

Smart Times

「部長像」を見直した方がいい。COVID-19が収束したとしても新たなパンデミックは起こりうる。人が集まることを前提とするビジネスモデルやワークスタイルからの本格的な脱

皮が必要だ。このために組織の要となる部長のスペックを見直しをお薦めしたい。これまでの部長は過去の経験に基づき判断すればよかった。これからは違う。その「過去の経験」が必ずしも有効ではない。場合に

インディゴブルー会長

柴田 励司



1985年上智大文卒。マーサージャパン社長、カルチュア・コンビニエンス・クラブの最善執行責任者（COO）などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

よって適応進化の足かせとなる。在宅勤務は介護や育児を抱える労働者に

かつて社内と社外の間にはぶ厚いコンクリートの壁があったがカーテンに変わった。副業人材、業送り迎えができる。買い物

にさせ、価値を創出するチームにするか、これが問われるようになる。実力ある集団がこの部長の下で力を発揮しようと思えるのは、その部長と一緒に働きたいと思うからだ。こぶといふこともない。年齢は関係ない。課長から選別の時間短縮する」「異なる」「利害関係が複雑な案件でそれぞれの関係者に適

古い部長像を見直せ

務委託者、協力会社とワンチームになって成果を創出するのが当たり前になりつつある。

働き方も変わっている。

コロナ禍でリモートワークが当たり前になった。集団免疫を確保したとしても、従前のような9時に全員会社に出勤せよ、という会社は働く人から選ばれない

成長機会がある。何かあったら相談したいと思う。その思いを伝える人材を部長に任用すべきだ。

「コミュニケーション力」と「心の持ちよう」だ。要は何か課題でどうすればいいのかが、これをわかりやすく整理することができ、行動が早い。さらにきちんと語りかけてくれる。人間の魅力と安心感がある。年齢は関係ない。もちろん性