

部下の  
意欲・意識、動き  
を一変

「リード」の実体験

組革研  
「リーダー参加」

この国の企業は今、至大かつ尽きることのない競争力資源を眠らせたままにいる。なんとも不思議なことに、経営者の多くがここに気付いていないようだ。

その核心は、組織のリーダーの有り様にある。リーダーが、人びとの「仕事力」を引き出すどころか、逆に閉じ込めてしまっているのである。それは、次の二つにおいて止まるところを知らないからだ。

その1 / 仕事満足と部下満足(自己実現)のために存在するリーダーが、自分満足への努力にはまっていることだ。無意識のうちにあるであろう、だから底なしだ。

その2 / どこまでも教え、説明し、指示し、世話をやくことによって、部下の「人間力」を封じ込めていることだ。部下を育てるという名の下に、だからのべつ幕無しだ。

まさかと思われるだろうが、リーダーのほとんどがここに陥ってしまっている。その頑とした体質からの脱出は、言葉で説明されてたとえ頭で理解したとしても、行動化できることではない。組研でのリーダー体験がそこからの脱出の唯一の途であろう。

上記その2がちょっと変わるだけでも、部下の仕事力は少なくとも2倍には顕在化できる。

「メンバー参加」は、いわばリーダーの間接体験でもあった。「リーダー参加」すなわち「リード」の実体験は、部下のだめ状態を一変させる。

(キャンパスリーダー・藤田英夫)

## 10倍の体験

「メンバー参加」は自分自身との闘いであったが、「リーダー参加」はその10倍もの体験であった。「メンバーが力を発揮できるかどうかはリーダー次第なのだ」ということが全くわかっていなかった。

メンバー達に反発されるのが怖くて何もできない。会社であればここで一線を引いてしまうところだが、組革研ではそれは許されない。我知らずメンバーに大声を出していた。膝が震えた。いつの間にか彼らはしゃかりきになっていた。

木口秀幸さん(キリンビール・パッケージング担当部長)

## 「俺が」の自分がはずかしい

「いつまで上から目線なんだ」とブロックリーダーから言われ続けた。自分ではそんなつもりは全くないのに。

キャンパスリーダーからも一喝された。はじめて全ては自分に責任があることに気づいた。そこに気がついてみると、走り回っているメンバーの姿に「ありがとう」という感謝の気持ちが湧いてきた。

リーダーミーティングでチームを離れていた。仕事が進んでいないのではと急ぎチームに戻ると、全く逆の光景が目に見え込んできた。俺がいないとだめだと思っていた自分がはずかしい。

下期S-20では、メンバー達が誇らしげな顔でゴールしてくる。脚を引きずっている人もいる。涙が止まらなかった。

木下智博さん(三菱重工・原子力サービス品質管理課主席技師)

## 深い実体験

うまく「リード」する手法を探していた。メンバーに響かないのは自分がそのテクニックを知らないからだと思っていた。だから、ブロックリーダーから「説明し過ぎだ」と言われても怒りすら覚えるだけだった。

最後のリーダーミーティングでは慰労の言葉をもたらえるのかと思っていたら、とんでもない。「マネジメントを全然わかっていない」とキャンパスリーダーから言われ、帰りの新幹線でも考え続けたが、納得できなかった。

職場に戻り、はじめて自分が「メンバーを道具のように見ていたのかもしれない」ということに思い至った。そう考えると、キャンパスリーダーやブロックリーダーから言われたことの全てが納得のいくことばかり。リーダーの有り様の深い実体験であった。

福谷和也さん(マツダ・衝突安全開発グループ主幹)

## 参加資格

- 部下の仕事に対する意欲と意識、問題に対する他人事の動き……等々で困っているリーダー
- 組革研に「メンバー参加」をしたが、「人と組織」のため体質を変えられずに困っているリーダー
- 上記であっても、どなたでもということではありません。相談させていただきます。

## ご派遣、ご参加いただくについて

参加費 ¥320,000(税別)

はさみ込まれている申込書にご記入のうえ、下記までお送りください。



### マネジメントセンター

100-0014 東京都千代田区永田町2-14-3  
tel. 03-3581-1111(代) fax. 03-3581-1116  
E-mail: sokaku@sokaku.co.jp  
<http://www.sokaku.co.jp>