

他との相互作用で成長する 人間の素晴らしさ

『出会いの輝き』



紹介者／小串記代氏
株式会社富士ゼロックス総合教育研究所
取締役
研究開発統括部 統括長

日本を代表する哲学者である著者が、80余年に及ぶ生涯の中での、恩師、友人など様々な人との出会い、そして、ダンテ「神曲」、井上靖「蒼き狼」、アリストテレス「形而上学」、「新約聖書」など、様々な本との出会いを綴っている。人は成功すると、「自分の力で勝ちとったのだ」と誇らかにになるところがあるが、実はそのほとんどは出会いの輝きの余光のようなものではないか。教えてくださった数々の先生や先輩や友人との出会いの輝き、良書との出会いの輝き。そういうものなしには、たまの成功の喜びすらあり得なかったのではないかと思わざるを得ないと、本書の中で著者は語る。

教育プログラムの研究開発とコンサルティングの部門を統括する小串氏は、この本を読み、出会いの重要性を改めて感じたという。「普段生活していると案外気づかないかもしれませんが、人間は一人で生きているわけではないですよね。家族も含めて多くの人に支えられている。著者は、人や書籍との出会いから様々なことを深く感じ取り、人生の糧にしている。この本は、他との相互作用で成長していき人間の素晴らしさを教えてくれます。つながりや関係性が希薄になった現代だからこそ、出会いの重要性を強く意識すべきではないでしょうか。

小串氏は、人材開発やマネジメントに携わる人に、本書を薦めたいという。「もちろん出会いは偶然であり、偶然を生かせるかどうかは本人にかかっているとは思いますが、現代人は多忙で、なかなか多様な人との出会いをかみしめる機会が少ない。出会いの場づくりを組織としてどのように支援するかということが、とても重要だと思います」。



著者／今道友信
女子パウロ会
2100円(税別)
2005年5月刊行

ミドル問題を マクロな視点で捉える

『中堅崩壊』



紹介者／川口公高氏
株式会社サイバードホールディングス
執行役員 人事本部長

本書は、著者である明治大学大学院の野田稔教授が、各企業・団体に呼びかけミドルマネジメント研究会を結成、独自に多角的な調査・研究を実施した成果をまとめたものだ。その中で、現状のミドル層(中堅)をどうやって活性化し、復権させていくのかということ、今後の日本企業の競争力を高める上で最重要課題だと述べている。

「究極の理想は、人事部門を必要としない会社をつくること」と語る川口氏は、まだまだ歴史が浅く成長途上の会社の人事責任者としてハンズオンで業務に取り組んでいる。会社が小さいときは、社長が経営全般に目を配ることができる。しかし、組織が大きくなるにつれて、社長の思いがうまく伝わりにくくなり、人事部門が社長とミドルマネジメント、社員の間で立ってコントロールしなければならなくなる。「現場のミドルマネジメントがミニ経営者のように機能してくれたら、もっと少ない組織で回していけるはずだ」という。

「この本の良いところは、どこの会社でも取り上げられているミドル問題が、実は世の中の構造的な問題なのだと捉えているところ。そして、その原因をマクロ的な視点で分析している点も注目に値する。環境変化など様々な要因が絡み合った結果、ミドルの問題として顕在化しているんだと理解できれば、問題に対するアプローチが変わるのではないのでしょうか」と川口氏。

同氏は、かつての上司に「酸いも甘いも知り尽くして人事をやれ」とよく言われた。その意味で、自社の企業改革で辣腕を振るった伊藤忠商事会長の丹羽宇一郎氏も登場してミドル問題を語る本書は、一読の価値があるという。



著者／野田 稔
ダイヤモンド社
1700円(税別)
2008年3月刊行

新しい時代を拓く ダイアログの可能性

『ダイアログ』



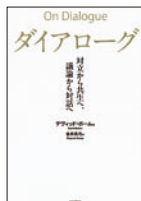
紹介者／由佐美加子氏
マース ジャパン リミテッド
人事部
L&D・コミュニケーションマネージャー

「今の世の中では、思考とアイデンティティが余りにも密着していると感じています。例えばミーティングの場面でも自分の意見に頑なに執着してしまう。とても非生産的なことです」。同社で人材開発、組織開発などに携わる由佐氏は本書を読み、対話の持つ可能性について改めて気づかされたという。

本書は、物理学者にして思想家である著者が長年の思索の末にたどりついた「対話（ダイアログ）」というコミュニケーションの技法について解き明かす。世の中ではコミュニケーションの崩壊が、空前の規模で起きている。対立を避け、実行可能な方法での共生を実現するため、対話が必要だと著者は主張する。対話を実践するためには、人々が偏見を持たず、互いに影響を与えようとすることもなく、自分や他者の思考を観察する姿勢が重要だと説く。

「自分の考えを主張することによって他者の考えを変えることはできない。対話の場での意味の探求こそが、人の意識に影響を与え、それが人の思考を変える、ということ、を、再認識しました。予測を超えた飛躍的な成果を生む可能性は議論ではなく、対話から生まれる。そのためには自らの思考を形作っている、あらゆる前提を疑うことがとても重要です」

由佐氏はこの本を、次の時代を良い時代にしたいと願う人に読んでもらいたいという。「自分の息子の世代にとって、本人が持って生まれた能力を开花できる平和な世の中であってほしいなと思う。そのためのキーワードのひとつが、対話です。人と人がつながり、その中で誰もが健全な精神を育ていける世の中を残すため、自分の力を使っていきたいと思っています」。



著者／デヴィッド・ボーム
訳／金井真弓
英治出版
1600円(税別)
2007年10月刊行

日々の意思決定を続ける 目立たないリーダーたちへ

『静かなリーダーシップ』



紹介者／二宮大祐氏
イオン株式会社
人事部 部長

ハーバードビジネススクールの教授である著者は、最も実践的なリーダーとは忍耐強く慎重で、犠牲を出さずに、自分の組織、周りの人々、自分自身にとって正しいと思われることを、目立たずに実践している人だと主張し、そういった人を「静かなリーダー」と呼ぶ。

同社で人事企画を担当する二宮氏は、本書を読み肩の力が抜けたという。「当社のような小売業では、現場の店舗ごと、売場ごとに意思決定が必要な場面が多く、そういう意味では多くの個人がリーダーになる必要があります。以前は、リーダーシップといえばカリスマ型、変革型リーダーといった、『すごいリーダー像』をイメージさせる論調が大勢だった。でも現実を見ればそんなすごい人ばかりではない。『静かなリーダーシップ』は日々意思決定をする人たちにとって良きガイドラインになります」

「この本では“妥協策を考える”“時間を稼ぐ”“保身”といった、従来のリーダー像とは対極にあるような考え方が提示されています。これを敢えてリーダーシップと呼んでいるのが良い。人は清く正しく美しいだけでは生きていけませんから」

二宮氏は人事の仕事をする上でも「静かなリーダーシップ」の実践は非常に有意義だという。「人事制度を作るときも、経営、現場双方の立場を考慮する必要がある。そんなときは基本的な倫理観、道徳心、組織や自分が大事にする価値観さえ捨てなければ、あとは頑なにならず、ある程度柔軟に意思決定をすることも大事。白か黒かではなく、未来を見据えた上で健全な妥協をすることが重要なのだと思います」。



著者／ジョセフ・L・バダラッコ
監修／高木晴夫
訳／夏里尚子
翔泳社
2200円(税別)
2002年9月刊行