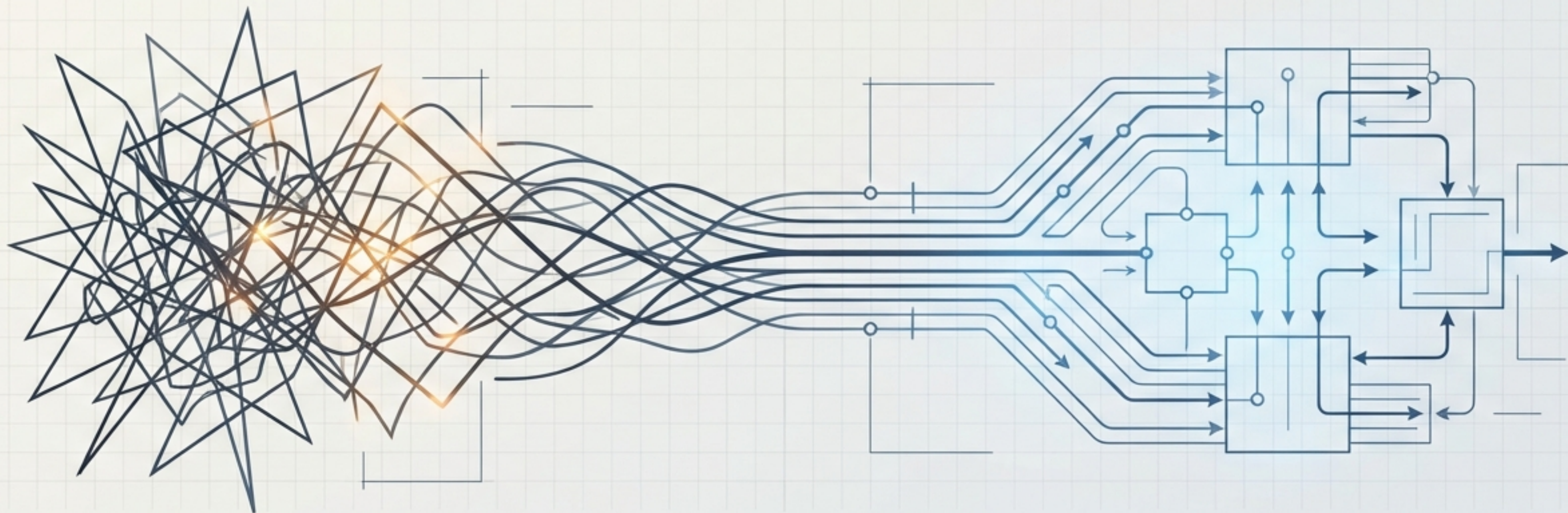


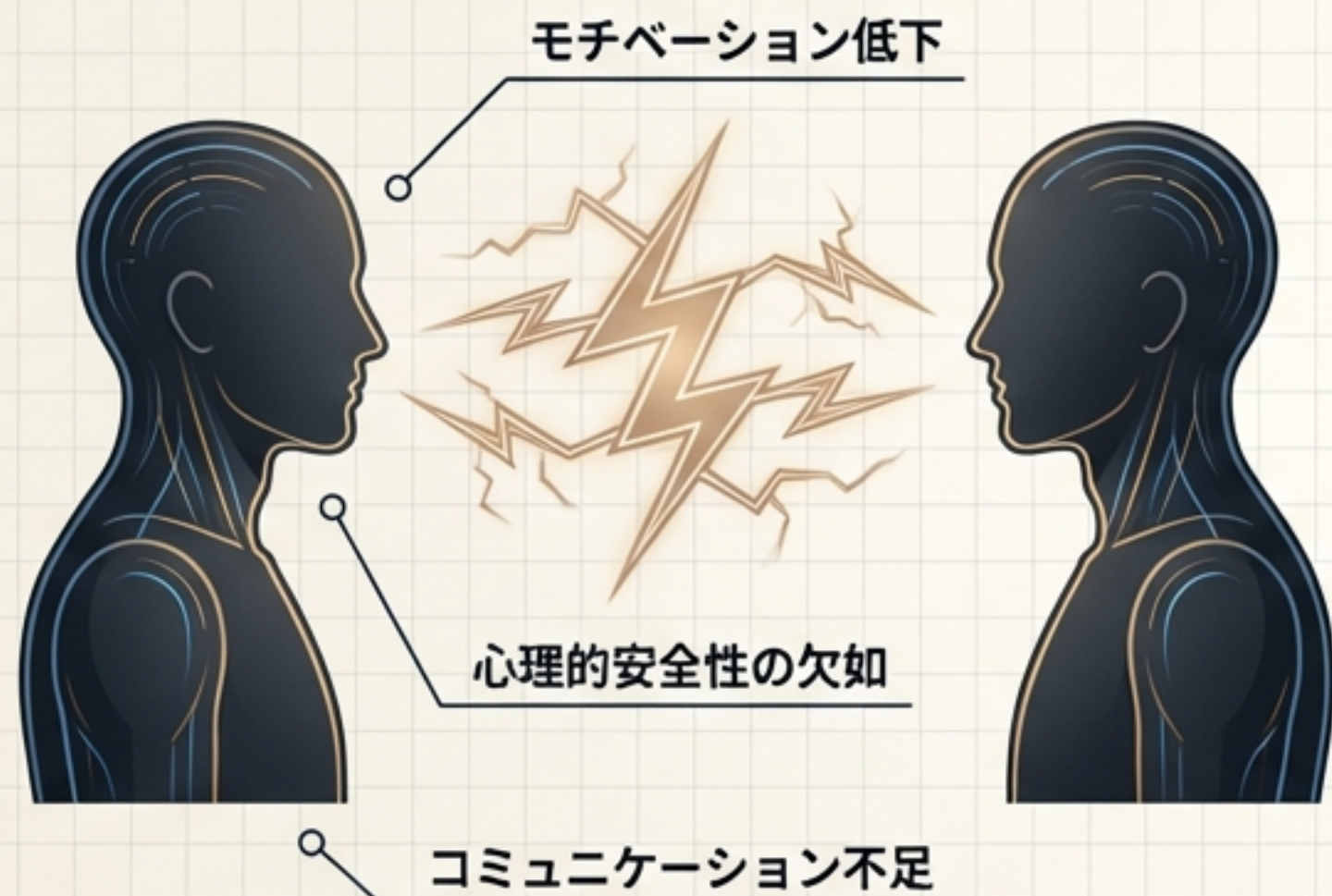
構造組織論

役割アーキテクチャで「自然に機能する」組織を設計する

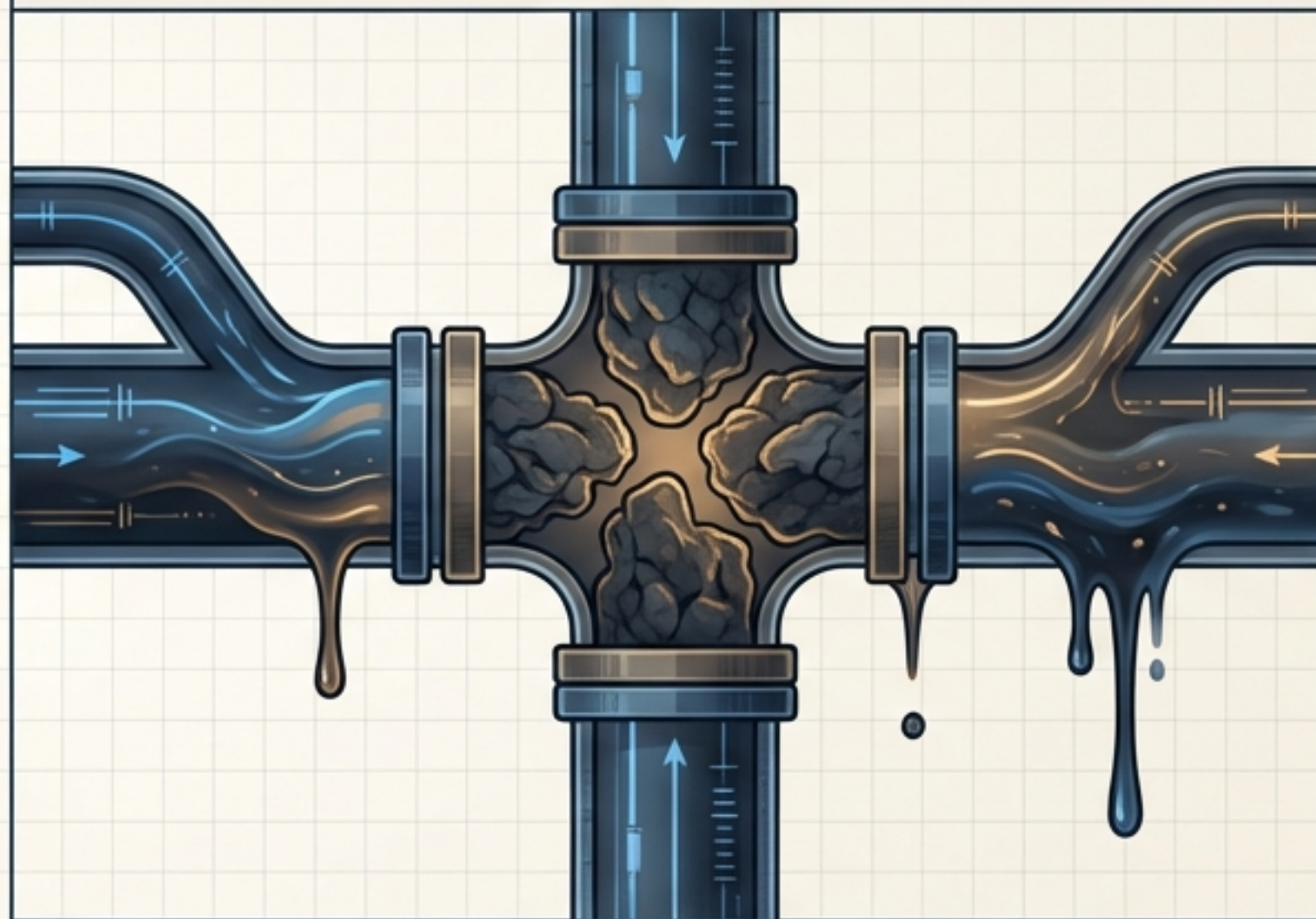


「人の問題」という錯覚

The Illusion (表面的な錯覚)

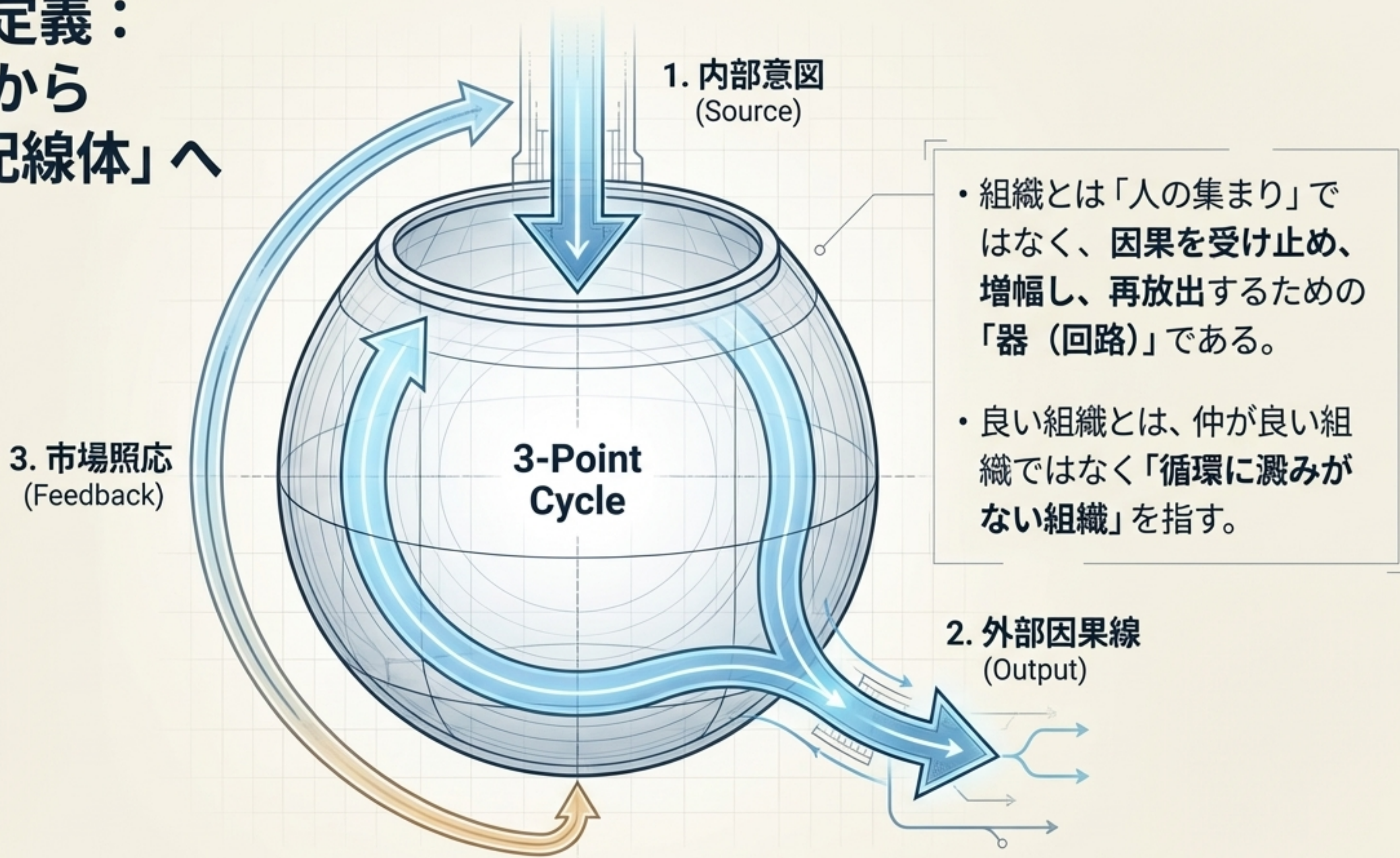


The Reality (深層の構造問題)



組織の停滞や離職を「人の能力」や「モチベーションの欠如」として扱う限り、根本的な解決はありません。
これらは原因ではなく、循環の詰まり（構造問題）が遅延して現れた結果に過ぎません。

組織の再定義： 人の集合から 「因果の配線体」へ

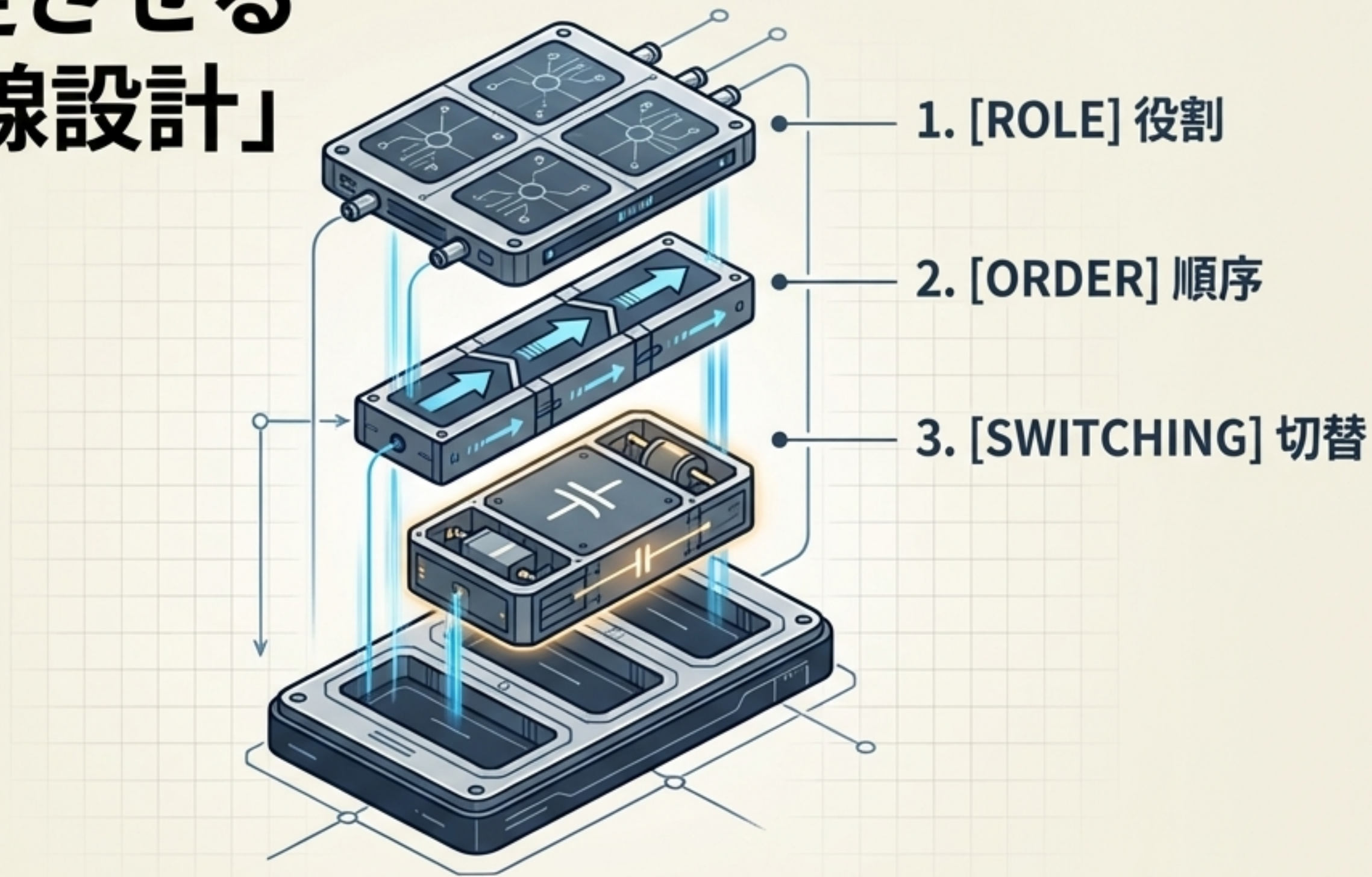


属人化論（旧OS）から構造組織論（新OS）へ

	旧OS（属人化論）	新OS（構造組織論）
定義 (Definition)	人の集まり	因果と情報の循環回路（配線体）
原因帰属 (Attribution)	人の性格・能力・努力	構造設計・配線のバグ
権限と責任 (Authority & Responsibility)	役職（ヒエラルキー）	権限＝負荷（流量制御）、 責任＝視界（因果の把握）
解決策 (Solution)	管理・教育・モチベーション向上	整流・役割分担・沈黙の挿入

個人の才覚や感情に依存する「アート」から、
構造設計によって摩擦をゼロにする「科学」への完全な移行。

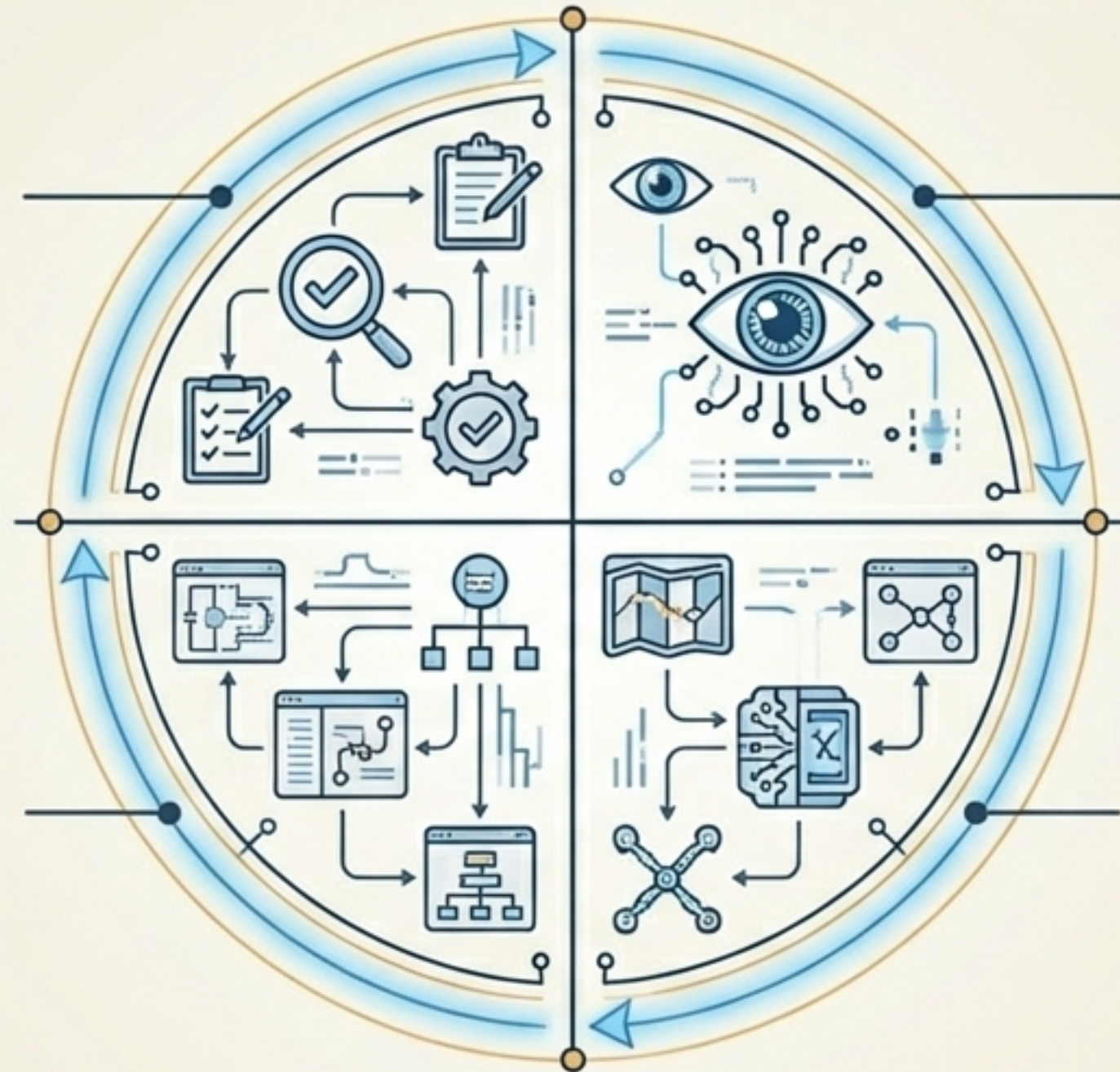
組織を自走させる 「3つの配線設計」



「自然に機能する」状態は偶然の産物ではありません。
以下の3要素を意図的に配線することで、組織は初めて自律的に稼働します。

配線①：役割アーキテクチャ（四象限モデル）

4. 検証 (Verifier)
仮説の反証・終端条件の確認。



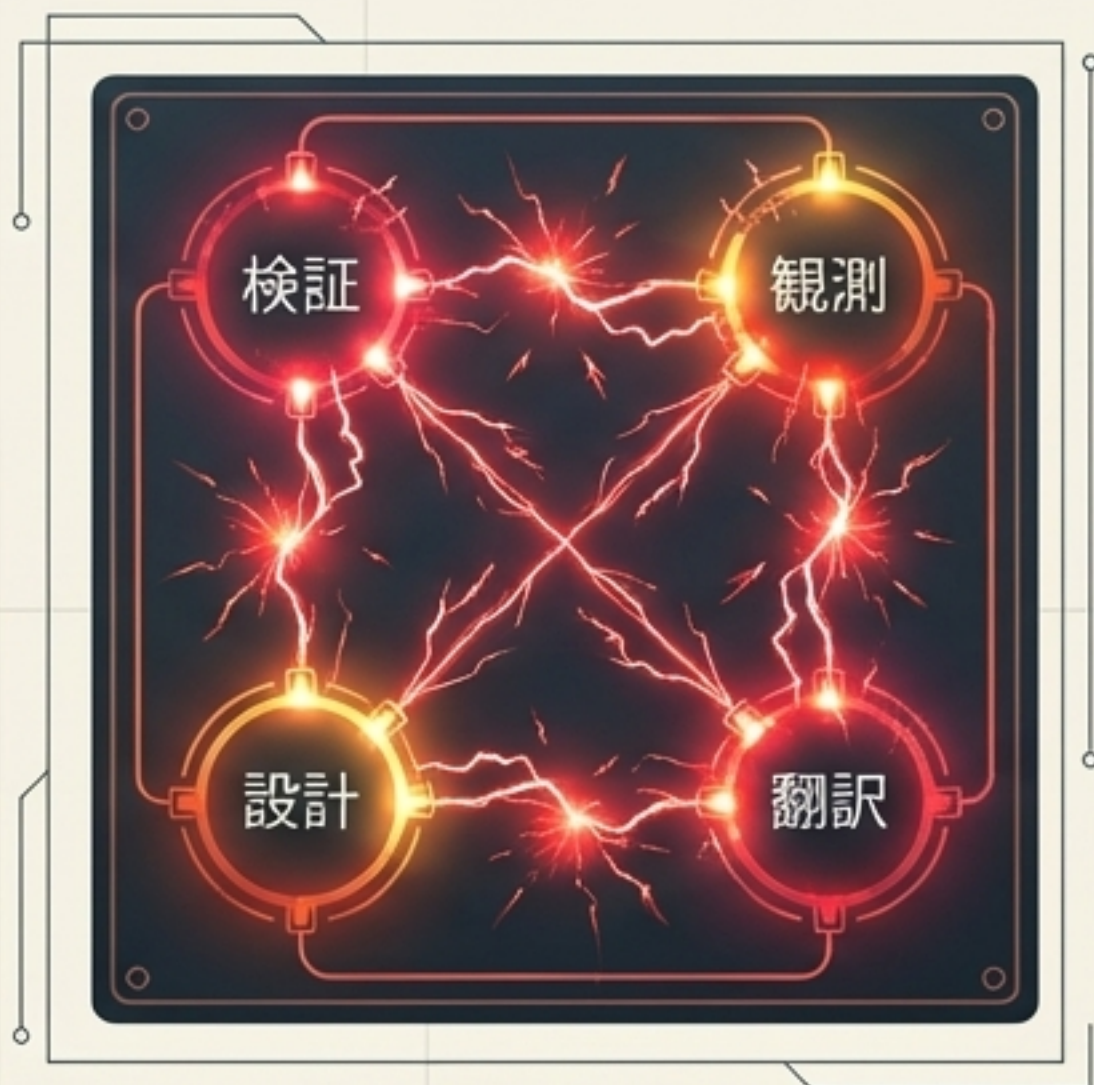
1. 観測 (Observer)
違和感の採取・事実の固定。

3. 設計 (Designer)
地図を制度・手順へ配線。

2. 翻訳 (Translator)
事実を構造・因果の地図へ写像。

役職ではなく「機能」としての役割。事実を集めるフェーズで「提案（結論の飛躍）」を行うなど、役割の混線が最大の摩擦を生みます。

鉄則：「一度に一役」が摩擦をゼロにする



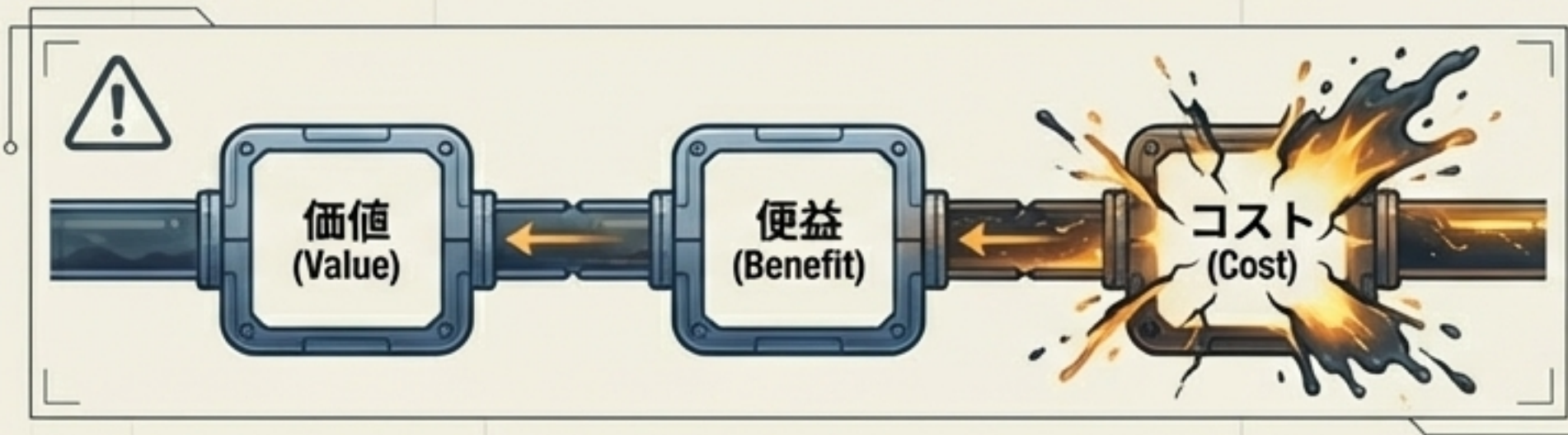
摩擦：同時多発の混線（例：観測段階での提案）



整流：単一機能の点灯

議論が停滞する理由は、参加者が同時に異なる役割（ある人は観測、ある人は設計）を担うためです。
組織の配線は「一度に一役」しか点灯させてはいけません。

配線②：順序原則（不可逆のパイプライン）



**情緒的拒否
(逆流による関係の切断)**

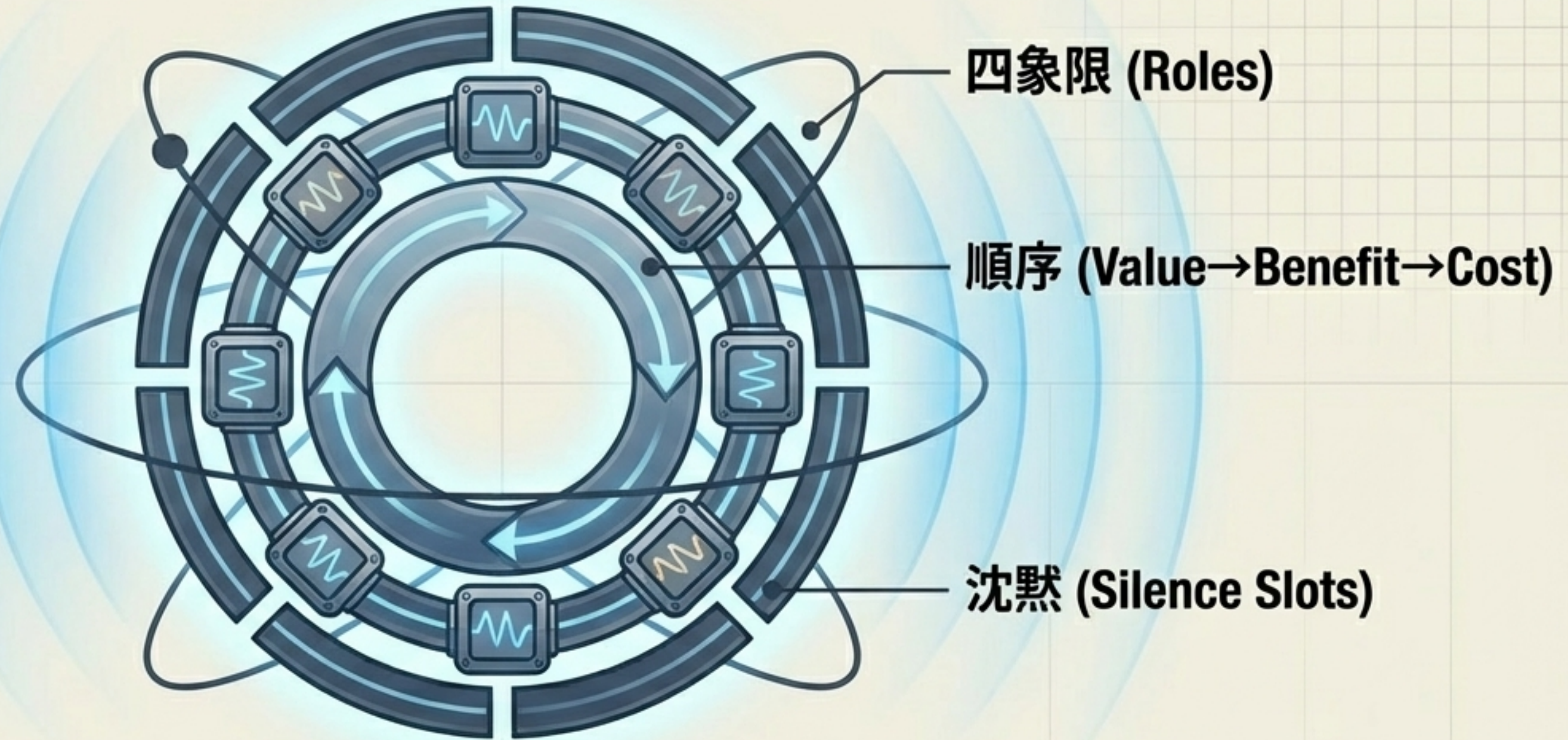
情報提示と判断の順序を間違えると、どんなに正しいロジックも情緒的拒否に直面します。
価値からコストへの順序は絶対であり、逆流は関係の切断を招きます。

配線③：切替と「沈黙スロット」



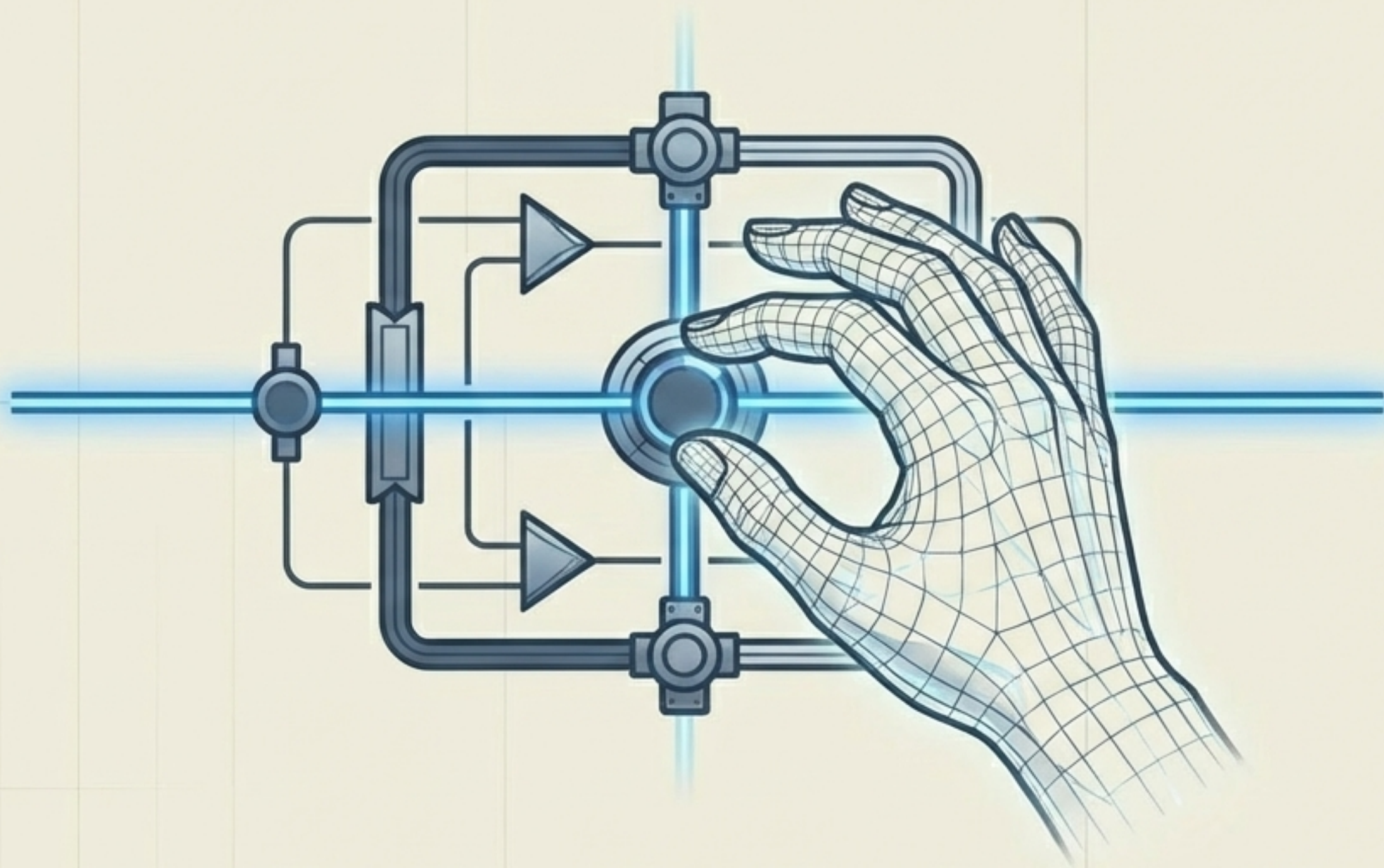
沈黙は単なる空白ではありません。議論を区切り、未発言の違和感を回収し、位相を揃えて次の役割へ移行するための「構造的な整流装置（バッファ）」です。早すぎる結論は誤学習を固定化します。

統合：構造的無為自然が起動する「特異点」



役割と順序を整え、沈黙で切り替える。この配線が完了したとき、組織は「管理」を必要とせず、構造の力だけで自走し始めます。これが「組織的特異点」の到達です。

管理から「整流」へ



構造的無為自然とは「何も
しないこと」ではありません。
構造を整えることで、因果
が自然に収束するように設
計することです。

人を管理する旧OSを捨て、
循環を澄ませる「配線の設
者（アーキテクト）」へと
視座を移行してください。