

リーダーと教養教育

- ▶ リーダーシップが人格化されて、そのリーダーがいるからこそ組織が成り立っている、という組織は強いが、難しいのは、その人がいなくなったら組織も終わりになるということ、ものすごいリスクである。
- ▶ リーダーには、他人の気持ちになって考える共感力が不可欠になる。しかし、必要ある状況においては、非情に切り捨てなくてはならないことも出てくる。そこが難しい。
- ▶ 近代国家においては、すべての土台をなすのが教育である。だから、教育の中に、リーダー論、リーダーシップ、愛国心を埋め込む必要がある。しかし、リーダーシップや愛国心などをむき出しに鼓吹しても効果はない。そこを文化に埋め込む形で自然に身につくようにしてきた。
- ▶ ところが、その文化が弱くなっている。小説など読んでも無駄だと思っている。日本史も役に立たない。和歌を詠んでも意味がない。しかし、そういうところからは、リーダーは育たない。
- ▶ どうすればリーダーが育つかは、よく分からない。しかし、少なくとも教養、リベラルアーツを備えていなければ、リーダーとして育たない。そこだけははっきりしている。海外のリーダーは、皆、リベラルアーツを習得している。
- ▶ ただ個人がそれぞれ教養を身につければ、それでよいという話ではない。リーダー論もそこを考える必要がある。いきなりトップ・リーダーが出てくるわけではないので、まず社会の中堅やボトムリーダーが育たなければならない。
- ▶ どの組織でも下士官クラスのリーダーがうまく育っていない。SNS で集まれと呼びかけて集まり、集会が終わると散り散りになる。これではノウハウは伝授されない。
- ▶ 日本でもう一度システムを活性化させるには、やはり企業が重要になる。何らかの形で終身雇用制があって、帰属意識が生きている企業。そういうリーダーシップがある企業は生き残るし、その企業がある地域は強くなっていく。人間が成長するには、やはり何かに帰属することが大事になる。企業でなければ、宗教団体などの中間団体で、個人でも国家でもない。
- ▶ それと、企業の価値の再認識においては、会社ごとの社風が持っている意味も軽視できない。何となく皆で覚えていく社風や社訓も、馬鹿にできるものではない。
- ▶ 「リーダー」と「組織」は、相互に補完的な関係にある。組織内で一つずつ経験を積んで、その組織にふさわしいリーダーが徐々に育っていく。その根底には、リーダーと組織の間、あるいは組織内のメンバーの間に相互の信頼がある。社風や帰属意識が大事だということも、そういう意味である。
- ▶ 人間は独りでは生きていけない社会的存在であることを忘れ、組織やリーダーを忌避すれば、自己利益と自己実現だけを追求するナルシズムに陥る。「向上心」の高いリーダーほど、その罠に陥りやすい。これこそ、現代社会の深刻な病理である。エリート教育に必要なもの、実は、個々の知識や教養以上に、人間は「群れをつくる動物」であり、「独りでは生きていけない存在である」ということを教え、学ぶことではないか。