

### 部下が成長する「絶妙な緊張感」を出せるリーダーと

#### 優しいだけのリーダーの決定的な違い①

##### ブレないリーダーになるための自問自答

リーダーは、「葛藤」を抱えることがあると思います。

現場の部下のことを考える一方、上から数字の目標を言い渡される中間管理職だからです。そこで板挟みになってしまい、消耗していくリーダーが後を絶ちません。そんなときに考えてもらいたいの、自問自答です。

「これって利益相反を起こしていないか？」

つまり、個人と会社が「利益相反」を起こしていないかどうかをみるのです。個人が追求することで会社が利益を得るもの。それは、「成長」しかありません。個人が成長という「利益」を得ることができるのは、会社の成長に貢献できているからです。「成長」という利益を追い求める限り、会社と利益相反を起こさず、永遠に利益を得続けることが可能です。

一方、「仲間と楽しく働きたい」「充実した福利厚生が欲しい」などの部下が求める利益は、ときに、会社と利益相反を起こします。会社と利益相反を起こす利益を与え続けることは不可能です。

そんなときこそ、「利益相反を起こしていないか？」を自らに問うてみるのです。仮面の内側で自分に聞いてみる。すると、いま、やるべきことがブレないはず。

##### 個人を蔑ろにしているわけではない

さて、ここまで、「組織の利益」について述べてきました。この話は、ヘタをすると大きな誤解を生みます。

「個人を蔑ろにしている！」「そうやって組織が人を潰していくんだ！」などと拒否反応を示されるおそれがあります。「組織のために働いたことが、個人の利益につながっていく」だけです。

##### リーダーは「恐怖」の感情を利用する

逆に、利益を失うときに感じるのが、「恐怖」です。

人は、事故や災害が起こると、恐怖を感じてそれを回避するように行動します。恐怖は、死を避けるための大切なシグナルです。恐怖を正しく認識し、恐怖を回避するような行動をすれば、人間は生きていけます。「いま自分は、何を『恐怖』と感じているのか？」ぜひ、一度それを考えてみてください。そして、感じなければいけない恐怖の種類を間違えていないかを確認しましょう。

例えば、課長が自分の身を守ろうと思ったら、「課の成果が上がらないこと」に恐怖を感じなければいけません。「この瞬間に部下から嫌われる恐怖」が優先されているのなら、それは錯覚です。

「今日は機嫌が悪そうだから仕事を振るのはやめよう」「タイミングが悪そうだから、報告はやめておこう」というように、目の前のことに恐怖を感じてしまうのは間違いです。ここで考えるべきなのが、先ほど説明した「組織の利益」です。

「組織の利益」が減ることに対して恐怖を感じているのであれば、問題ありません。しかしそうではなく、「自分がその瞬間、嫌な気持ちになること」に対して恐怖を感じていたとしたら、リーダーとしてNGです。

その判断軸として、「何に恐怖を感じているのか」を自らに問うようにしてください。

PRESIDENT WOMAN Online より掲載 ～～次号に続く～～

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として  
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します