

リーダーシップとは？

「地位」ではなく「行為」。「生まれつき」ではなく「体得可能」。

大和総研 調査本部 副部長 宇野健司



「リーダーシップ」。アメリカでは重視されるのに、日本であまり理解されない概念です。
「リーダー」と「リーダーシップ」。違いは何でしょう？

「リーダー」＝「地位」　v s　「リーダーシップ」＝「行為」

- ①だから、「リーダー」（組織の長）でなくても、「リーダーシップ」は発揮できます。
- ②「生まれつき」ではなく、「体得できるスキル」です。
- ③「問題発見」→「解決案」→「実行」の3ステップで、実行します。

若者の「リーダーシップ」を、みんなでサポートして、奨励する風土を創りましょう。
そして、自分でも、身近な所から、小さな「リーダーシップ」を実践してみましょう。

①「リーダー」でなくても、「リーダーシップ」は発揮できます！

「リーダー」と「リーダーシップ」。違いは、何でしょう？前者は「地位」、後者は「行為」。
だから、「リーダー」（組織の長）でなくとも、「リーダーシップ」は実践できます。

組織の些細な問題に気付いて、改善しようとするのも「リーダーシップ」。ムードメーカーが
冗談など言って、雰囲気明るくし、みんなを前向きにするのも「リーダーシップ」。率先して
準備や片づけ等の裏方作業をして、みんなで分担し合うのも「リーダーシップ」でしょう。

日本では「リーダーシップ」というと、仰々しい印象。あまり好んで使われる言葉ではない
かもしれません。

しかしアメリカでは、全ての人々に必要とされる資質として、頻繁に使われる身近な言葉。
若いうちから「リーダーシップ」が求められ、好意的に推奨されている感があります。

「リーダーシップをとれるメンバーが多い組織」と、「少ない組織」。どちらの方が良い集団で
しょうか？変化に対応できるでしょうか？成長するでしょうか？多くの場合、前者でしょう。

「リーダー」（組織の長）でなくても、「リーダーシップ」は、とても大切な資質だと思います。

②「生まれつき」ではなく、「体得できるスキル」

「リーダーシップ」は、生まれつきの資質ではなく、経験と学習によって体得できるスキルだと思います。よく「カリスマ」という言葉を使いますが、「カリスマ」のような資質がなくても、「リーダーシップ」を発揮できているケースは、至る所に見受けられます。

実際に欧米のグローバル企業などでは、若くて潜在力のある幹部候補を早いうちから選び、海外現地法人の経営スタッフや重要プロジェクトの主要メンバーとして、経験を積ませることによって、「リーダーシップ」を身に付けさせるプログラムが多々あります。

また、アメリカの大学などでも、学力だけではなく、「リーダーシップ」を発揮した経験等を、入学選考の際の非常に重要な判断材料として、学生に求めています。

「リーダーシップ」というスキルを学生時代から身に付けさせようとする風潮が、もっと日本でも、奨励されてしかるべきだと思います。

③「リーダーシップ」を発揮するための3ステップ

「A問題発見」→「B解決案」→「C実行」。この3ステップで、「リーダーシップ」を発揮してみるのがいいと思います。

まずは「A問題発見」。様々なレベル（社会全体、コミュニティ、大組織、小組織、身内など）で、問題点・改善点・課題を見つけ出すことです。

そして「B解決案」で、発見した問題について、現実的なアクションプランを考えてみます。その際には、実現可能性・優先順位・短期/長期・若干の工夫なども、考慮すべきでしょう。

最後に「C実行」。①まず小さく始めてみる起動力、②試行錯誤・創意工夫してみる改善力、③関係者を巻き込む人間力、④めげずに続ける継続力、⑤一定の成果を出す実現力、⑥小さな成功を横に広げる展開力、⑦後継者を育て任せる育成力、などがポイントでしょう。

身近な所から、小さな「リーダーシップ」を実践してみよう！

上述の通り、「リーダーシップ」は、「生まれつき」ではなく、「体得できるスキル」。そして、「リーダーシップ」を身につけたメンバーが多いほど「良い組織」、その集合体が「良い社会」なのだと思います。逆に、「リーダーシップ」をネガティブにとらえたり、出る杭を叩いたり、当事者意識のない批判ばかりでは、世の中は決して良くなりません。

だから、若者の「リーダーシップ」を、みんなでサポートし、奨励する風土を創りましょう。そして自分でも、身近な課題を発見して、小さな「リーダーシップ」を実践してみましょ。 (次回予告：「人生設計」) 以上