

BUSINESS

リーダーになる!

実践する上司学。
嶋津良智による、よきリーダー、上司になるための必読コラム。



嶋津良智 ■ リーダーズアカデミー学長。早稲田大学講師。大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社、トップセールスマンとなり、24歳で最年少営業部長に就任。1993年に独立、起業。94年に共同で情報通信機器販売の新会社を設立。2004年にIPOを果たす。05年に教育機関、「リーダーズアカデミー」を設立。

第96回 情報の開示

情報はいつどこでどんな風に役に立つのか分からないものです。「部下に良い・悪い」と勝手に判断せず、公開しましょう。

情報の共有通して同じ目線を生む

上司になれば、部下時代とは違った、会社の重要情報に触れる機会が出てきます。そこで浮上してくるのは、どれだけ情報を部下に開示するかという問題です。それはいくつかの考え方があってあります。例えば、部下に良い影響を与えると思われれば情報は開示して、それ以外は上司だけに留めておくという方

法もあれば、部下が必要だと思われれば情報だけを流すとか、可能な限り部下にも情報を開示するというスタイルなど、いろいろです。わたしの考えは、可能な限り情報は開示すべきというものです。そもそも、部下に良い影響を与えるとか、部下が必要だというのは、上司が勝手に判断しているものです。つまり、上司がフィルターをかけてしまっているのです。

しかし、情報というのはいつどこで誰の役に立つか分かりません。そのため、会社の機密情報や法律などの問題に抵触しない限り、情報はどんどん開示すべきだと思っております。わたしは、会社を始めたばかりのころ、社員に良い影響を与えたいと思われれば情報だけを開示していましたが、ある時から考えを改め、あらゆる情報を開示することにしました。そこには、会社としてマイナスイメージとなる情報も含まれていましたが、社員たちは、あらゆる情報を知っている方が、わたしと同じ目線で、より頑張ろうとしてくれました。

情報公開は信頼の証拠力と意識高める

情報を開示しないという事は、部下を信頼していない証拠でもあります。信頼していれば、可能な限りどんな情報も見せることができるはずですが、その情報から、どんな印象を持ち、どんな判断を下すのかは、個々が考えればよいことです。わたしは過去に、従業員一人当たりの経費を一覧を公表したことがあります。「経費は給料だ」と思っていた部下が、自分の正しい経費（思っている以上に経費が掛かっていること）を知り、どのくらいの利益を稼がな



ければならないかを意識するようになったということがありました。情報というのは、どこで、どんなふうに役立つか、本当に分からないものです。従って、上司がフィルターをかけるに、どんどん公表することをすすめます。（『上司のルール』より転載）