

ドラッカーが提唱し続けた「企業がNPOに学ぶべきこと」

現在、日本の経済発展の一翼を担った「団塊の世代」が、続々と定年退職を迎えている。他の世代とは一風違い、アグレッシブに企業内でも動いてきた世代であり、人数も格別に多いからこそ、彼らが定年退職後に何を求めてどうするかは、これからの日本の方向性を決めることだろう。

そして、団塊の世代の一部が、これからの長い余生で時間を持て余したくないと視線を向けはじめたのが「ボランティア活動」である。しかし残念ながら、それまで仕事に身も心も捧げてきたこの世代は、ほとんどが定年前にボランティア活動に係わってきていない。そのため、金銭的な利益を生まない行為を文字通り「自分の意思で」行うことの難しさに、ぶつかっているのが現実である。やりたいことを見つけたとしても、それを実現し、人々

とのネットワークを広げていくためには、やはり何らかの「組織」が必要になる。

そこで求められるのが、利益を求めない公益事業なのだが、日本の場合はこの部分のほとんどを「官」が占めてきた。その現状を変えるためには、この分野にNPO（民間非営利組織）がどんどん増える必要がある。そういう現状を知れば、社会的意義を求める団塊の世代も、NPOには大いに興味を持つのではないだろうか？

ドラッカーは、何十年前から、NPO組織を高く評価してきた。それどころか、企業はNPOに学ぶべきだと言い続けてきた。

NPO組織は、「経済的利益を生む」という、組織のアイデンティティとして一番わかりやすい基準を持たない。優れたNPO組織はつねに、「自分たちの目的は何か」と考えて明確

に定義し、誰にでもわかりやすく具体的な目標を定める。だからこそ無給でも、モチベーションが保てるのである。初めから外に向かって、自分たちの使命は何かと明示し続ける。そこにはドラッカーの求める理想のマネジメントの姿があった。

そもそもNPO組織は、一般の企業のように、社内で企業体制を整えてから、内と外を使い分けつつ利益を求めるということはできない。外と内の境界線が元々なく、ほとんど外の世界から形作られていると言ってもよいので、そもそも自分たちの活動の評価自体は、外に行くことでは知ることができない。

自分たちの活動がどう行われているかを評価するために優れたNPO組織が設けている理事会を、一般企業の取締役会を手本にすべきだとドラッカーは言う。しっかりと組織化された理事会は、一般企業の取締役会のように無力化されることなく、NPO組織のマネジメントに大きな役割を果たしているからである。

