

94. 参考資料

下記は、高沢公信先生のホームページからの引用です。とても学べます。

<http://ppnetwork.c.ooco.jp/prod06607.htm>

自己革新あるいは自分自身へのリーダーシップ

自分の仕事の達成にリーダーシップを発揮できない人に、人を引っ張るリーダーシップがあるはずはない。自分の仕事のリーダーシップとは、その仕事の意味と目的を意識し、その実現のために周囲を巻き込んでいく力をもっているということである。それは、自分の仕事を自己完結させず、たえず幅広い視点から、俯瞰する目を持っているということである。仕事の完成の規模が大きければ大きいほど、あるいは自分の狭い役割に自己限定せず、より大きな広がりの中で解決を図ろうとすればするほど、より上位の者を巻き込んでいくほかはない。それは、たとえ経営トップでも同じだ。自社という枠の中で自己完結させるか、広く業界まで考えるか、業界を超えるか、さらには、国内という制約を超えるかによって、その巻き込まなくてはならないヒトもモノもカネも情報もノウハウも拡大していくはずだ。

その仕事を、自分一人でやっているか部下を抱えてやるかに関わりはない。トップはトップとして、管理者は管理者として、担当者は担当者として、それぞれの旗を立てなくてはならない。それは、トップは組織の存在理由を考え、管理者は部署の存在意味を考え、担当者は自分の仕事の存在意味を考えなくてはならない、ということの意味している。

だから、リーダーシップは、決まった組織や決まったメンバーを対象としているわけではない。

たとえば、いまやっている仕事の中で、「このままでいいのか」「いまのやり方のままでいいのか」と疑問を感じたとしよう(これが感じた問題)。そしてそれを解決しようとする、自分の役割や裁量の枠内を超えると気づいたとしよう。そのとき、「これはオレの領分ではない」と見なすなら、その問題はなかったことになる。あるいは自分の職分のできる範囲をやって、お茶を濁したとしよう。それで問題が沈静化したとしても、「それがあなたの仕事でしょ」で終わる話しであり、危惧した通り、後になって大事になったとすれば、「おまえは気づかなかったのか」と鈍感呼ばわりされ、下手をすれば上位者を道連れにすることになる。

そのとき、たとえ自分の役割や裁量を超えても、「これは自分が何とかしなくてはならない」と考えたとき(これが問題意識である)、現状の枠にとらわれず、その問題を解決するにはどうしたらいいかのを考えていくしかない。当然、上位者や関係者をどれだけ幅広くその気にさせ、解決当事者として巻き込んでいくかを突詰めていくほかはない。ここでその人はリーダーシップがあるかないかの分岐点に立つことになる。

仕事のリーダーシップとは、自分の仕事を自己完結させず、その実現のために周囲を巻き込んでいくということである。それは、いままでのやり方のままでよしとしない、このままでいいと思わない、ということだ。とすれば、リーダーシップに現状維持はありえないはずだ。『鏡の中のアリス』に、赤の女王が「同じ所にとどまりつづけるには全速力で走りつづければならない」という台詞がある。ちょうどルームランナーに走っているのと同じだ。ベルトのスピードについていくには、走りつづけるしかない。しかし、それを旗とするリーダーがいたら、それは既にリーダーシップではない。走りつづける

ることに、目的も未来もないからだ。

小松左京の初期作品に『日本アパッチ族』がある。そこでは、新たな国造りを果した指導者が、周囲から祭り上げられて独裁者になりつつある自分を打ち壊すため、その批判者となり、その銅像を群集の先頭に立って引き倒す箇所があった。功なり遂げた殊勲者や創業者が、その成功体験を自らの力で打ち壊すのは難しい。しかしいったん掲げた旗は、それを達成すること自体が目的化するものではない。自分で掲げた旗は、自分の決断で降ろすか変えるかしなくては、意味もなく既定路線を走りつづけさせられるのを、誰も止めることはできない。そのときリーダーシップは単なる老害と化す。

確かに、次々に自分の掲げた旗を自ら次々と更新しつづけるリーダーは少ない。「節を曲げない」とは、こんにちは「節」を自己点検できない代名詞にすぎない。自己点検できないとは、自己肥大を指す。ひどくなれば、夜郎自大到に墮す。あるいは、自分を棚に上げてメンバーを責める側に回るかもしれない。しかし、組織が自分を必要とするのではなく、自分が組織を必要しているのに気づいていないのにすぎないのではないか。

リーダーシップの自己革新とは、自分自身で理想を設定し直し、それとのギャップを自ら創り出していくことをいう。それはたゆまざる自己克服であり、自己成長である。それは、組織の目的達成のためである。そのとき、組織はそのリーダーシップを必要としている。

以上 引用まで。

(太線、下線、強調は谷が入れています)

自分自身のスクラップアンドビルドですね！

厳しいです。

このエッセイを読まれている皆様には、ぜひ、ご理解の上、自身を見つめなおしてください。

私自身もです。

でないと、下記の福祉現場の特徴である福祉の職員の変革していく事は、難しいです。

「福祉の現場は、業務改善とスクラップアンドビルドがすごく弱い」「福祉の職員は、変化というものにすごく弱く、それを嫌うという特徴がある」