**№59　テーマ『魅力あるリーダーに成る為の10ヶ条』**

**講話日2015年11月6日**

**皆さんこんにちは。だいぶ秋も深まってきまして紅葉の時期に入りましたが、今日は暖かい良い日になりましたね。これから外でお仕事なさる現場の方々は大変な時期に入っていくと思いますけど、健康に気を付けて頑張ってください。今日のお話は魅力あるリーダーに成る為にはということで、組織論のお話をさせていただきたいと思います。**

**大きく原理的変革を求められている時代となっていまして、これまでとはリーダーの在り方も大きく違ってこなければならない…そんな要請があるのではないかと思われます。時代の変化というのはいろんな様相がありますけど、社会そのものが人間が人間を支配する縦型の社会から、人間が人間を支配しない横型の社会へと、大きく社会構造そのものが構造転換しているという時代になっています。人間が人間を支配するというのは悪だという倫理観が強烈に働き始めているという時代になってきています。ですから、従来のような官僚政治というような縦型の社会の構造が大きく崩れてきており、社会構造が変わってきている状況になってきています。**

**どういうところから始まった社会構造の転換かと言うと、近代を通して欧米列強からアジアが支配されるという植民地化が進んでいったわけですが、20世紀になって植民地が独立していき、国際社会の中から人間が人間を支配するという構造がなくなっていく流れが築かれていきました。植民地・独立戦争と言われているわけですけど、帝国主義国がアジアの植民地を支配するという構造が、崩れ始めたのは1899年にフィリピンが、アメリカ帝国主義の搾取に苦しんで反旗を翻して独立戦争を起こすことから、植民地・独立戦争が始まりました。20世紀を通して、アジアから植民地が消えていくという歴史がつくられていったわけであります。これにより、人間が人間を支配することは悪だという倫理観が急速に広がりました。その影響で男尊女卑という在り方、考え方も悪となり、男女平等が常識化。独裁・官僚政治も批判され、縦型を持った政治体制も全世界からなくなっていきました。**

**社会そのものが人間が人間を支配する縦型の社会から、人間が人間を支配しない横型の社会へと、大きく社会構造そのものが構造転換している状況にあります。社会の中に存在する企業にも変化が見られます。支配と命令と管理という精神を基本とした会社の在り方もだんだんと修正されていって、今や愛と対話とパートナーシップという新たなる精神を持った会社の在り方へと、変わっていく流れが形成されていきました。当然、会社の中におけるリーダーの在り方もこれまでとは変わっていかなければならない、と要請されているわけです。**

**リーダーというのは基本的にフォロワーというものを意識した言葉であって、リーダーシップというのは組織論的にはフォロワーシップと一対のものと考えられるわけです。リーダーがどういう在り方をすることが大事なのかを考える上で、フォロワーから見てどういうリーダーになる必要があるのかを考える意識が必要になります。組織論としてちゃんと機能するというか、会社全体がまとまって良い仕事をしていくという流れにならない。魅力あるリーダーというのは、フォロワーから見てどういうリーダーが魅力があると言えるかを考えなければなりません。**

**社会構造の大きな転換から来る要請がありますので、縦型のリーダーの姿勢から横型のリーダー**

**に変わる必要があるということです。愛と対話とパートナーシップという意識を持ったリーダーになっていかないと、フォロワーから見て魅力あるリーダーにはならない。リーダーシップそのものが原理的な変化を求められていることを意識しないといけない。時代の大転換の中でリーダーの在り方を考える上で大事なことは、人間観そのものが激変しているということです。近代では長い間、人間の本質は理性だと言われてきました。今では、人間の本質は理性ではない、心・感性だと考えられています。会社というものは、人間が中心となってつくっている組織ですので、どうしても人間観の大きな変化というものをもたらすことになると考えておかねばなりません。人間が今何を求めているかと言うと、多くの方々が理屈ではない、心が欲しいと叫んでいらっしゃる。理屈はたくさん、自分が求めているのは心を満たすもの。そういう意識が人間の中に強烈に出てきている。心を満たすものが与えられないと、本当には納得・満足できない時代になってきています。そういう意味ではリーダーの在り方もフォロワー（部下や社員）の心を満たすということを意識しながら対応しないと、部下から見て魅力あるリーダーとはなっていかないであろうと考えられます。**

**実際にリーダーがフォロワーの心を満たすということはどういうことなのか。心が欲しいという人間の叫びは、一体どういうことを求めているのかを考えると、認めてもらいたい・わかってもらいたい・褒めてもらいたい・好きになってもらいたい・信じてもらいたい・許してもらいたい・急がさずに待ってもらいたい…こういう内容が今の社会、組織の中における心が欲しいという叫びの具体的な内容だと言えます。こういう欲求をフォロワーが持っているとするならば、リーダーはその欲求に応えてあげなければならない。では、どういう風にリーダーがフォロワーに対応することが大事なのかと言うと、認めてあげる努力・わかってあげる努力・褒めてあげる努力・好きになってあげる努力・信じてあげる努力・許してあげる努力・急がさずに待ってあげる努力をする対応・姿勢が、リーダーには求められている時代なんだと言えます。そういうフォロワーの要請にリーダーが応える…それによってフォロワーの心が満たされ、そういうことをしてくれるリーダーに魅力を感じて、付いていこうとする。**

**心が欲しいという叫びに応じて心をあげる…それを自覚しながらリーダーがフォロワーに対することによって、組織論としては心の通い合い・結びつき・絆というものが、会社にできて、リーダーシップとフォロワーシップが強力に結びついて、会社が求める団結力が生まれてきます。これからの組織論・会社の在り方というのは、リーダーシップとフォロワーシップが見事に有機的に絡み合って、お互いに助け合うという関係でパートナーシップをつくっていく…これがこれからの組織の理想・目標だと言えます。特にこれからは企業というものをどのように人間的なものにしていくか、人間的な温もりを持たせることが、全世界的に企業の非常に大事なテーマになってきています。これまでは企業とは理性的につくられた、仕事・役職の繋がりという合理的な組織だけを持って動いていました。そこで働くことにより、人間性は破壊され、企業から血の通った温かな心が消える状況がつくられて、人がストレスを感じ、病気になり、会社を辞めていく…そんなことが多かったわけであります。これではやはり企業が団結力を持って仕事をしていくという状況がつくれません。どうすれば企業の中に人間的な温もりをつくり、人間的なものにすることができるのか。企業の人間化が求められる時代になってきました。**

**企業の人間化のために今一番必要なことは、全社員の中に心の結びつき・通い合い・絆をつくっていくことが、企業の人間化の課題になってきています。これまでの資本主義経済下における合理**

**的につくられた組織というのは、仕事・役職の繋がりしか持っていなかった。時代の要請に応える、横型社会に相応しいこれからの組織をつくっていこうと思ったら、会社の土台に全社員の心の結びつき・通い合い・絆をつくり、その上に仕事・役職の繋がりを乗せる、三次元構造で運営されていかなければなりません。企業の人間化には、この方法しかないと言えます。**

**心が欲しいという人間の叫びに、どのように応じていくか、心をあげるという対応をできるかが、これからのリーダーに課せられた大きな目標だと言えます。そういうことを意識しながら、これからの時代におけるリーダーの在り方を考えなければなりません。**

**横型社会に相応しい、愛と対話とパートナーシップを持つ会社を実現していくためにリーダーはどう在るべきか。フォロワーから見て魅力あるリーダーになっていくための第一条件はなんなのか。会社は人を育てることが大事な課題。会社をつくって、人を雇って、会社の中で仕事をしてもらおうと思ったら、会社の中での仕事の仕方をリーダーは教えていかないといけません。**

**リーダーに求められる力の一番目は、教育力と活人力。雇った人を育てる力と、雇った人を活用して立派に生き甲斐を持って仕事をしていっていただくように導き、活かす力。横型社会に相応しいリーダーに求められる教育力と活人力は、どういうものか。教育力は教えるということが大事なのですが、言葉を見てみると教えることと育てることが一体となっています。教えるだけでは支配の教育とも言えてしまいます。必要なことだけを教え込む、注入法と言われますが、これだけでは横型社会に相応しい本当の教育にはならない。教える際のリーダーに求められる精神は、自分の考えを押し付けないこと。往々にして自分の教え方で理解できる部下は頭が良く、理解できない部下は頭が悪いと判断してしまって、わからないと言う方を見捨ててしまう。学校なんかでも落ちこぼれをつくってしまう教育、あるいは教育していても勉強嫌いをつくってしまうようなものが案外多いようです。ほとんどの子どもは学ぶ喜びよりも、学ぶ苦しみを感じながら学校に行っている…これが現実になっています。**

**社員教育においてもそのことはよく考えなくてはならないので、本当の教育力というのは、わからない人をわかるようにすることが教育力があると言えます。できないことをできるようにしてあげることが、教育力と言えます。教えながら頭の良い・悪いを区別・判断するのは教育ではなくて支配・差別・裁きだと言わなければなりません。自分の教え方で付いていけない・わからないという部下がいたのなら、リーダーはどういう気持ちになるべきかと言ったら、その人にもわかるように話す、説明することができるような自分に成長しないとダメなんだと思わなければなりません。それが本当の教育力を持った教育者の立場、リーダーの在り方であります。できない人、わからない人がいたなら、それを教えられない自分に問題があるんだと。相手や部下が悪いのではなく、自分の教育力に問題がある。未熟で教える力を持っていないと考えて、リーダー自信が成長しないといけないと思うことが、本当の教育力を持った者の考え方です。**

**そうしないと魅力あるリーダーにはなれません。支配・差別・裁きをしているようでは、部下が付いてこない・嫌われることになってしまう。それがために多くの新入社員が2〜3年で辞めてしまうという状態になってしまう。せっかくその会社で頑張ろうと入ってきたのに、教育がうまくいかないから辞めてしまう社員をつくってしまうことになりかねない。社員の定着率というものを高めていこうと思うなら、まずはリーダーの教育力が大事になってきます。これを自分自身で自**

**覚すべきです。そして、できない人をできるようにしてあげる。わからない人をわかるようにしてあげることが社員の定着率を高め、その会社で働いていく自信をつくってあげる…これが教育力を持ったリーダーの仕事の仕方と言えます。**

**落ちこぼれをつくらない教育を心掛けていかなければならない。そのためにはどういう精神が教える側のリーダーに大事なのかと言ったら、フォロワーに常に「やった、わかった、できた」という達成感・満足感を教育を通して与えてあげられるかどうか。ここに決め手があります。これが教育力において一番大事な課題であります。このように喜びを与えることで、勉強が好きになる・仕事をすることが好きになる人をつくることができていきます。このことをリーダーの方々はよく心得て、社員・部下に愛を持って関わっていただきたい。**

**もうひとつ大事なことは活人力です。**

**せっかく雇った人を会社の役に立つ仕事をしてもらうように育てて、人を活かす力=活人力をリーダーは持たなければならない。この力を持つために大事な原理が二つあります。**

**第一番目は、リーダーは人間の長所や天分を見抜いてあげて、その人の長所を活かす仕事・ポジションで使ってあげるという配慮をしてあげなければならない。どんな人にも長所はある。長所の無い人間はいない。人間性というのは、長所半分短所半分という構造で成り立っています。どちらもなくなることはない。リーダーには長所を発見する力が求められます。中には「こんなやつに長所なんてあるか」と言いたくなるような人もいたりすることもあるかと思いますが、相手の長所が見えないというのは決して相手の責任ではありません。どんな人にも長所はあるのだから、リーダーの側の人間性の狭さ・未熟さに問題があるということ。リーダーがもっともっと人間性を広げていって、自分自身を成長していくのなら、どんな人と対してもその人の良いところが見えてくる。いろんな人の良いところが見えてくるという自分に成長していくことが、リーダーとしての課題です。その人の嫌なところ、欠点が見えてくるようではリーダー足るべき資格が無いと言っても過言ではありません。リーダーには部下の長所を発見することが資格になるのだということを知る必要があります。**

**人には誰にでも天分というものがあります。これは、この時代に生まれてこのような仕事をして死んでいく…という天から自分に与えられた使命のような、能力を与えられて生きていると言えます。天分=天から与えられた使命。なぜ、誰にでも天分があるかと言うと、顔が違うから。顔が違うということは、他の人間にはない独特の才能・能力があることを証明しています。なぜ、そのように理解できるかと言うと、顔の形を決めるのは遺伝です。ということは遺伝子、これはなんなのか。遺伝子とは、能力が物質化したもの。遺伝子により顔の形が決められるということになり、それはつまり全人類皆、顔が違うということに。すなわち、顔が違う=他の人にはない独特の才能。能力を持っていると言うことができ、そう考えなければならないということです。**

**リーダーはその人が持っている天分・素質を見抜いてあげて、それを活かせる仕事・ポジションでその人を使ってあげるべきなのです。**

**では、どうしたらその人の天分がわかるのか。発見方法があります。それは、全部で五つあります。**

**天分の発見方法の第一番目は、やってみたら好きになるかどうか。やってみたら好きになるかどうか、やってみて好きになったらやらないかん。野球を見とって好きでも、天分・才能には関係な**

**いんですよ。野球をやってみて好きになったら天分・才能はあるけど、野球をやってみて好きにならんかったら天分・才能はないという判断をする必要があります。これまでは能力というのは精神的なものだと言われていました。才能・能力は意識的なものだと。才能・能力は精神じゃない、意識じゃないんだ。なぜかと言ったら、能力というのは物質、遺伝子なんだ。肉体なんだ、意識ではないんだ。遺伝子は肉体の一部分。人の才能、素質を見抜く上で大事なことになります。**

**どれだけ意識で好きでも、才能に関係ない。肉体を動かしてやってみないと才能があるかどうかわからん。能力というのは物質。物質は遺伝子。遺伝子は肉体の一部。やってみたら好きになるかどうか。やってみて好きにならんかったら絶対やったらいかん。いろんなことをやらせてみて、どういう才能、天分があるのかを見届けてあげる。そのようにしてリーダーは部下に接することが大事になります。**

**第二番目は、やってみたら興味・関心が湧いてくるかどうか。第三番目は、やってみたら得手、得意なことだと思うかどうか。第四番目は、他人と一緒にやってみたら、いつも自分の方がよくできてしまうかどうか。最後の五番目は、真剣に取り組んだら問題意識が湧いてくるかどうか。この五つが天分を発見する基本原理なんですね。**

**とにかく、人の天分を発見しようと思ったら、一、やってみたら・やらせてみたら好きになるかどうか。二、やってみたら興味・関心が湧いてくるかどうか。三、やってみたら得手、得意なことだと思うかどうか。四、他人と一緒にやってみたら、いつも自分の方がよくできてしまうかどうか。五、真剣に取り組んだら問題意識が湧いてくるかどうか。**

**リーダーはその人が持っている天分・素質を見抜いてあげて、それを活かせる仕事・ポジションでその人を使ってあげるべきなのです。いろんなことをやらせてみて、どういう才能、天分があるのかを見届けてあげる。そのようにしてリーダーは部下に接することが大事になります。そのようにして部下を活かす、活人力をリーダーは持つことができます。**

**では、なぜこの五つが天分の発見方法と言えるのか、現実の社会の中で成功した人はこの五つの方法のどれかで成功しているから。これ以外にないんです。成功した人は、好きなことをやって頑張って成功した。興味・関心あることを頑張って成功した。得意なことを頑張って成功した。他人よりもよくできてしまうことを頑張って成功した。問題意識に人生をかけたか、この五つしか成功原理はないんですよ。この天分の発見方法は、社会の中で実践によって証明された方法だと言えます。だから、これは確かな発見方法として断定的に申し上げることができます。この五つの原理を使って人の天分を発見することも、リーダーが部下に対応するときに考えておかねばならないことの一つです。**

**もう一つの活人力の原理とは、上司・リーダーはたくさんの部下を抱えて仕事をする立場。自分の短所をさらけ出す。「俺のダメなところはここなんだ」とわざと短所をさらけ出して、部下に補って・助けてもらう。そして、部下を褒め称える。そのことによって、部下の能力を成長させてあげる。それによって部下が上司・リーダーに付いてくるようになる。ついつい組織においては上司は部下を支配する、見下げることが多くなりがちですが、それでは部下から見て魅力あるリーダーとは言えません。**

**自分の短所をさらけ出す。「俺のダメなところはここなんだ」とわざと短所をさらけ出して、部下に補って・助けてもらう。そして、部下を褒め称え、そのことによって、部下の能力を成長させて**

**あげることも考えていく必要があります。これもリーダーが持つべき活人力のひとつです。昔から「実るほど頭を垂れる稲穂かな」と言われます。地位が上がっても威張るのではなく、謙虚になって部下の才能を活かしてあげる・使ってあげることがリーダーには必要です。決して支配・命令という意識を持ってはならない。また、自分を超えるような社員に成長させることもリーダーにとって大事な姿勢と言えます。とにかく、フォロワーから見て魅力あるリーダーになるには、教育力と活人力が大事な課題になってくると考えなければなりません。働く意欲、モチベーションを保ってもらうためにも大事な課題になってきます。**

**フォロワーから見て魅力あるリーダーに必要なものの二番目の原理は、魅力ある個性と人望。言葉を変えれば、カリスマ性。人間には性格があります。これはなかなか変えられない。だから変えることなく、与えられた性格を活かしていく、魅力を持たせていく、磨いていくことが大事な課題です。魅力ある個性=カリスマ性には、能力において憧れられるようなリーダーになることも大事ですが、性格を磨いていくことも人間としての魅力のつくり方であります。**

**では、どうしたら性格に魅力を持たせていくか。どういうものにもプラス面とマイナス面がある。臆病な性格と評されることは悪く言っていることになりますが、これをプラスに評価すると、慎重な人…こう言うこともできます。また、暗いということは「なかなか深みがありますね」と言うこともできます。つまり、どんなこともプラスに評価することもマイナスに評価することもできるということです。これを両義性と言います。一つの事柄を二つの解釈で扱うこと。傲慢で自己中心的という人も「なかなかリーダーシップがあって、カリスマ性がありますね」とプラスに評価することができます。**

**お節介でしょっちゅう人のやることにあれこれ注文を出す人もいますが、これもプラスに評価すると、お節介=いろいろなことに気が付く、反対から見たら親切な方とも言えます。いい加減で大雑把で慎重さが足りない人は、「太っ腹ですね」と言えます。頑固で自分本意な人は、言ってみれば信念がありますねと。そういうことで、どんな性格でもプラス面・マイナス面があると言えます。つまり、その人の性格のプラス面を磨いていくことによって、どんな人でもカリスマ性を持った魅力ある人間になれるということです。今自分の性格が嫌だと、変えたいと思っている人は変えようとするのではなく、磨くことで魅力あるものになれるんだと考えることは、大事な原理であります。**

**よく会社経営においても社長は仕事ができないけども、なんか歩き方が面白いとか、喋り方が笑えるなど、その人が持っている個性が社員から魅力を感じてもらって、好かれるということもあります。社長は仕事ができないからとバカにされるのではなく、逆に社長のために頑張ろうとさえ思ってくれることもあります。これも魅力ある個性の一面であります。**

**魅力ある個性=カリスマ性がなかったら、それに代わる人望が求められます。人望とは、人から尊敬される、人間として尊敬されることを指しています。そうなるための基本原理があります。人間は不完全な存在であるがゆえに持たなければならないものが二つあります。**

**一つは、自信が無いと人から尊敬はされません。自信だけでは自信過剰で傲慢さが出てくる。それと同様に大事なものは、謙虚さ。しかし、謙虚さも過ぎれば媚びへつらうこと・弱さにもなる。自**

**信と謙虚さが一対となって初めて現実を生きる力となる。人間的魅力が出てくる。**

**もう一つは、感謝と謝罪。常に人に感謝することが求められます。不完全な人間はいろんなことを助けてもらわなければならないし、いろんな欠点もある。しかし、感謝だけでは魅力は出てこない。人間として、リーダーとして信頼・尊敬されるには、自分が間違ったときにすぐに謝ることができるかどうか。これが人望ができてくる非常に大事な原理になります。リーダーが魅力あるリーダーになるためには、自信と謙虚さ・感謝と謝罪、この一対の二つの原理が求められることもリーダーの在り方として考えておかねばなりません。**

**次は、魅力あるリーダーになるための三つ目の原理です。先見力と情熱を持って夢を語る力。**

**リーダーというのは、自分の夢を全社員に共有してもらう力が無いと、組織をまとめて引っ張っていくことができません。リーダーには情熱を持って夢を語る力が必要で、会社においても目標を情熱を持って語ることが求められます。それをするためには、先見力=将来はこうなるだろう、これを目指していこうと自信を持って言える力が必要になります。未来を情熱を持って語って、皆を引っ張ることが求められます。先を見通す力、先を読む力。これが無いと、社員を引っ張ることができません。**

**先見力を養うことは、会社の方向性を決定するために大事な力であります。時代の流れ、時流を見通す力がないといけません。時流を掴んで、時代はこう動いているから、こんな目標・夢が必要だと決めることが求められます。そのためにも、哲学的歴史観が必要になります。歴史は時流を確認する上でも大事なものです。**

**学問には歴史学がありますが、哲学的歴史観とは異なります。では、どのように異なるのか。科学における歴史学というのは歴史における事実、〇〇月〇〇日に☓☓が起こったというようなものを研究すること。哲学的歴史観というのは、時代はどのような方向へ動いているのかを根拠を持って語ることができるものです。この哲学的歴史観を持ってリーダーは、先見力を養って部下に情熱を持って自分の夢を語り、会社が目指すべき方向性を示していく…これがリーダーに求められる力です。**

**四つ目は、仕事や職業の素晴らしさを情熱を持って語る力。**

**自分たちの行っている仕事には、こんな魅力がある、醍醐味がある、素晴らしさがあるなど、本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを情熱を持って語る。そのことによって、部下に仕事や職業の本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを教えて、やりがいを感じてもらって、仕事をしてもらう。仕事をしていくモチベーションを高めてもらうということですね。そのためにも、リーダーは本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを深掘りしていくことも欠かせません。毎朝、リーダーは自分たちの行っている仕事の意味や値打ちや価値や素晴らしさを語り、意欲を持って臨めるようにモチベーションを保つ、高めることも大切です。**

**プロというのは、今自分たちの行っている仕事の本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを知っているものです。リーダーとして、プロとしての心持ちを部下に伝えることは何よりも大切な役割です。モチベーションを高めるためにしなければならないことは、本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを情熱を持って語ることです。毎日の朝礼も大事な時間です。部下を導くためにも**

**有効活用をすべきです。そうするためにも、リーダーはこれらの力を養っていかねばなりません。**

**次は、五つ目の勇気ある行動力です。会社にはいろんな事件・出来事が起こりますよね。例えば、部下が失敗・失態を起こしたとき。部下を責めるのではなく、組織論から考えると部下の失敗・失態は上司の責任とよく言われます。泥をかぶる、責任を取る肚で「心配するな、俺がなんとかする」と部下を安心させて、失敗を償ってあげることもリーダーとして魅力あるリーダーになるための仕事であります。部下を責めるリーダーにはなかなか誰も付いていきません。この泥をかぶる、責任を取る行動は、勇気ある行動の一端であります。中間管理職として上司と部下の間に入り、部下を守ることも上司・リーダーの大事な仕事のひとつです。それもまた、勇気ある行動の一端であります。**

**もう一つ、勇気ある行動の大事なところは、どんなことが会社に起こっても決して逃げないで「俺がなんとかする。心配するな」と部下を安心させる。すなわち、問題から逃げるリーダーには誰も付いていこうとしません。「俺がなんとかする。心配するな」と言ってくれるリーダーに皆、付いていくのです。これも大事なリーダーの心掛けであります。魅力あるリーダーは問題を恐れない、逃げない。リーダーは問題を解決するために存在している。人間は不完全だから問題はなくならない。リーダーが部下に責任を転嫁しているようでは部下は付いていきませんし、魅力あるリーダーとは感じてもらえない。リーダー足るべき人間の心掛けは、問題を恐れない、怯まない。問題があってもたじろかない。そういった、問題に対する姿勢を持っていることも大事な課題であります。**

**問題を乗り越えることが仕事をするということでもあり、人生を生きるということでもあります。人間は不完全だから問題はなくならない。問題が出てこないことを願うのは、仕事から逃げ・人生からの逃げとも言えます。総じて、問題は人を成長させるために出てくるもので、会社にとっても会社を成長させるために出てくるものです。問題が起こる・出てくる意味を理解していることが大事であります。また、問題に対する意識・自覚も持っていなければなりません。仮に問題を避けるように、出てこないことを願ったら、部下は問題を隠します。これは会社として隠蔽体質をつくるきっかけになってしまう。問題はあることが大事、問題は発見することが大事。どんな組織でも人間は不完全だから問題は出てきます。ですから、大事なことはその問題を掴んで、その内容を知っているというのが健全な経営であって、問題が無いと思っているのは、あるのに見えていないということ。これほど心許ない意識はない。**

**点検すれば問題があるのは当然であって、問題が無いことは無い。異常なしという点検ほど恐ろしいものはない。人間がすることなのだから、問題があるのは当然。「問題がありましたけど、当面支障がないように処置をしておきました」というのが本当の点検であります。異常なしという点検ほど心許ない点検はない。問題が無いと思っているのは、あるのに見えていないということ。家庭において妻にも子どもにも両親にも問題はある。問題が無いと思っているのは、あるのに見えていないということ=不健全だ。リーダーはこういうこともわかっていないといけません。問題に対する姿勢、勇気ある生き方・行動力は、問題から逃げないというところにあるということも、リーダーは知っている必要があります。**

**どうしても早く問題をなくしたいと思ったり、悩みの無い人生を送りたいと思いがちですが、問**

**題や悩みの無いことを望むのは、逃げなんだ。楽がしたいだけの人生である。問題が無いことを願うリーダーは怠け者のリーダーである。成功や幸せを獲得するために生きている人間においては、問題がないことを願うのは、怠け者・楽がしたいだけの人生。これでは成長は見込めない。リーダーだけのことではなく、人間として生きていくために忘れてはならない重要な原理であります。問題を乗り越えることが仕事をするということでもあり、人生を生きるということでもあります。**

**ぜひ、問題を恐れない勇気ある行動力を持ったリーダーであり続けてもらいたいと願います。**

**横型社会の中でリーダーを務めていくには、部下に責任を押し付け、転嫁するような弱いリーダーになってはいけません。部下の失策は上司の責任ということを忘れないで、部下を庇って、安心させて魅力あるリーダーになってもらうことを願わざるを得ません。**

**前半のお話は以上です。どうもありがとうございました。**

**それでは、後半の話に入ります。**

**次は六つ目、生き方を支える哲学を持つ必要があります。生き方を支える哲学というのは、信念とも言えます。ぐらつかない信念を持って、部下やフォロワーに対さなければならない。ぐらつかない信念とは。自分たちが行っている仕事や職業の本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを十分に知って、仕事に人生を賭け、強い気持ちを持ったときに初めてリーダーとしての魅力が出てくると言えるわけです。命というのは常に燃えることを求めています。生きたい、生きたいと思っている命が一番燃えるときというのは、「このためなら死んでも良い」と思えるものに出会ったとき、一番美しくも激しく燃え上がる。命は死んでも良いと思えるものに出会わないと完全燃焼しない。つまり、命は常に死んでも良いと思えるものに出会うことを求めているということでもあります。**

**リーダーが持つべき信念というのは、「この仕事のためなら死ねる」「この仕事に人生を賭けても惜しくない」というものです。リーダーというのは、その仕事をしているプロ中のプロと言えますので、プロであるならば自分たちの仕事の本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを最も理解している存在でなければなりません。人間は本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを感じると、誰でも最終的には「このことのために死んでも良い」という思いが湧いてきます。だからこそリーダーは、誰よりも本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを身をもって感じていないといけないのです。感じたら燃える、燃えたらこのことのためなら死ねると思える。これは恋愛でも同様です。最終的には「こいつのためなら死んでも良い」と思うようになります。あとから考えると「なんだったんだろう」と思うこともありますが、一時は惚れたら一直線…最高の心情と言えるでしょう。**

**仕事も恋愛も同じ。仕事を愛すれば、最終的には「この仕事のためなら死んでも良い」と思えるだけの本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを感じて、初めてその仕事のプロだと言えるでしょう。プロの仕事というのは、消費者から見て「さすがプロだな」と思わせる・言わせるものでないと、プロの仕事とは言えないんですよね。そうできない半端な仕事の仕方でお金を取ろうなどおこがましい話。やっぱりプロの仕事というのは、「さすがプロだな」と言わせて、堂々とお金を取れるものでなければならない。消費者から見れば、「あれだけの仕事をしてくれたんだ。これくらいのお金は当然」と思わせて、快くお金を払ってくれて、初めてプロの仕事だと言えるでしょう。リーダーとして部下に教えるのであれば、やはり仕事に燃えていなければなりませんし、消費者**

**からさすがと言わせる仕事の仕方をやって見せなければなりません。プロとしての誇りと自信を持っていなければなりません。**

**「この仕事のためなら死んでも良い」という思いを持って、初めてぐらつかない信念を持った仕事ができてくるわけですね。まさにプロが持たなければならない哲学、My Philosophyであります。信念とは、ぐらつかないことをもって信念とする。人に何かを言われてぐらついているようでは、まだ固まっていない。プロとしての誇りを持って仕事をし、部下から魅力を感じてもらえるリーダーになるためには、プロ中のプロとしての仕事の仕方・在り方を見せなければならない。そのためにもリーダーは、仕事の本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを自ら感じて、「この仕事のためなら死んでも良い」と思い、仕事をしている姿を部下に見せ続けることが求められます。ここに部下から見て魅力あるリーダーと言える資格が生まれてくるであろうと言えます。**

**せっかく生まれてきたこの命を活かしきって生きるということをするためにも、燃える生き方を求めていかなければならないし、燃えるためには意味や値打ちや価値や素晴らしさを感じなければならない。感じなければ燃えない。感じてこそ、人生。燃えてこそ、人生。燃えて生きようと思ったら、意味や値打ちや価値や素晴らしさを感じなければならない。今自分のやっている仕事に対して「この仕事のためなら死んでも良い」と思えないようでは、まだ不完全燃焼の燻った命だと。せっかく生まれてきた命なのだから不完全燃焼で終わってしまってはならない。一生のうちに「あのときは燃えたよな」と振り返れるような体験を何度かは経験する人生であってもらいたい。また、そういう思いを持って死んでいきたい。**

**そのためにも自分のやっていることに、本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさをもっともっと感じる人生を求めていかねばなりません。特に一生の大半を捧げる仕事には、命を燃やしてその仕事をしている状態が望まれるわけです。どんな仕事でも本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを感じたのなら、人間は「死ねる」んですよ。まだ自分の仕事に「死ねない」ということは、本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを感じるところまでいっていない証であります。仕事をするからには本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを感じている状態で仕事をするという自分をつくる必要があります。皆でそれを教え合って、自分を高めていく努力を惜しんではならないと思います。先輩からも仲間からも今の自分たちの仕事の本当の意味や値打ちや価値や素晴らしさを教えてもらって、仕事に燃えられる自分をつくる努力をすることが、その仕事のプロとなって素晴らしい人生を生きるための努力でもあると言えます。**

**意味を感じないで何かをしているということは、意味の無いことをしているんだ。価値を感じないでしていることは、価値の無いことをしているんだ。これでは人間としての人生を生きているとは言えない。人間の本質は心だ。心とは意味や価値を感じる感性だ。意味や価値を感じてこそ我々は人間としての人生を生きることができるんだ。意味や価値を感じないということは、人間ではない、動物的な次元の生き方になっているという証であります。意味や価値を感じてこそ、命は燃えるんです。そのためにも自分の仕事に意味や値打ちや価値や素晴らしさを感じなければならない。**

**意味を感じないで何かをしているということは、意味の無いことをしているんだ。価値を感じないでしていることは、価値の無いことをしているんだ。これでは人間としての人生を生きている**

**とは言えない…このことを忘れないで仕事をしてもらいたいと思います。**

**特にリーダーはその見本を部下に見せる立場にあります。魅力あるリーダーになるためには、リーダー自身が仕事に対して意味や値打ちや価値や素晴らしさを感じて、燃えて生きているという命の在り方をフォロワーに見せることが大事な役割でもあります。**

**次は七つ目です。人間としての成長意欲を持ち続ける。リーダーは人間としての成長意欲を持ち続けらなければならない。もっともっと成長したいという意識を忘れてはならない。リーダーが成長意欲をなくしたら、会社の発展は止まります。リーダーがもっともっと成長したいという気持ちで仕事をしている間は、会社は成長し続ける。リーダーが成長意欲をなくしてしまうと、部下から学ぶことを忘れて、部下を責める醜いリーダーになってしまう。リーダーが成長意欲を持ち続けることによって、部下からも学び、人を責めないで成長できるリーダーになれます。人を責めているうちは成長しません。自分にどういう問題があるかを発見しないと成長しません。そういう意味でもリーダーは、自分に問題があるのではと考え、どういう問題だろうかと考え、自身を成長させようと思う必要があります。**

**では、なぜリーダーが成長意欲を持っていないと会社は発展しないのか。人間として成長したいという意欲は何を意味するのか。それは限界への挑戦、不可能を可能にしていくこと。これが成長することの具体的な在り方です。不可能なことがいつまでも不可能なままでいては成長していない。今、自分の持っている力の限界に挑戦する…これが人間としての成長意欲の姿勢であります。その思いによって今はない力が命から湧いてきて、潜在能力が出てきて、能力においても成長ができる。潜在能力の顕現という能力における成長というのは、限界への挑戦、不可能を可能にすることをもってして成される。**

**会社にはさまざまな人間関係における問題が出てきて、ほとんどの人が何らかの意味で人間関係に悩まなければならない。この人間関係の悩みが自分の人間性を成長させてくれるという働きをしています。問題と悩みが無かったら人間は成長しない。人間関係の悩みがある、その問題を乗り越える力をつくることが自分の人間性の成長を意味しています。能力においても人間性においても成長したいという人間としての成長意欲を持ち続けることが、結果として人間関係の問題も乗り越えていける。また、自分に新しい能力が出てくる…そのことによって、会社も発展していくということに繋がっていくわけです。現役で仕事をしている間は、人間としてもっともっと成長したいという意欲を持って仕事をすることが大事であるし、リーダーであるならば、そういう生き方や仕事の姿勢というものを部下に見せる必要があります。そのことによって、部下もそういう気持ちで仕事をする人間に成長してくれます。仕事をしながら、仕事を通して自分を成長させていくことが、職業人において最も大事な課題であります。**

**職業は、基本的にその仕事に従事する人間を人に喜んでもらえるような仕事の仕方ができる能力と人間性を持った、本物の人間に成長させる働きを持っています。ついついお金を稼ぐ・儲けるということに意識が集中しがちですが、仕事と人間は本来どういう関係性を持っているのか考える必要があります。その仕事に従事する人間を人に喜んでもらえるような仕事の仕方ができる能力と人間性を持った、本物の人間に成長させる役割を職業は持っています。これを忘れてはいけません。こういう職業観を持って人は仕事をしなければなりません。人間が本物になるためには、プ**

**ロとしての仕事を持って、働くということによってしか実力を持った本物の人間になることができません。なぜこう言えるかと言うと、本物の人間になるためには、重要な条件が二つあるからです。**

**人間の本質と実態に命が触れる体験が必要なんです。また、人間は社会的存在ですから本物の人間になるには、社会の本質と実態に触れる体験が求められます。人間と社会の本質と実態に触れるという体験なしには、実力を伴った本物の人間にはなれません。実力は体験を通して磨かれ、つくられていくものです。肉体を使った体験なしには人間に実力はできません。また、体験は真実を語る力でもあります。真実=本物というのは、体験をもたないと語れないし、本当の実力を持った本物にはなれないんですよね。**

**人間と社会の本質と実態に触れるとはどういうことなのか。人間がどんなに醜いものか、恐ろしいものか、素晴らしいものか、不完全なのかという体験を持たないと、人間は本物にはならない。醜さ、恐ろしさ、素晴らしさ、不完全さとは。騙され、裏切られ、嘘や失敗、罪を重ねて、初めて人間はこういうものなんだと、本当の実態に触れることができる…人間の現実的な姿に触れることで、この人間と関わってどのように人生を生きていったら良いか、という実力がつくられます。騙されもしない、裏切られもしない。嘘も言われない、失敗もしない、罪を重ねない人生では、本当の人生を生き抜く強さができてこない。本当に人生を生き抜いていく力を身につけようとするなら、不幸と言われるような体験も必要になります。それなしには強い人間はできていきません。また、社会も社会がどんなに醜いものか、恐ろしいものか、素晴らしいものかということを知り、命が触れる体験をして初めて社会を生き抜く実力を身につけられます。本当に強い、本物の人間になるには、人間と社会の本質と実態に触れる体験が必要。**

**そのためには、プロとしての仕事を持って、弱肉強食・利害打算・娑婆世界の中で人生・命を賭けて、生活をかけて働かないといけません。それによって人間と社会の醜さ、恐ろしさ、素晴らしさ、不完全さに命が出会うという体験ができます。この体験によって強さ、実力を持った人間に成長する。それが本物と言われる人間の姿であります。本物の人間に成長していくことを仕事を通してやっていく。仕事の中で人間としてもっともっと成長したいという成長意欲を持ち続けないといけません。そういう強い生き方を部下に伝えていかなければなりません。「この仕事をしたら、きみはこんなすごい人間になれる！」と伝え、仕事を通して成長する素晴らしさを教えて、部下を導いて本物の人間に成長させていく。これもリーダーが会社の仕事を通して実現していかなければならない役割・使命であります。**

**次は八つ目です。**

**創意工夫への努力を忘れてはならない。会社を発展させるということは良い方向への変化をつくっていくこと。そのために創意工夫、創造力が必要になります。会社を発展させるためにどうしたら良いかの見本を示す役割がリーダーにはあります。変化が無いということは、死んでいることと同じ。変化するということは、生きているということ。会社活性化の基本原理は変化をつくり出すところにある。より良い方向性への変化をつくり出すことによって会社は発展していきます。**

**生命論から言うならば、変化するということは、生きているということ。変化が無いということは、死んでいることと同じ。会社に命を与え、会社に成長という結果をもたらすためには、変化を**

**つくり出すしかない。よく言われるのは、創意工夫のために他社の成功談を聞き、それに習って自社もその方法を取り入れようとする方が多いですが、他社同様に自社が成功するとは限らない。状況・条件が異なるために真似はほとんど成功しない。二番煎じ、三番煎じは成功しない。かえって混乱や失望を招くことが多い。**

**本当に会社を発展させる創意工夫とはなんなのか。自社の中から出てくる提言・提案を取り上げて形にして、初めて会社は他社が真似できない独特の存在感を備えるようになります。これからは個性の時代、会社にも個性が必要だ。個性のある会社をつくるためには、他社の真似をしていてはならない。他社の話を聞くのなら、成功談よりも失敗談が大事。成功談は単なるお話・知識、失敗談には今後のヒントが隠されている。「今度はどうしようか」という知恵が出てくる。原理的には他社の真似をするのではなく、自社の中から出てくる提言・提案を取り上げて形にして、他社が真似できない独特の存在感のある会社となっていきます。この方法しかないのです。リーダーはできるだけ、部下の提言・提案を取り入れて発展に結びつけていくという姿勢が求められます。心しないといけないことは、決して会社の不平不満を言わせてはならない。「不平不満を言う人間はすぐ辞めてもらう」という姿勢も大事です。そして「言うなら提言・提案だ」とも。なぜなら、その会社に就職するということは、その会社の発展のために協力するという決意が就職するという形になるのです。会社にいながら、その会社の不平不満を言うようでは、発展するために協力しているとは言えません。**

**人を雇う前に約束しておかなければならないことがあります。入社してから不平不満を言うようでは、即座に辞めてもらう。言うのであれば、提言・提案をしてくれと。なぜなら、その会社に就職するということは、その会社の発展のために協力するという誓約・誓いをするという意味。入社してから不平不満を言うようでは、その会社に就職するという誓約から外れてしまうことになる。本当は、就職するときにこのような明確な約束をして人を雇う必要があるのです。とにかく、入社してからするべき社員としての仕事は、その会社の発展のために協力するということ。提言・提案をし続けることが、その会社で仕事をしているという意味だということを忘れてはならない。こういった社員の在り方をリーダーははフォロワーに求めて、提言・提案を取り上げながらリーダーは会社の発展のためにそれらを実現し、形にしていくということです。**

**それを含めて会社として忘れてはならないことは、創造力ということです。今日、時代の大変動にある状況で、時代そのものが激動の中にある。であるがゆえに会社に求められているのは、単なる創意工夫というアレンジメントではない、原理的変革である。業態の転換というものを果たしていくことが、会社の大きな課題であると言えます。会社に原理的変革をもたらすために必要な創造力とはなんなのか。これを考えなければなりません。本当に会社が業態の転換というものを図って、時代の要請に応えて成長発展していくには、二つの重要な創造力をつくるための課題があります。**

**一つは、常識で考えるのではなく、常識を考えることが重要になります。常識で考えることも50%は必要ではありますが、あとの50%は常識を考えるということをする。常識を考えるとは、「これはこうするものだよ」と言われたら、例えなんの疑いが無くてもそこに疑問を持ち、「本当にこのままで良いのか？」と問う。そうなれば、本当にこのままで良いわけはありませんから、だんだん常識にとらわれないで物事を考えていく力ができていきます。変化をつくり出すためには、固定**

**観念・先入観念から自分を解き放つことが大事になります。創造力、創造力と言われながら、なぜ創造力のある仕事ができないのか。今自分が持っている知識や技術という固定観念・先入観念で創造しようと思うから創造できないのです。本当に創造をしようと思ったら、今自分の持っている固定観念・先入観念・常識というものを木っ端微塵に破壊して発想することが重要。そうしないと、本当の創造力、原理的創造力を持った人間にはなれないということになります。**

**原理的創造力を発揮するためには、我々は常識で考えるのではなく、常識を考える努力が求められます。常識を考えるというやり方は、哲学の中では近代哲学の祖と言われたルネ・デカルトが行っています。中世の時代の意識から人々を解放し、新しい近代の社会の中で生きていくためには、人々の常識を変えていかないといけないと唱え、常識を考えるという方法を考え出しました。哲学の中では、方法的懐疑と言われています。新しいことをつくり出すためにこれまでの固定観念・先入観念を疑ってみる…そういうことをする。方法的懐疑を日常的な言葉に置き換えて私がつくった言葉が、常識を考えるという言葉なんです。常識で考えるのでは何も変わらない。常識を考えるということによって、固定観念・先入観念にとらわれない新しい発想方法である、創造力ができてくるわけですね。**

**もう一つは、現実に違和感ということです。「ここのところどうにかならんかな」「納得できないな」という違和感が湧いてくる…これはどういうことなのかというと、「きみこそまさにこの違和感を解決するために生まれてきた者」として、その納得できないことを納得できるものにすることが使命なんだと。きみがこの時代に生まれてこなければ、この問題に出会うことはなかった。この世に出生した本懐を遂げることでもあります。しかし、ほとんどの人がこの違和感を「まぁ、いいか」とし、「誰かがやるだろう」と自分でやらずに放っておく。これは非常に勿体無いことです。「ここのところどうにかならんかな」「納得できないな」「もう少し便利にならないかな」と思うことこそ、創造的な仕事を自分にさせるために天が、歴史が、自分に囁きかけてくれている“天の掲示”“天啓の一瞬”と言えます。本当に創造的な仕事をしていこうと思うなら、この違和感に我々は自分の人生を賭けていくという生き方を選び取らなくてはいけない。**

**なぜ、この違和感が大事な現象なのかと言ったら、「ここのところどうにかならんかな」「納得できないな」「もう少し便利にならないかな」と感じることは、自分の持っている潜在能力が現実に存在するものより成長していっていないと、違和感を感じることはありません。現実に存在するものと同じ水準なら、満足するはずですから。現実に存在するものより遅れていたり、劣っていたら感動するということになります。しかし、感動もしない、満足もしない…「もう少し便利にならないかな」と感じるということは、潜在能力が現実に存在するものより成長していってしまっているということです。ということは、その人が本気になってなんとかしようと思ったら、納得できないものを納得できるところまで現実を動かせる…つまり、歴史をつくれるということで、その力を持っているということになります。やろうと思ったらできるんだということを時代が、天が自分に教えてくれている。自分という人間がこの時代にいたんだという、命の刻印を歴史に刻んで死んでいける…そういう人間になれるんだということを現実に違和感と感性の実感は、自分に教えてくれているという現象なんですよ。これも創造力を自分の力として使っていこうと思ったら、現実に違和感に人生を賭けるということもやっていかなければならない大事な原理となります。**

**次は九つ目です。文化力を身につける。リーダーは文化力を身につけなければならない。仕事がで**

**きるだけでは、普通のリーダー。未熟練者である部下に対して、熟練者であるリーダーが仕事ができるのは当たり前。文化力とは、「仕事もできるけど、あのリーダーは絵を描いてもなかなかうまい」とか「展覧会にも入賞している」「ギターも弾ける」「ピアノも弾ける」「小説も書ける」という具合に。このことは、部下から人間的な信頼を得ることができる。心から服する、心服する。心から尊敬する=心服するという気持ちを部下に持ってもらうリーダーになれる。そうなるためにリーダーは、文化力を身につける必要があります。**

**どうしてこういうことを考えなければならないかと言うと、豊臣秀吉があの戦国時代に時代の覇者となって政治力・経済力・軍事力を持っていながら、なぜ茶道というものを取り入れて政治をしていく必要があったのか。政治力・経済力・軍事力だけでは力の支配、諸侯や大名はなかなか自分に心服するという気持ちになってくれない。何かあれば、「俺が代わりに天下人になる」という気概を諸侯や大名が捨てないという状況であった。どうしたら恒久的な平和を日本に築くことができるか。そのためには力の支配だけではダメなんだ。諸侯や大名と信頼関係をつくらないと恒久的な平和は実現できないと考えたんです。**

**そこで秀吉がやろうとしたことは、茶道という文化を政治に取り入れようとした。なぜ、茶道なのか。武士社会の中に室町時代の末期から広がり始めていた茶道。茶道は茶室に入れば上下や地位や身分を超えて、お互いに人間として心を開いて付き合うことができました。そうすることで、諸侯や大名との間の人間関係に信頼感、心の交わりができるだろうと考えました。そして、部下たちは自分に付いてきてくれる…そういう状況を望んで取り組んだのが政治に茶道を取り入れるということでした。このことを考えると、リーダーというのは単に仕事ができるだけではなく、何らかの意味での文化力においても玄人はだしと言われるような力を身につけ、部下から親しみを持ってもらう。人間として信頼できる気分になってもらうことも考えていく必要があると。それが文化を身につけるというリーダーの課題であります。**

**最後は、人間性の豊かさ。**

**リーダーは人間性の豊かさを身につけていかなければならない。リーダーはいろんな人間性を持った部下を統率し、率いていかなければならない。考え方も性格も価値観も違う人間がいる。それらをまとめていかないといけない。そのために求められるのは、人間性の豊かさであり、人間性の幅をつくること。いろんな違いがあっても部下たちをまとめて、率いてやっていける…これがリーダーに求められる人間性なんですよね。いわゆる包容力を求めていかなければならない。いろんな人を包容するためにはどんなことが必要になるのか。考え方も性格も価値観も違ってもすべて会社の発展のために活かして使っていく…そういう力がリーダーには求められます。会社の発展に活かすには、どういう仕事をさせたら良いのか、どういう役割を与えたら良いのか、どういう役職に就ければ良いのか。組織の中での人間の使い方・配置の仕方を考えていかないと組織におけるリーダーの役割を果たしていない。**

**人間性の豊かさをつくるためには、なぜ、考え方も性格も価値観も立場も違うのかということを考える、つまり原理を知る必要があります。生まれながらに考え方が違うということはありえませんので、後天的にできてくると考えられます。考え方の違いの原因は五つしかありません。**

**どういうことなのかと言ったら、体験が違ったら考え方が違ってくる。経験が違ったら考え方が**

**違ってくる。持っている知識・情報が違ったら考え方が違ってくる。物事の解釈の仕方が違ったら考え方が違ってくる。人生におけるさまざまな出会いが考え方の違いをつくってくる。出会いはどういう事件と出会ったか、どういう事故と出会ったか、どういう犯罪と出会ったか、どういう人と出会ったか、どういう本と出会ったか。様々な人生の出会いが人間の人間性を作り出していくんですね。出会い方によって変わってきます。考え方が違うというのは、相手は自分とは違う体験をしてるんだ。相手が自分とは違う経験を持ってるんだ。相手が自分にはない知識・情報を持っているんだ。相手は自分とは違った物事の解釈の仕方をしている。相手が自分にはないようなさまざまな人生の出会いを持っているんだ。考え方が違ってくるということの意味なんですね。そこで考えなければならないことは、同じ考え方を持っている人間とばかり付き合っていたのでは、成長しない。成長するためには自分に無いものを持っている人と付き合って、無いものをもらわないと人間は成長しない。**

**では、人間性の豊かな人間になるにはどうしたら良いか。自分とは違う体験を持っている人と付き合って、その体験を教えてもらう、学ぶ。自分とは違う知識・情報を持っている人と付き合って、その知識・情報を教えてもらう、学ぶ。自分とは違う出会いを持っている人と付き合って、その出会いを教えてもらう、学ぶ。いろんな体験・知識・経験・情報・出会い・解釈の仕方を相手から教えてもらうことによって、自分の人間性が豊かになるんだ。いろんな考え方の人間を理解できる人間になれる。いろいろと知ることによって、いろんなタイプの人間を受け入れることができる…これが人間性の幅をつくる。いろんな人間のことをちゃんとわかる人間になれる。**

**リーダーというのは、フォロワーよりも一段上の位に立っていなければならないので、フォロワーと同じ次元ではダメなんですね。知って学ぶことによって自分を成長させて、そしてフォロワーよりも一次元高いレベルの人間性になっているということが、リーダーには望まれます。リーダーは自分の包容力で包み込んだいろんな人から、いろんなことを学ぶことによって、リーダーとして成長していく。そのことによってどんな人でも包容し、活かして使えるような人間になっていくことが望まれます。**

**そのためにリーダーは人格を磨く。ただ持っているだけではなく、磨く。人間性の豊かさをつくっていく。人格を磨くには、高さ・深さ・大きさがあります。リーダーは、フォロワーよりも人格が高い・深い・大きさのある人間に成長することを自らに課さなければならない。リーダーに求められるのは、人格の高さ・深さ・大きさ。それらを求めていく努力をする。そうすることで、魅力あるリーダーへとなっていきます。**

**リーダーがフォロワーから見て、魅力あるリーダーとなるためには、今日申し上げた10項目のリーダーとしての在り方の目標を意識しながら生きることを心掛けなければならない。だけども、10個すべてをやろうとしたらとても無理ですから、一つでもできるようになれば、それだけで確実に部下から見て魅力あるリーダー・付いていこうとするリーダーになれると言えます。10個のうち一つでも実現し、体得する努力を積み重ねていってもらいたいと願っています。リーダーとしての役割を与えられるのなら、そういうことを心掛けて努力してもらいたいと願っています。**

**ということで、今日は『魅力あるリーダーに成る為の10ヶ条』をお話させていただきました。どうもありがとうございました。**