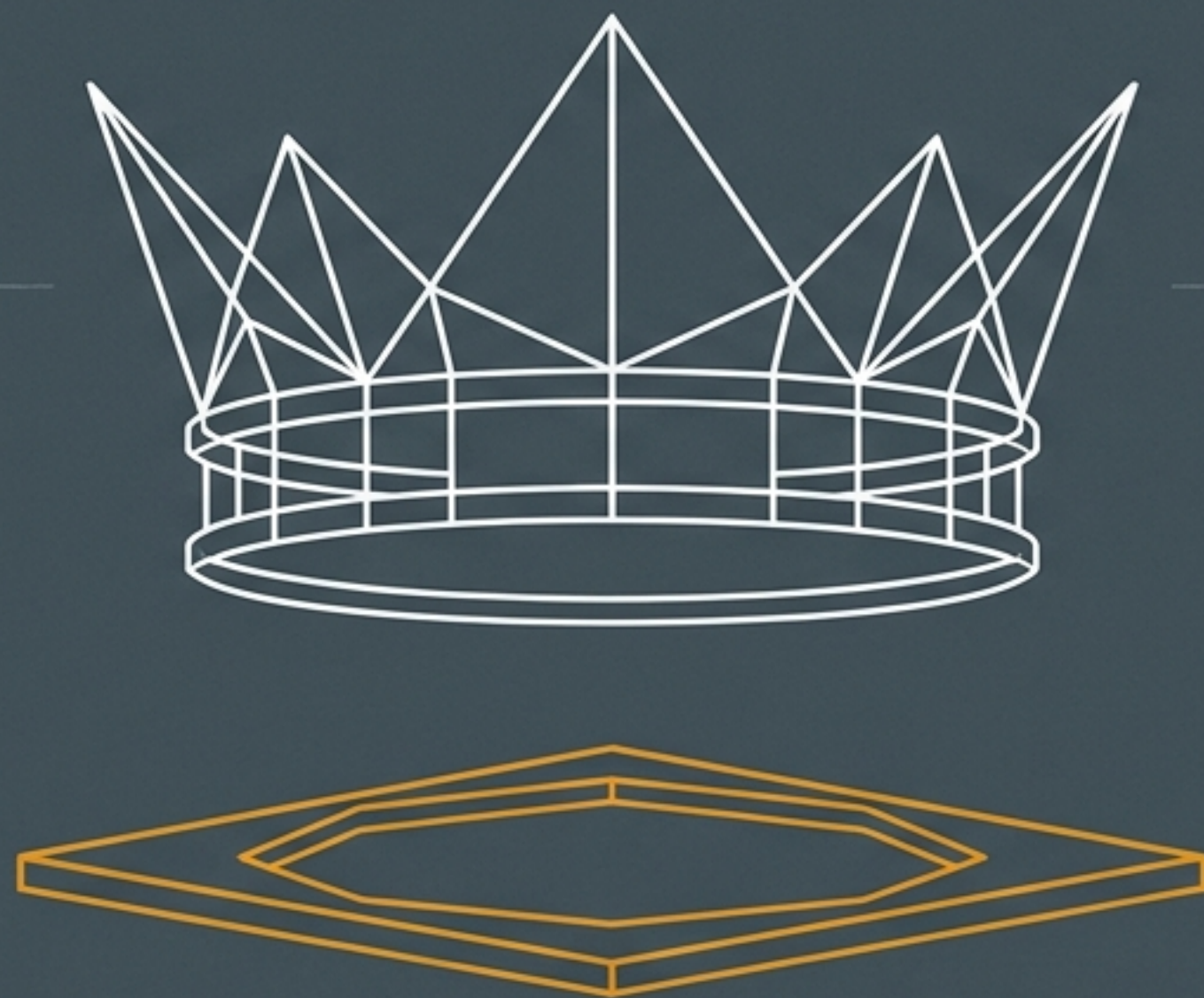


王冠に力なし、力は傍らにあり。

全員平等の幻想を捨て、組織を支える「側近」を最優先する構造的リーダーシップ



「全員を大切にする」という道徳論の罠

美しい物語の限界:

「リーダーは全員のために働き、誰一人特別扱いしない」は、単なる道徳上の理想論に過ぎない。

平等

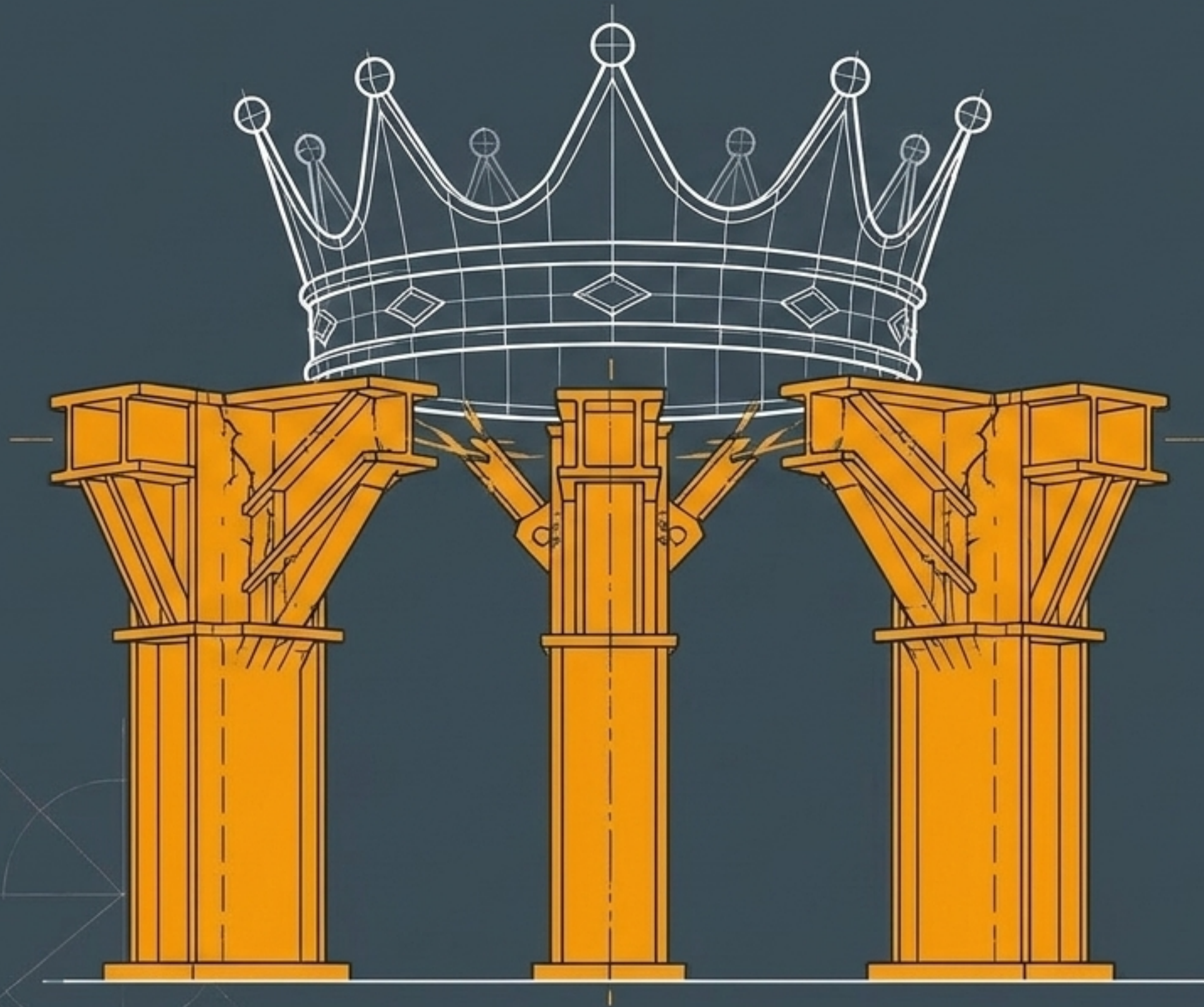
構造の無視:

現実の「権力構造と支持基盤の力学」を無視した平等は、組織の本質を隠蔽する。

致命的な結末:

全員から好かれようとするリーダーは、最終的に「組織の土台」から見放される。

王を王にする者：権力構造のリアリズム



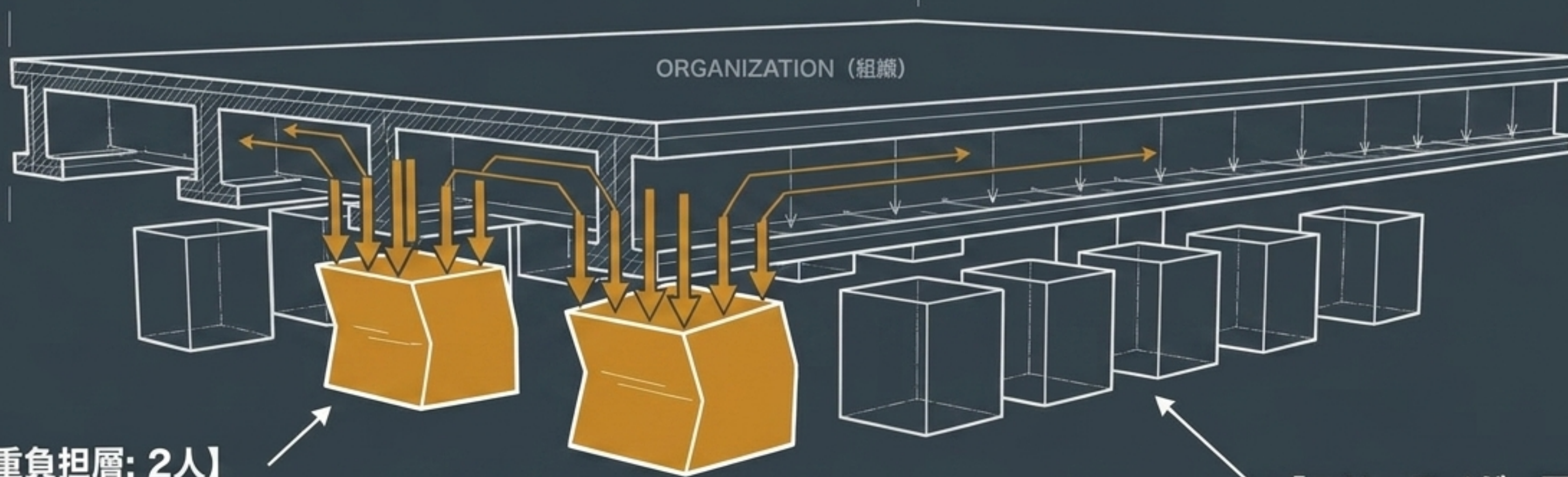
- **王冠自体に力はない：**
権力の正体は、王冠を頭上に戴せ続ける側近たちの「腕力」である。
- **支持基盤の法則：**
国民（一般メンバー）からの人気があっても、足元の側近（軍、財政、官僚機構）を失えば即座に転落する。
- **真の眼力：**
表面的な優しさではなく、「誰が組織を真に支えているのか」を見抜く冷徹な視点が必要。

幻想（道徳）と現実（構造）の比較マトリックス



比較項目	幻想のリーダー（全員平等）	構造的リーダー（側近優先）
焦点（Focus）	メンバー全員の均等な満足度	コア貢献者（側近）の満足度
分配（Distribution）	実力差を無視した平等な配慮	貢献度に比例した 戦略的還元
結果（Outcome）	優秀な人材からの静かな離脱	強固な支持基盤 による組織の安定
権力観 （View of Power）	自身の才能や肩書きによるもの	側近 から預けられている 信認の総量

組織の解剖学：2 vs 8の現実



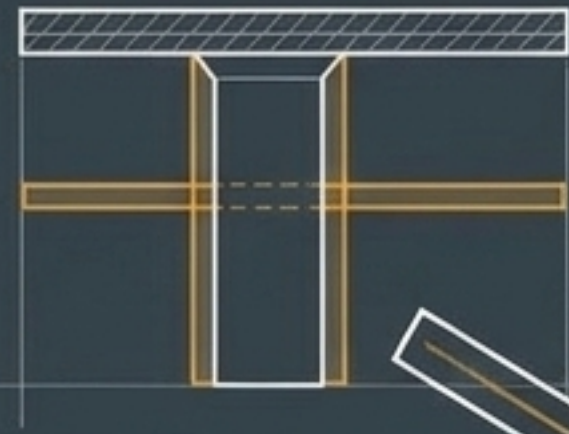
【荷重負担層: 2人】

誰よりも準備し、責任を取り、リーダーの意図を汲んで陰で不満の火消しをする。

【フリーライダー層: 8人】

文句を言い、面倒な仕事を避け、決して責任を取らない。

「平等」が引き起こす悪魔的な逆転現象

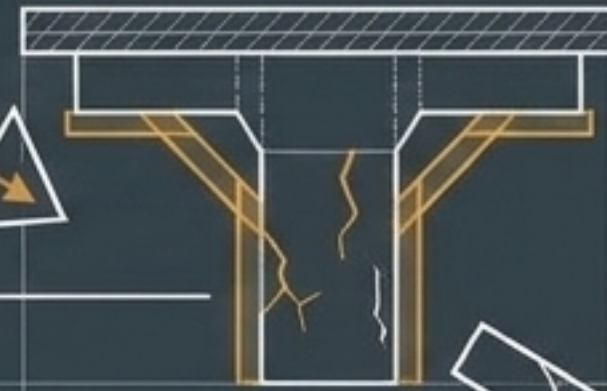


1. 誤った配慮

リーダーが「8人のフリーライダーの気持ちも大切」と全員を平等に扱う。

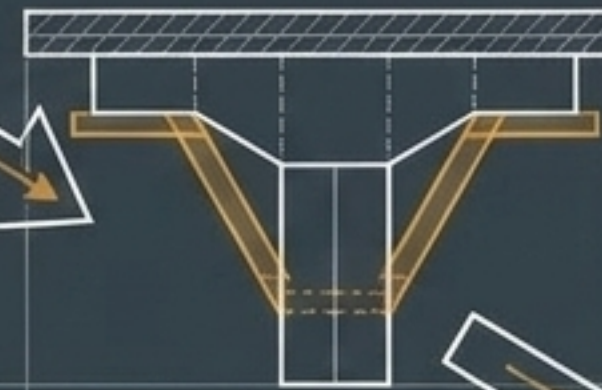
2. 搾取の発生

組織を最も支える
優秀な人間(2人)が
我慢を強いられる。



3. 怠惰の報酬化

貢献しない人間(8人)ほど手厚くケアされる。

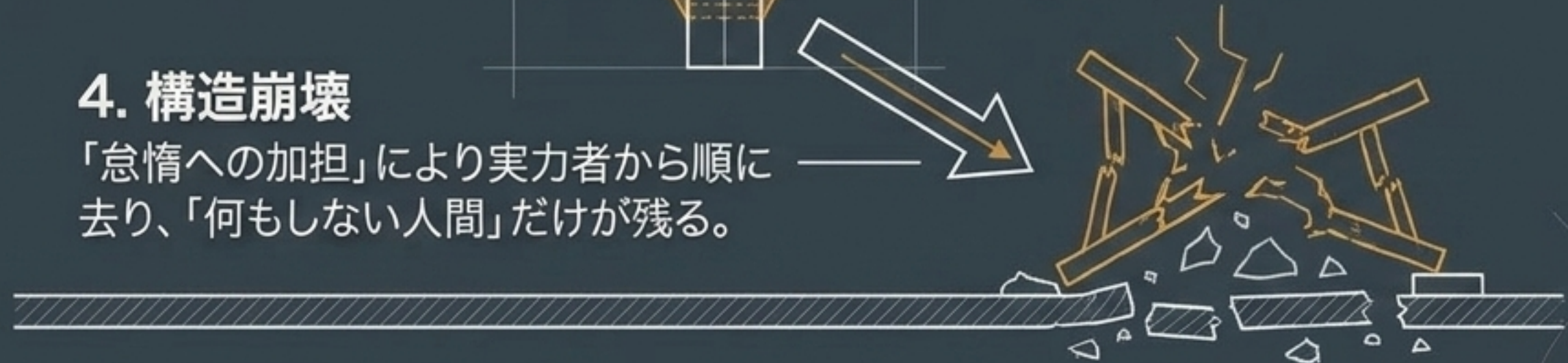


3. 怠惰の報酬化

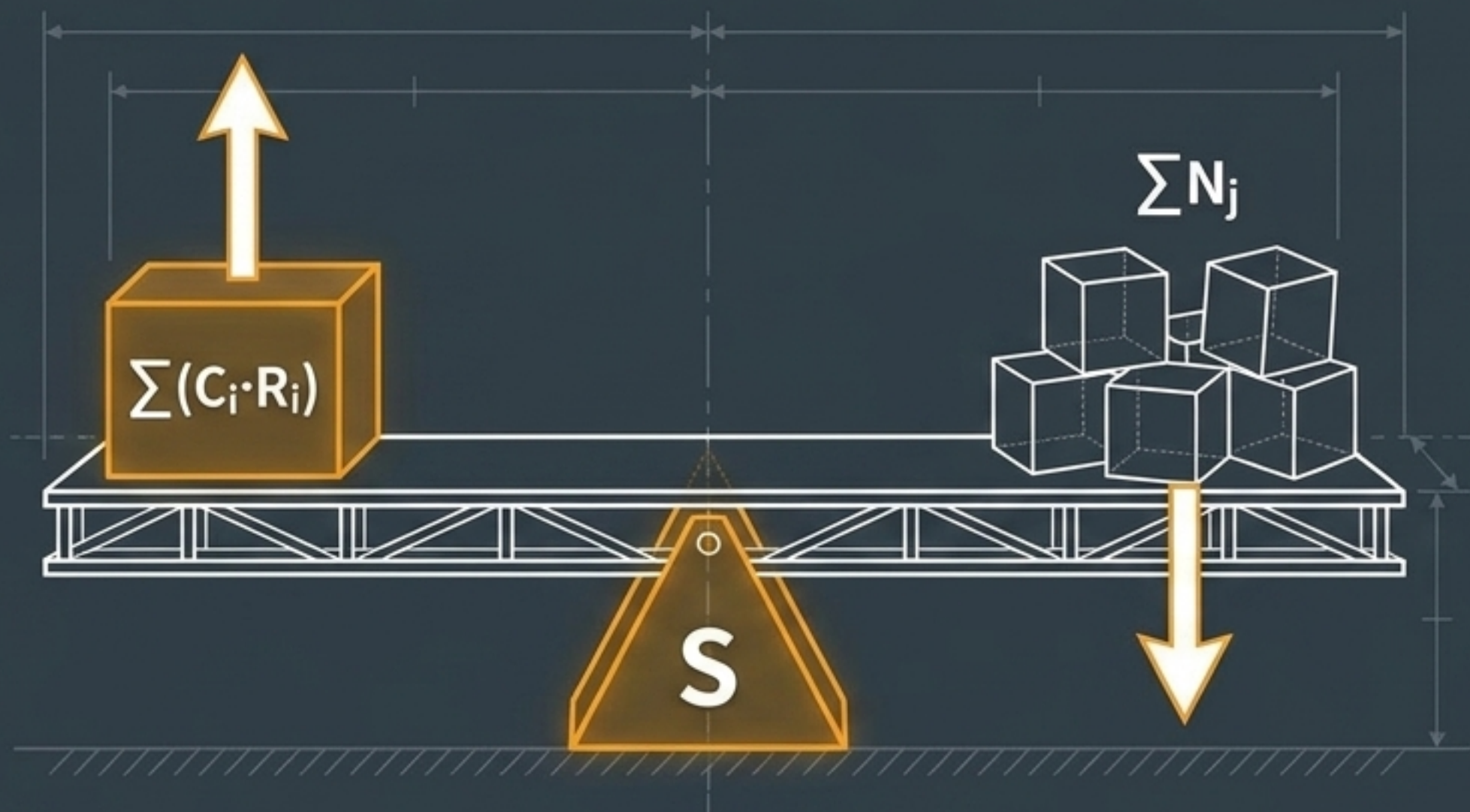
貢献しない人間(8人)ほど
手厚くケアされる。

4. 構造崩壊

「怠惰への加担」により実力者から順に
去り、「何もしない人間」だけが残る。



実効的貢献の数式モデル

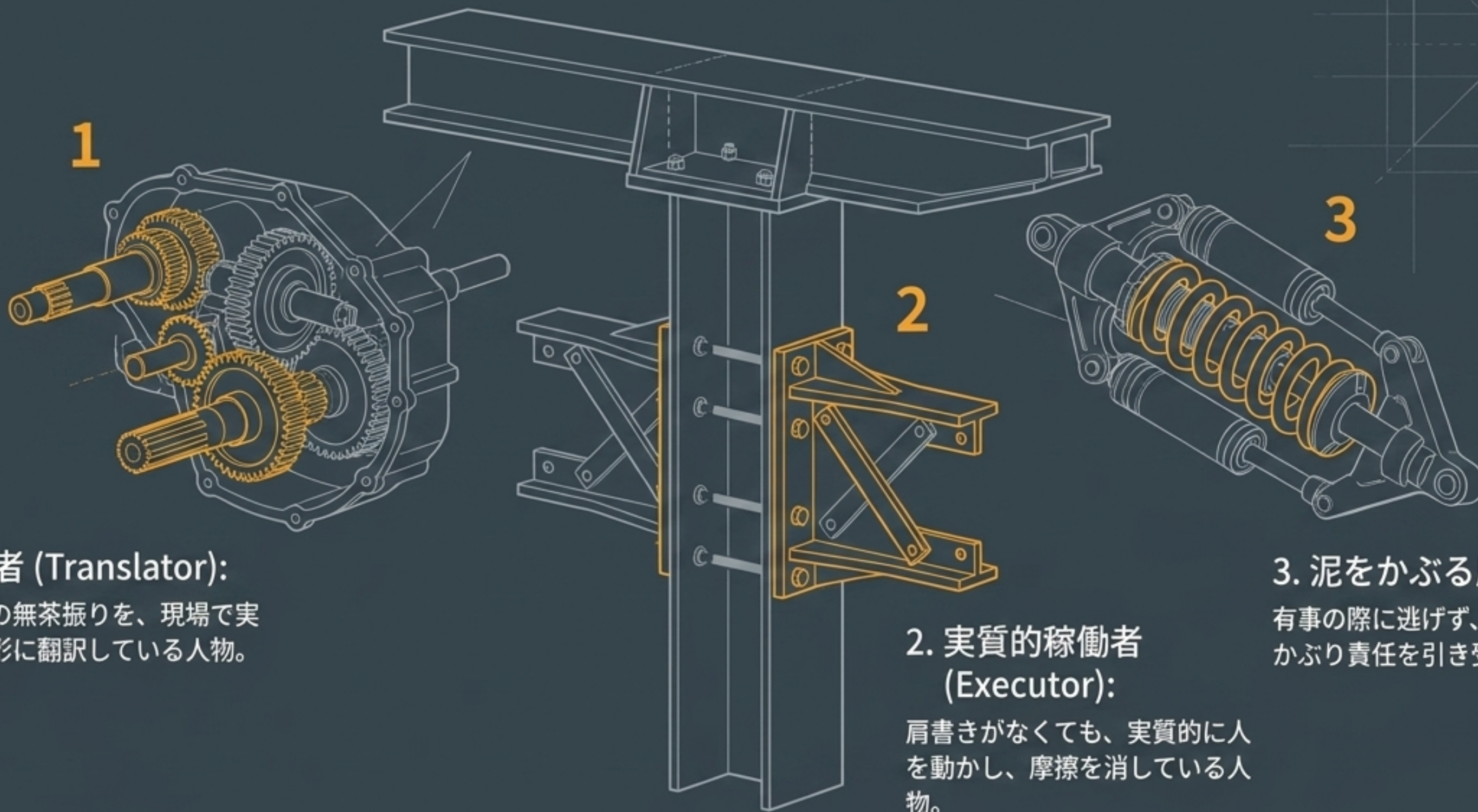


$$S = \sum (C_i \cdot R_i) - \sum N_j$$

- S : 組織の持続可能性 (Sustainability)
- C_i : 側近の「実質貢献度」
- R_i : 側近への「メリット還元率」
- N_j : フリーライダーがもたらす「コスト」

組織の維持は「全メンバーの均等な満足」ではなく、「コア貢献者の満足度と貢献度の積」によって決まる。

リーダーをリーダーたらしめている存在とは？



1. 翻訳者 (Translator):

リーダーの無茶振りを、現場で実行可能な形に翻訳している人物。

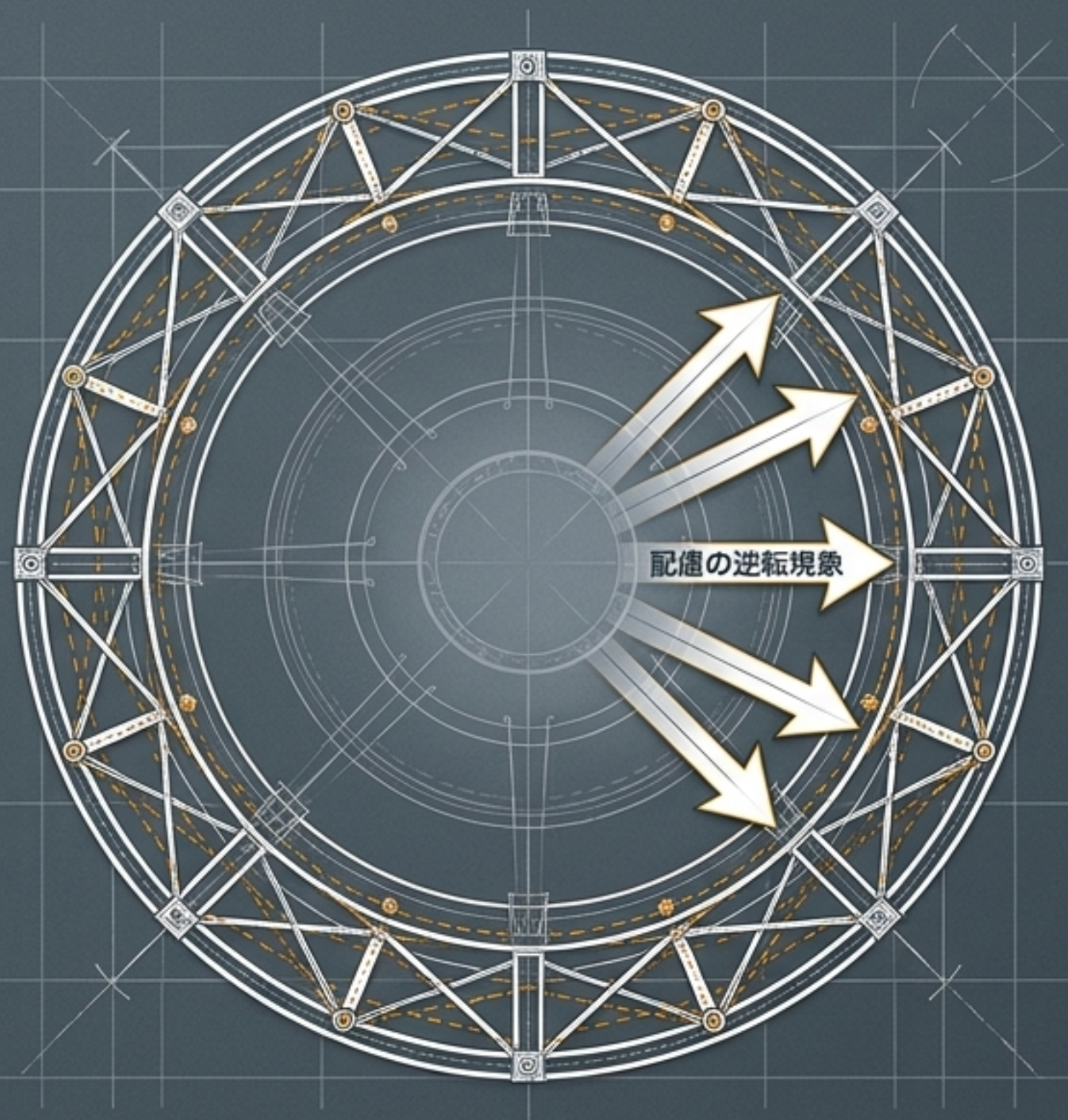
2. 実質的稼働者 (Executor):

肩書きがなくても、実質的に人を動かし、摩擦を消している人物。

3. 泥をかぶる盾 (Shield):

有事の際に逃げず、真っ先に泥をかぶり責任を引き受ける人物。

善良なリーダーが陥る「配慮の逆転現象」



- **甘えと放置**：近くで文句も言わずに支えてくれる人間に対し、「この人は分かってくれている」と甘え、放置する。
- **無駄な奔走**：離脱しそうな非協力的なメンバーの機嫌取りばかりにエネルギーを消費する。
- **静かな殺戮**：この『配慮の逆転』こそが、最も優秀な人材のモチベーションを静かに殺していく真の元凶である。

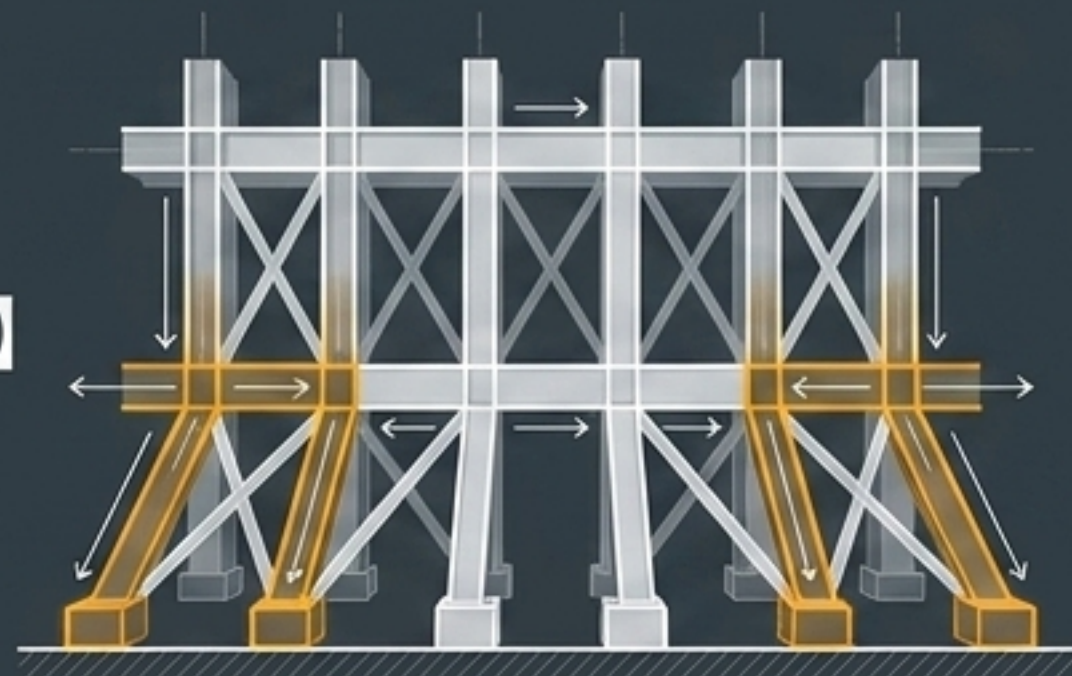
それは「えこひいき」か、「戦略的設計」か。

【感情によるえこひいき】



- 基準: 個人的な好き嫌いや感情的な距離。
- 結果: 組織の腐敗と不信感の増大。

【構造維持のための戦略的設計】



- 基準: 組織を安定させる「実質貢献度」と「リスク負担」。
- 結果: 最大のメリットと敬意を側近に返すことで、組織という構造を強固に維持する当然の戦略。

組織の「隠れた支持構造」を見抜く自己診断



1. 実力者の放置

自分が不満を言うメンバーのケアに追われ、黙って成果を出す実力者を放置していないか？



2. 報酬の出し惜しみ

「みんな平等」という言葉を言い訳に、リスクを背負う側近への報酬や評価をケチっていないか？



3. 真のキーマンの把握

「この人が抜けた瞬間に組織が止まる」という本当のキーマンを正しく把握し、最優先しているか？

究極の謙虚さと愛の構造



「王冠そのものに力はない。王をつくるのは、王の隣で泥をかぶる者である。
全員に好かれようとする者は、最も大切にすべき者から見放される。」

権力とは所有物ではない。「自分は誰を率いているか」ではなく、「誰のおかげでリーダーでいられるのか」。
自分を支える存在への極上の謙虚さを持てる者だけが、真のリーダーとして君臨し続ける。