



「すべて仕組み化」 は正解なのか？

属人化ゼロが組織の成長を止めるとき



目次

- 01 はじめに一属人化とは何か？
- 02 属人的な組織のリスク
- 03 型（仕組み）にはめすぎた場合のリスク
- 04 なぜバランスが必要なのか？
- 05 バランスを整える具体策
- 06 まとめ

属人化と標準化の具体例をご紹介します！

01 はじめに一属人化とは何か？

「属人化」とは、
特定の人にしかできない業務や知識が存在し、
仕組みではなく個人頼みで成り立っている状態を指します。

経営者や管理者からは――

「引き継ぎができない」

「あの人がいないと回らない」

といった声がよく聞かれます。

一般的には「属人化＝悪」と言われがちですが、果たして本当にそうなのでしょうか？



02 属人的な組織のリスク

属人化が**過度に進む**と、次のリスクが生まれます。

業務がブラックボックス化する

例えば「経理はあの人しか分からない」「取引先との関係は彼にしかない」という状況。こんな時、急な退職や長期休暇で業務が止まると、取引先の信頼も一気に失われます。

新しい挑戦が生まれない

ベテランの「自分流」が絶対化し、誰も意見できない。結果として改善が止まり、時代に取り残されます。

人材が育たない

「俺の背中を見て覚えろ」型になり、若手は言われた作業だけ。ノウハウは属人化し、次世代の人材は育ちません。



03 型（仕組み）にはめすぎた場合のリスク

逆に属人化を恐れて「誰でも同じやり方で」と標準化ばかり徹底すると、次の問題が起こります。

強みが埋もれる

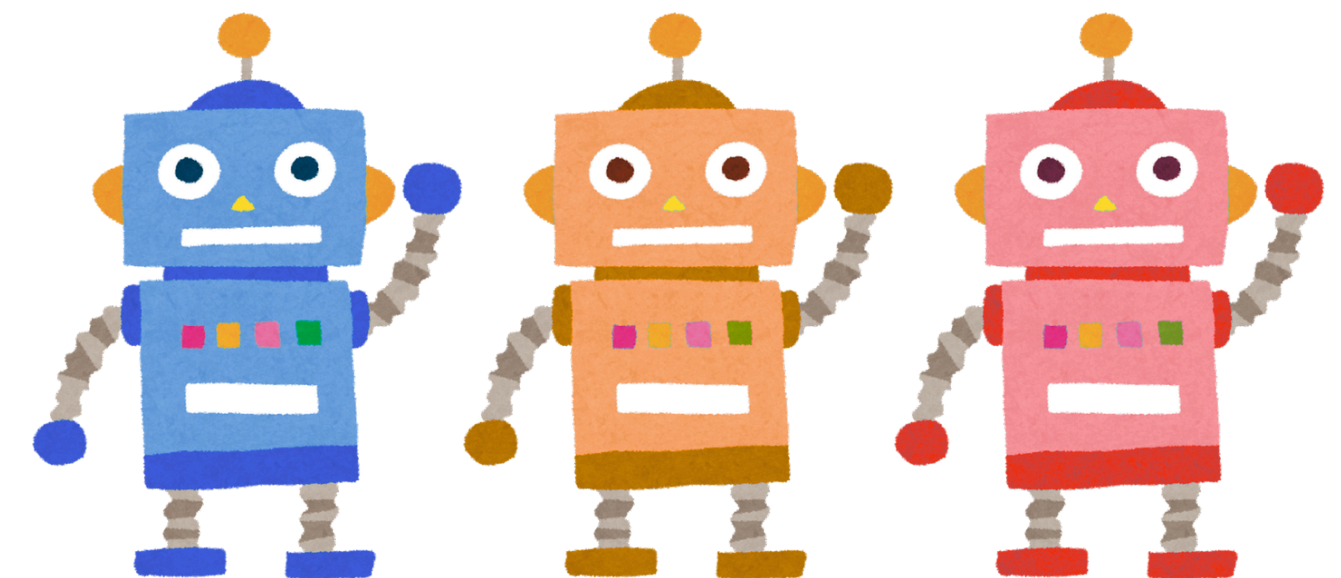
例えば、営業であれば「関係構築」「スピード対応」など人によって強みが違います。これを一律に縛ると、ただの説明係に。他の職種でも同様です。

ロボット化した人材が育つ

「マニュアル通りでOK」という風土になり、考えない社員が増えます。イレギュラー対応ができなくなります。

顧客への価値提供が劣化する

顧客ごとのニーズに対し柔軟に答えられず、「画一的でつまらない」と感じられてしまいます。



04 なぜバランスが必要なのか？

属人化と標準化のバランスが取れているとき、組織はもっとも強くなります。



型（仕組み） = 土台

仕事の基本の流れや品質を守る
仕組み



個性 = 付加価値

個人の強みや工夫が
顧客に独自の価値を届ける

大切なのは「何を標準化し、何を個性として活かすのか」を見極めること。

顧客にとって価値となる部分は、むしろ属人性を歓迎すべき領域でもあるのです。

05 バランスを整える具体策

1. 仕事の進め方は「型（仕組み）」にする

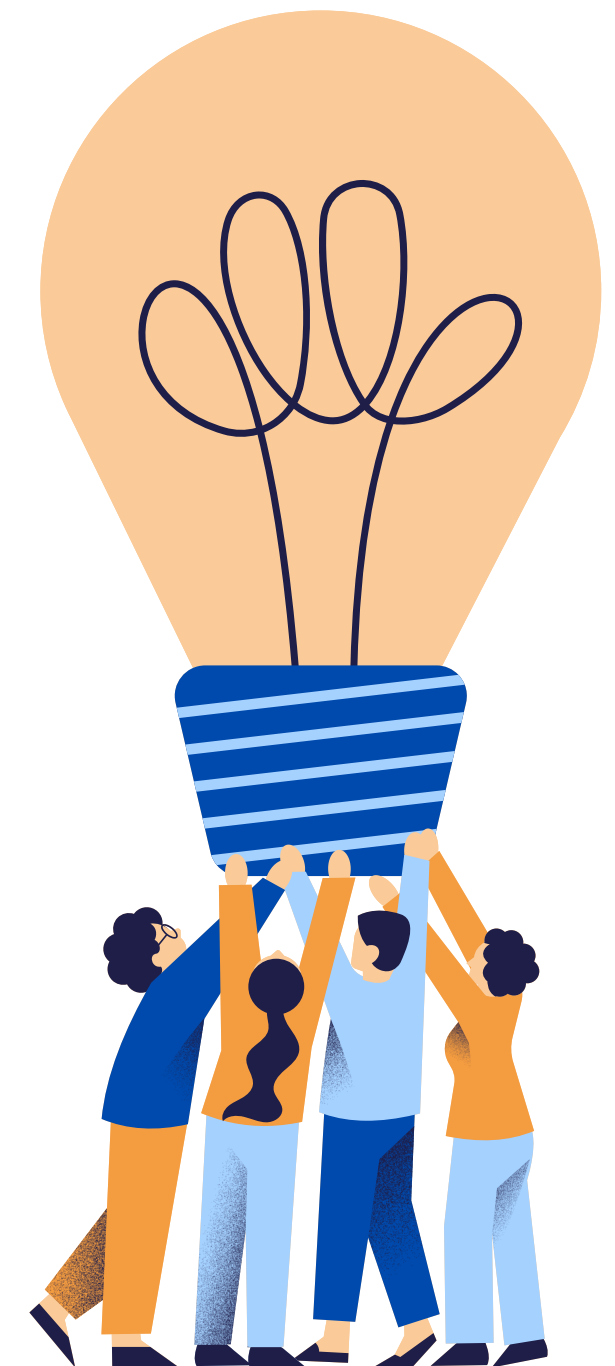
営業なら「訪問前に提案書共有 → 打ち合わせ後に議事録送付」。
製造現場なら「安全確認 → 段取りチェック → 作業」。
誰がやっても一定の品質を守れる流れを標準化する。

2. 顧客価値に直結する部分は「個性」を尊重する

「信頼関係」「スピード対応」「熟練者のひと工夫」などは人によって異なり、顧客にとっての“選ばれる理由”になる。

3. 強みの共有と仕組み化をセットで行う

成功事例を会議や勉強会で共有し、マニュアルやチェックリストに落とし込む。
属人的な工夫を組織の財産に変えることで、全員の底上げにつながる。



「属人化は悪」「標準化が正解」といった単純な答えは存在しません。

- ・ 属人的な強みを残しつつ
- ・ 誰にでもできる仕組みを整える

このバランスこそが組織の未来を決めます。

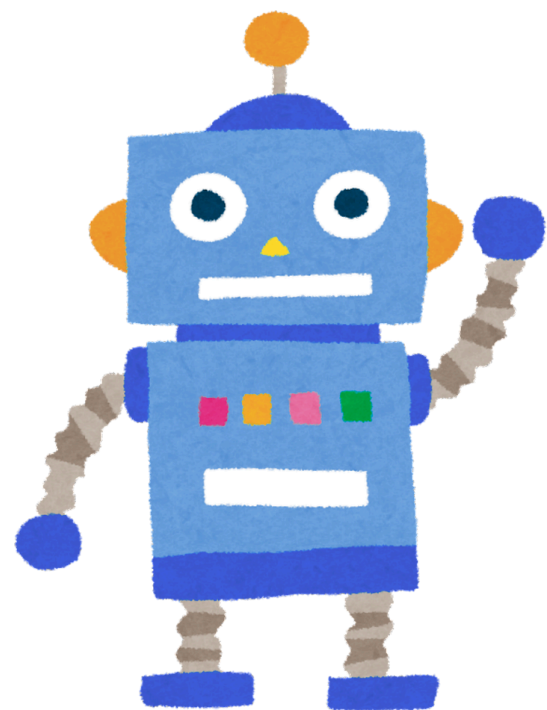
中小企業の経営者や管理者に問われているのは——

「言われたことだけをやるロボットをつくるのか？」

「人の強みを活かす組織を育てるのか？」

守るべきは「型」、伸ばすべきは「個性」、残すべきは「知恵」。

今こそ「型」と「個性」の両輪で走り、知恵を未来に残す組織づくりに挑戦しましょう。



属人化と標準化の具体例をご紹介します！

あの“丸亀製麺”の事例を交えながら
「属人化と標準化のバランス」について
弊社YouTubeチャンネルにて
さらに具体的に解説しています。

YouTubeはこちら！



THANK YOU

代表 飯田による
カジュアル面談（無料相談）
を行っております。

こちらからお申込みいただけます

株式会社プロパト

Tel: 080-6177-1330

Email: info@pr-pt.com

