

廣瀬公一氏のセミナーをどう活かすか～原点に戻り実践する
金原 達

¹「組織人が個人として品格を持つことが、組織の品格をもたらす。まずそのためには内部の評価にとらわれず、社会的視点を持たねばならない。」

この言葉は企業人のみならずあらゆる人へのひとつの示唆を与えていると考える。また、次の言葉もある。²「…我々はこの半世紀にわたって、いかなるコンセプトやツールも万能ではなく、選択的であることを学んできました。」

ある企業研修で新しい手法を学び、新しい経営理念のもとで、自分の仕事に応用した経験がある。その理念と手法に素直に従って自分の仕事のプロセスを変えて、必要であれば新しいプロセスをも導入して実践した。その結果は周囲を驚かせるほどの大きな成果であった。自分の仕事の範囲を超えて会社に大きな利益と効率化を同時にもたらし、長年持ち続けた閉塞感を打ち破る結果を生んだ。しかし、一方で自分の仕事に応用できずに成果も挙げられない姿も見てきた。この違いはどこにあるのか。

研修などで得られる手法は、当然のことながらモデル化されて示される。研修で得られた手法をそのまま応用しても成果が得られないのはモデル化されたプロセスに別の要因が入り込むからだ。その要因は自分自身が持つ要因もあれば、チームのメンバーや状況に起因することもある。これらの要因は自分自身で解決しなければ成果は得られない。

廣瀬氏の研修で特筆すべき点は、実践を多用したことである。コミュニケーションの技術においても、実際にやってみることで自分自身の問題点を研修の中で見つけることができた。一方で他の人が実践する場を見ることで言葉の解釈の違いとその結果を知ることができた。つまり廣瀬氏が伝えたいと思ったことを理論や言葉からだけでなく、実践者の個性やその他の要因から視覚的にも幅ひろく理解することができた。そのことによって実際の場面に活かすことができる可能性を広げたとと言える。

冒頭に挙げた「品格」は流行の言葉であるが、私はそれ以上の意味があると考えている。あらゆる場面で「品格」の欠落を感じているからである。その欠落が新たな問題を引き起こして、イノベーションや改革を阻害する原因になっている。リーダーシップやコミュニケーションの場においてこの「品格」を常に意識をして、自分自身の考えに論理性を保ちながら、学んだツールや理論を実践の場に活かして行きたい。

¹ HBR (ハーバード・ビジネス・レビュー) 2007年9月号 “「脱」管理主義のリーダーシップ” (ダイヤモンド社) P.7
20行目 「組織人の品格」板東真理子。

² 同誌 P.13 35行目 「知識社会にふさわしいピープルマネジメント」 HBR 編集部。