

新明解説

思いやりのリーダーシップ

平成から令和へ——新しい時代の酒は新しい革袋に盛れ

株式会社 道^{タオ} 代表取締役 河合 太介

● 未来を向いて課題に向き合おう

2019年5月1日。元号が令和に改まった。日本の新しい時代の幕開けである。一方で、平成時代の社会の大きな変化の中であらわになり、令和時代の宿題となっている課題が人事にはいくつかある。例えば、働き方改革、女性活躍、外国人活用、あるいは100歳まで生きる時代における労働およびキャリアの在り方等である。

「新しい酒は新しい革袋に盛れ」ということわざにあるように、変化とともに時代に求められ、迫られるようなテーマは、新しい発想で向き合う必要がある。それを古い革袋に盛るような行為、つまりは昭和・平成時代の考え方を引きずって解こうとしていては、正解の分かりにくいこれからの時代に取り残される可能性がある。基本姿勢として、読者の企業には、ぜひこのような心持ちで、未来に向けて問われている課題に向き合っていたきたいと、本稿の冒頭に述べるものとする。

目次

1 昭和・平成時代のリーダーシップの課題

- 1.1 リーダーシップの在り方を解くことが、すべての道に通ずる
- 1.2 「古いリーダーシップ」。それはリーダーではなくボス
- 1.3 「古いリーダーシップ」のリスク
 - (1) 受け身部下を増産してしまう
 - (2) ブラック職場をつくってしまう
 - (3) 本人自身の市場価値の低下
- 1.4 古いリーダーシップがなぜ通用しなくなったのか
 - (1) 短期的な関係性ゆえに「まかり通っていた」という疑念
 - (2) 上司も正解が分からない時代

2 令和時代に必要とされるリーダーシップ

- 2.1 リーダーシップの現場で求められるもの
- 2.2 思いやりのリーダーシップの重要性
- 2.3 4つの感情スイッチ
 - (1) 信頼感
 - (2) 達成感
 - (3) 不安感
 - (4) 効力感

3 習慣化に必要な6つのプログラム



■ 河合 太介 (かわい だいすけ) 人と組織のマネジメント研究所 (株)道^{タオ} 代表取締役 経営コンサルタント tao-japan.tokyo/ 金融系研究所, 外資系コンサルティングファームを経て現職。早稲田大学大学院 経営管理研究科非常勤講師。1992年、山口県の中小企業だったファーストリテイリング社のコンサルティングを行う。以降も同社の変革、成長支援を行い、26年超の関係にいたる。その他、大企業からベンチャー、中小企業にいたる幅広いステージ、産業の変革、成長支援を人と組織の視点から行ってきた。現在は特に企業研修やエグゼクティブコーチングを多く手掛ける。近著『本物のリーダーは引っ張らない』(講談社)の他、28万部超のベストセラーとなった『不機嫌な職場』(共著、講談社)や、本田宗一郎氏をモデルにした10万部超のビジネス寓話『ニワトリを殺すな』(ケビン・D・ワンのペンネームを使用。幻冬舎)等、著書多数。