢でもかなえられ、自由も手に入れることができる。

仲間と一緒になら、どんなに大きな夢でもかなえられると信じることで  
自分一人では無理だと思うことに出会っても、仲間がいれば、勇気と活力がわいてきます  
ささいな困難くらいでモチベーションも下がらないし、諦めることもないでしょう

## (2) 仲間を集める方法

仲間とは「一人ではかなえられない夢を共有する人」：仲間を集めるには夢の共有が大前提<sup>だいぜんてい</sup>です。

- **自分達に欠けているものを仲間にする**
  - ・・・ 自分に欠けているものを探し、それを補ってくれる仲間をバランスよく選んでいる。
- **夢を共有できる人を仲間にする**
  - ・・・ 仲間とは一人ではかなえられない夢を共有する人。共有すれば、いずれ仲間の夢はかなう。
- **夢を持って、自ら旗を掲げる**
  - ・・・ 自分の夢や目標が明確になったら、とにかく旗<sup>はた</sup>を掲<sup>あ</sup>げ<sup>げ</sup>る。同じ夢を持った人に出会える。
- **他者を大事にできる人を仲間にする**
  - ・・・ 自分より弱い他者を大事にできる人か、ルフィの守る姿を見て「いいやつだ」と思う。
- **損得勘定で仲間を選ばない**
  - ・・・ 苦しい時代を共に戦ってきた友達が親友に、仲間が本当の仲間<sup>まこと</sup>に発展していきます。
- **外見や階級に偏見を持たない**
  - ・・・ 肩書に偏見を持たずオープンマインドで接する。型どおりでなく違いや個性を評価する。
- **相手の立場に臆さない**
  - ・・・ 敵がどれほど強くても、絶対に仲間を守ろうとする。状況が苦しくとも守る覚悟を示す。
- **偶然あった人を大事にする**
  - ・・・ 初対面の人は誰であっても、仲間になる可能性がある。最初は偶然<sup>ぐうぜん</sup>あった人を大事に。
- **自分からは手を出さない**
  - ・・・ 最初から警戒心<sup>けいかいしん</sup>を持っていては仲間になれない。先に敵対的<sup>てきたいてきたいど</sup>態度をとるのは良くない。
- **過去の因縁をいつまでも気にしない**
  - ・・・ 過去に敵対していた者であっても、同じ目的なら一時的でも味方にする柔軟性が要る。
- **目の前にいる人を大事にする**
  - ・・・ その場にいる人を味方につけるのも仲間力。目の前にいる人との可能性を最大限探る。
- **第三者を介して、仲直りする**
  - ・・・ 一対一では仲直りできなくても、両方を理解している第三者を仲介して仲間になる。

どんな仲間がいるかを見ると、あなたがどういう人かがわかります  
どのような人とつながっているかを分析すると、その人のことをある程度推測できるわけです

魅力ある人物のまわりには、やはり魅力的な人が集まります。友人関係や知人関係は、その人についての貴重な情報をもたらします。つまり、仲間との組み合わせは、あなたの本質を表すのです

### (3) 仲間と助け合う方法

大きな夢や目的になればなるほど、仲間からのたくさんの協力（助け合い）が必要になります。

- **自分の弱さを仲間に見せる**
  - ・・・ 仲間と助け合うために必要なことは、「自分の弱さを素直に認める強さ」の表現です。
- **仲間の弱さや短所をバカにしない**
  - ・・・ 個人の短所を決して否定しない。仲間の欠点や短所を認め、お互い助け合う関係を築く。
- **自分の短所は仲間が補い、仲間の短所は自分が補う**
  - ・・・ 仲間の欠点や短所を認めるから、それを補えるように自分も努力をし、成長もできる。
- **困ったときは、素直に助けを求める**
  - ・・・ まわりの人の助けをどんどん求めて欲しい。あなたは人の力を引き出せる人に成長する。
- **一緒に過ごす時間を増やす**
  - ・・・ 仲間と一緒にいれば、絶対に負けるわけにはいかない。仲間がいれば勝てるということ。
- **言葉によるコミュニケーションを活発にする**
  - ・・・ 綿密なコミュニケーションは、チームの潜在能力を劇的に向上させます。
- **相手の名前を呼ぶ**
  - ・・・ 特に名前を呼ぶことは、仲間意識を高める効果があります。
- **仲間のためにできることを常に探し続ける**
  - ・・・ どういう状況でも、組織にいる一人ひとりが仲間のためにできることを常に探して行動。
- **お互いに間違いを指摘し、間違いは素直に認める**
  - ・・・ フラットな関係だからこそ、お互いに意見をぶつけ合い、間違いを指摘し合い助け合う。
- **ライバルを仲間だと思ふ**
  - ・・・ 仲間であっても、お互いに緊張感のあるライバル関係を保つことがとても重要です。
- **役割によって、リーダーを変える**
  - ・・・ 役割に応じて、リーダーが変わるのも、麦わらの一味の特徴です。つまり、メンバーの全員が、活躍できる場を持っているということが、フラットな関係を維持できるという。

**ルフィの名ゼリフ**：おれは何もできないから助けてもらうんだ

剣術を使えない、航海術も持っていない、料理も作れない、嘘・ウソもつけない、  
おれは助けてもらわないと生きていけない自信がある

ルフィの「自分の弱さを素直に認める強さ」の表現です。だからこそ仲間の能力を讀めるのです  
もう一つは、この言葉を聞いた仲間に沸き起こる力です。おそらく、「私がいなければ…」  
「おれが助けなければ…」と強く思う。ルフィに対する信頼は強まるし、仲間の自覚が深まります

**アーロン**に対する「お前に勝てる」というセリフ：その真意は仲間がいれば勝てるということですよ

#### (4) 仲間と信頼関係を作る方法

まずは、お互いに無償の愛を提供し合える、すなわち信頼できる仲間を得られるように、人や社会に対して壁を作らないでいて欲しい。最初に与えた愛は、連鎖して、人が愛せる人を生み出します。

- **無償の愛を受けた経験を思い出す**
  - ・・・ 麦わらの一味の一人ひとりが過去に受けた無償の愛が、仲間を信頼する力になっている。
- **信頼を得るために、仕事を任し、最後までやり遂げる**
  - ・・・ 麦わらの一味は、「そっちは任せた」「おれに任せろ」とよく言う。そして、任された人は、絶対に途中で投げ出すことはしない。最後の最後まで、全力で任務をまっとうする。
- **自分から手を挙げる**
  - ・・・ 「任す」が進化すると、「託す」に発展します。自分から率先して託される信頼を得る。
- **自分の思いを託し、託された思いに応える**
  - ・・・ 思いを託されることは、確かに荷が重いことです。「託す」は、信頼の進化系です。
- **ルールや規則といった強制力に頼らない**
  - ・・・ 信頼関係は、物理的なルールや規則などの強制力<sup>きようせいりよく</sup>では築けない。信頼とは精神的なものですから、いくら強制力が強くても信頼関係には発展しないのです。
- **仲間の人格や価値観には干渉しない**
  - ・・・ たとえ仲間であっても、そのライフスタイルや価値観といった、本人が大事にしている根本の部分までは干渉しないことが、関係が長続きするポイントなのです。
- **見返りを求めない**
  - ・・・ 命をかけるほどの自己犠牲<sup>じこぎせい</sup>はあまりないが、見返り<sup>みかえり</sup>を求めずに人に接することが信頼に。
- **大きな目標に向かって、成功体験を共有し、みんなで困難を乗り越える**
  - ・・・ 強大な敵と闘い、そして勝つ—。大きな目標を掲げ、皆で困難や逆境を乗り越えて、初めて達成できることです。努力自体が成功体験でもあるし、努力が自信につながる。
- **宴会を心から楽しんで、「もう一度、みんなで」と思う**
  - ・・・ 幸福な体験があれば、もう一度同じ体験をしたいと思うのが人間です。そのためにも闘いのあとの「宴<sup>えん</sup>」が重要であり、心から楽しむことが必要なのです。

忘年会も、新年会も、どうせやるならば、楽しんだほうがいい  
心から楽しんで、心から笑う・・・ そういう体験を年に1回でもいいから

仲間と共有できれば、組織としての結束力<sup>けつそくりよく</sup>は確実に上がります

大きな闘い（仕事）を共に戦った仲間は、その後も強い絆で結ばれ続けるのです  
無償の愛を受けた人は、仲間を信頼し、過去の幸せな体験が、苦しいときの底力になります

## (5) 仲間と共に成長していく方法

仲間と共に大きな夢をかなえるためには、仲間全体の成長と進化が大切です。

- **仲間であり続けるために、自分も成長する**
  - ・・・ 成長する仲間と一緒にいたいなら、自分も成長しなければいけない。
- **仲間全体でバランスよく成長し続けることが大事**
  - ・・・ 麦わらの一味は、仲間のバランスがいいのが特徴です。バランスのいい仲間関係は、一人ひとりの能力の足し算以上の力を発揮します。社会学では、これを「<sup>そうはつ</sup>創発」という。
- **自分の長所を伸ばし、長所で仲間を助ける**
  - ・・・ 自分の長所をひたすら伸ばしていく、その個性をいかして、他の仲間を助けたいと願う。
- **自分のためではなく、仲間のために努力する**
  - ・・・ 人は、自分のためではなく、他人のためのほうが努力できることを麦わらの一味は教えてくれます。それは、めぐりめぐって、自分だけでなく、仲間の努力をも増します。
- **自分の短所はあまり気にしない**
  - ・・・ 何か一つでもプロフェッショナルなものがあれば、短所の穴埋めは、仲間に頼めば良い。
- **失敗を他人や社会のせいにはしない**
  - ・・・ 敵との戦いで不利な状況におちいても、絶対にそれを仲間のせいにはしない。
- **失敗の原因は自分に落とし込む**
  - ・・・ むしろ、自分自身を責める。自分の非力に腹をたてる。ゾロは自責の念が強い人です。
- **責任感を強く持つ**
  - ・・・ ゾロの責任感はとても潔い。その責任感こそが彼を成長させる原動力なのです。
- **言葉で仲間を励まし、感謝と褒めの言葉も忘れない**
  - ・・・ 達成した瞬間に感謝の言葉を伝える。ちゃんと努力を認めて報いる。
- **上下の立場に関係なく、応援・激励の声をかける**
  - ・・・ 仲間からの「声かけ」で、弱かった者がポジティブになり、一人では諦めてしまいそうな場面でも歯を食いしばって頑張る。仲間からの「声かけ」が諦めない力の原動力になる。
- **仲間の外に仲間のネットワークを広げる**
  - ・・・ 仲間の一人ひとりが外に向かって違う集団と結びつく、仲間がひとつなぎになっていく。

成長し続ける仲間と一緒にいたいなら、自分も成長しなければいけない  
成長し続けなければ、仲間と一緒にいられなくなる  
そういった思いこそが、成長のモチベーション（やる気、意欲）になっている

皆が成長し続けるからこそ、バランスのとれた関係が発展し、  
より強く、より強大な敵を倒し続ける“麦わら一味”ができたのです

#### 4. **最後にまとめ** . . . . . **「時々文章を読み返して、無意識に発動できるようにしよう」**

ここにまとめられている「会社とは、組織とは、リーダーとは、仲間とは」のことを時々自分でも文章を読み返して、無意識に発動できるスキルになるまで、一つつつコツコツと生活に定着させていきたいと感じる内容でした。

人間関係の分析は皆自然とできていることが多いが、こうして文章化されると、より理解が深まり、深部まで人間関係を分析できるようになるのではないだろうか？



人は自分のためだけでなく、他人のためのほうが努力できることを  
“麦わらの一味”は、教えてくれています

仲間のため、好きな人のため、家族のため、子供たちのためと思えば、  
どんなに苦しいことでも頑張ります。

仲間のための頑張りは、成長のスピードを加速させたり、限界をさらに押し広げたり、  
いい仲間と出会い、チャレンジしながら共に成長することで、あなたの魅力が増大します

それはめぐりめぐって、自分だけでなく、あなたの仲間の力としても相乗効果があるので

「仕事をする会社や働く組織」を、これから大きく発展させるために、  
いろいろなことを仲間とともに、経験して、議論し、悩みながら先に進まなければならない。  
だからこそ、仲間を大切に、人生を愛し、後悔のないように、思いっきり生きて行こう。