

リーダーシップ考

2024. 6. 11

リーダーシップについて考えるようになってから、だいぶ経つ。考えても、これだというものがあるわけではない。それでも考え続けている。

ソニー創業者である井深大氏の話がある。井深さんが、ソニーの社長時代、最新鋭の設備を備えた厚木工場ができ、世界中から大勢の見学者がやってきた。しかし、一番の問題があった。それは、トイレの落書きだった。会社の恥だからと工場長にやめさせるよう指示を出し、工場長も徹底して通知を出した。それでも、一向になくならない。

しばらくして工場長から電話があった。「落書きがなくなりました」と言うことだった。「どうしたんだ」と尋ねると、「実はパートで来てもらっているトイレ掃除のおばさんが、かまぼこの板2、3枚に、"落書きをしないでください ここは私の神聖な職場です"と書いてトイレに貼ったんです。それでピタッとなくなりました」とのことだった。

井深さんは、「この落書きの件について、私も工場長もリーダーシップをとれなかった。パートのおばさんに負けました。そのときに、リーダーシップとは上から下への指導力、統率力と考えていましたが、誤りだと分かったんです。以来、私はリーダーシップを"影響力"と言うようになりました」と言っている。

リーダーシップとは、上から下への指導力、統率力が基本にある。これは否定できない。しかし、自分を中心として、上司、部下、同僚、関係団体など、その矢印の向きは常に上下左右である。だから、上司を動かさない人に部下を動かすことはできない。上司を動かせる人であって、初めて部下を動かすことができる。同僚や関係団体を動かせる人であって、初めて物事を動かすことができる。よきリーダーとは、よきコミュニケーターなのかもしれない。人を動かす影響力をもった人なのであろう。

リーダーシップとは、時と場合によって様々に変化していく。固定的なものではない。ヘッドシップとリーダーシップは別ものである。ソニーの工場のトイレにおいては、パートのおばさんこそがリーダーだった。そうやって、自分が望む方向へ相手の態度なり行動なりが変容することによって、初めてリーダーシップは成り立つ。

果たして、今までの自分はどうだったのか。現在の自分に、どれほどの影響力があるだろうか。甚だ心もとない。4月からの幼稚園勤務は、改めてリーダーシップについて考える契機となった。これからも、リーダーシップ考は続く。