「感謝できる力」がリーダーを磨く

特定非営利活動法人アイ・エス・エル理事長　野田（のだ）　智義（ともよし）

リーダーに求められる重要な資質に、人間力、とりわけ社会性と人間性があげられるが、そうした資質を育むのは「人に感謝できる力」だと、私は考える。しかしながら、現代社会において私たちは、この感謝できる力を急速に失っているのではないか。そんな強い危惧がある。

私たちは、多くの人に支えられ生かされ、社会の中で生活を営んでいる。人の上に立ち、苦難を共にする仲間があって初めて物事を為しうる組織のリーダーは、尚更だ。この「支えられ生かされている」という意識が顕在化されたとき、私たちは「ありがとう」という言葉を口にする。そして、この言葉を繰り返しながら、他人への敬意と、仲間、所属組織、社会に対して責任を引き受ける意志を育んでいく。だから、感謝する心、感謝できる力こそが、リーダーにとって、自分を磨き人間力を育む原動力となる。

では私たちは、感謝できる力を日々育めているのだろうか。朝、電車に揺られ、時間どおり無事通勤できるのは、駅員、運転手、車掌など、安全運行に心血を注ぐ多くの人々の努力の賜物だが、感謝は格別感じない。運賃は払っているし、日本では時間どおりのスケジュール運行は当然だ。オフィスに到着すると、スタッフがすでに仕事を始めている。考えてみれば職場で働くまでは赤の他人だったのに、いまは自分の分身のようだ。でも、始業時間から仕事を始めるのも、そして上司の指示に従うのも、組織のルールであり、何の違和感もない。疲れて自宅に帰り着く。家族が用意してくれた夕食を取る。新婚当初は、時々は「ありがとう」といっていたが、最近の食卓には何故か会話が少ない。両親や大人から、「人から何かをしてもらったら、『ありがとう』というのよ」と小さい頃に躾けられた私たちは、一体どこに行ったのだろう。

人間力を磨く感謝の心――この感謝できる力を曇らせるのが、「当たり前」という感覚だ。残念ながら人は、当たり前だと思うことには、感謝をしない存在だ。そして現代社会は、私たちの人の営みを、どんどん契約取引化、ルール化、習慣化することで、「当たり前」化していく厄介な代物だ。駅員、コンビニの店員、オフィス清掃のおじさん。私たちの快適な生活を支える人々から提供されるサービスも、契約取引として対価を払っているからか、至極当然のことにしか感じられない。より特別な存在である職場の仲間や家族との継続的な営みさえ、組織内のルールや長年の習慣から、ともすれば当たり前と感じられてしまう。

生活に溢れる「当たり前」に意識を向けて、人に支えられ生かされている自分を再認識する。そして、「ありがとう」を（少なくとも心のなかで）口にする。感謝する心は、契約化、ルール化、習慣化された無機質な人間のやり取りを、血の通ったかけがえのないものに戻す不思議な力を持っている。それは、リーダーとしての資質を磨く上だけでなく、より良い組織、より良い経済社会を構築する上で、不可欠なものに思えてならない。 ®

1983年東京大学法学部卒。同年日本興業銀行入行。マサチューセッツ工科大学スローンスクール（MIT）よりMBA、ハーバード大学より経営博士号（経営政策）取得。ハーバード大学ビジネススクール研究員、ロンドン大学ビジネススクール助教授、インシアード経営大学院（フランス、シンガポール）助教授を経て、2001年より現職。その他、スカンジナビア国際経営大学院（デンマーク）兼任教授、稲盛財団イナモリ・フェロー。

次号は、ノバルティスファーマ㈱代表取締役社長、三谷宏幸氏にお願いします。

（敬称略）小長啓一→野々内隆→根來泰周→石弘光→武藤敏郎→高橋温→増田寛也→西澤潤一→内田盛也→中原恒雄→今井敬→室伏稔→上島重二→西室泰三→依田巽→重延浩→吉村作治→中川武→池内克史→中島秀之→元村有希子→石倉洋子→内永ゆか子→秋池玲子→冨山和彦→五藤信隆→伊藤公平→吉田晃→森浩生→井田純一郎→前田伸→澁谷耕一→蓑田秀策→武内英史→大澤真→谷口智彦→渋澤健→野田智義

※本コーナーは、弊会ホームページでもご覧頂けます。