

人を活かす サーバント・リーダーシップの力

Vol. 7

サーバントリーダーになるには

眞田茂人

私たち一人ひとりとは種です。
周囲のさまざまなものをいただいて
成長していきます。
自分一人の力では成長できないのです。
サーバントリーダーになるには、
「自分の使命」を問い続けることが必要です。



本質的な リーダーシップ

私は、サーバント・リーダーシップは特殊なリーダーシップではなく、リーダーシップの王道であり、本質的なリーダーシップだと思っています。しかし、それならば、なぜわざわざサーバント・リーダーシップという言葉を持ちだす必要があるのでしょうか。

今回は、通常のリーダーシップとサーバント・リーダーシップの違い、そしてサーバント・リーダーシップの身につけ方について考えてみたいと思います。サーバント・リーダーシップの特徴や条件はさまざまに説明

できますが、私はシンプルに次のように考えています。

サーバント・リーダーシップの 2大条件

「大義のある理念や目的
(ミッション、ビジョン、コアバリュー)を示す」

「理念を遂行してくれるメンバーを
支持して力を引き出す」

大義のあるビジョン

リーダーシップにおいては、

ビジョンを示すことが大切です。ところが、多くのリーダーはビジョンを示していません。

たとえば企業の間管理職であれば、特段にビジョンを示さなくても、仕事はできます。なぜなら、上から降りてくる目標があるからです。この目標をどうやって達成するかを考えて、マネジメントさえしつかりすれば、目標は達成することができます。

しかしそれは結果的に、自分はリーダーでありながら「言われた仕事」「決められた仕事」にしか取り組まないということになってしまいます。

「自分がいい思いをしたい」
「自分の有能さを証明したい」

「自分が賞賛されたい」

こういったエゴに基づくビジョンや方針でも、上司という立場の権限で人を動かすことはできます。メンバーは義務だから動いてくれるのです。

サーバントリーダーが示すビジョンには大義が必要です。大きく言えば、「世の中をこうしたい」「本来、世の中はこうあるべきだ」……

もう少し現実的な観点であれば、「うちの会社をこうしたい」「本来、うちの会社はこうあるべきだ」「自分たちのチームをこうしたい」「本来、自分たちのチームはこうあるべきだ」……

もっと直近のことで言えば、「いい仕事でお客様に貢献した

い」「みんなに成長してほしい」「みんなに仕事の面白さを味わってほしい」……

サーバントリーダーにはこういったエゴを超えた目的（大義のあるビジョンやミッション）が必要なのです。

部下の力を引き出す サーバントリーダー

どんなに素晴らしいビジョンを示しても、メンバーがそれに懸命に取り組んでくれなければ、目的を達成することができません。ですから、サーバントリーダーは理念や目的（ミッション、ビジョン、コアバリュー）を遂行してくれるメンバーが力を発揮できるように、彼らを支援し、



彼らに奉仕します。

ところが、一般的なリーダーシップ論では、なぜかここにあまり着目しません。まるで、素晴らしいビジョンさえできれば、あとは勝手にメンバーが動いてくれるような印象を受けます。命令すれば人は動くとは勘違いしているのかもしれない。

残念ながら、人はそんなに単純な存在ではありません。もちろん、企業で上司が命令し、部下が目標に取り組まないということとは、「退職します」と意思表示するようなもので、そのような行動は取らないでしょう。しかし、情熱を持ってそれに取組むかどうかは別です。

人はリーダーとどのような関係

わりを持たたときに、そのビジョンに全力を尽くすのでしょ
か。

司馬遷しばせんの『史記・刺客伝』に
次のような言葉が出てきます。

「士は己おのれを知る者のために死す」。
これは、「人は、自分を理解して
くれる人のためには命までも差
し出す」という意味です。人は、
自分を理解し、自分を愛してく
れるリーダーに対しては、命を
投げ出すことさえあるのです。

「選択理論心理学」を提唱する
ウイリアム・グラッサー博士は、
人間には「愛・所属の欲求」
「力・価値の欲求」「自由の欲求」
「楽しみの欲求」「生存の欲求」
という五つの基本的欲求を持つ
ていて、その強弱には個人差が

あるとしています。つまり、す
べての人がみな同じ優先順位を
持っているのではなく、人には
それぞれが自分の優先順位があ
り、それがゆえに、「命をかけ
て何かを実現する」ということ
も起こるのです。

少し極端な話になりましたが、
企業などの組織においても、人
は認められたり、支援を受けて、
自分が人として大切に扱われて
いると感じると、本気になるの
です。

本当の自分を知る

では、サブバント・リーダー
シップを身につけるには、どう
すればよいのでしょうか。それ
には、「自分を知る」ことが必

要です。

「自分を知る」とは、「自分は何
者か?」「自分はどのような人
のか?」「自分は何を生み出す
人か?」「自分は何を大切にす
る人か?」——つまり、本当の
自分の軸を知ることです。もし、
この軸が定まっていなかったら、
あるいは「自分がいい思いをし
たい」「自分の有能さを証明し
たい」「自分が賞賛されたい」
というエゴに満ちた自分だった
ら、理念を示すことも、メンバ
ーの力を引き出すこともできま
せん。

『出現する未来』(ピーター・セ
ンゲ／講談社)の中にこんな詩
があります。



木が種からできるのは常識だ。だが、どうやって一粒の小さな種が巨木になるのだろう。種は木が育つのに必要な資源を持っていない。資源は木が育つ場所の周囲環境にある。だが、種は決定的なものを提

供する。木が形成され始める「場」である。水や栄養素を取り入れながら、種は生長を生み出すプロセスを組織化する。ある意味で、種は、生きた木が出現する未来の可能性の入り口なのだ。

私たち一人ひとり、種なのです。私たちが成長するときに、自分の中に全てがあるわけでは決してありません。周囲からさまざまなものをいただいて成長していくのです。自分一人の力では成長できないのです。

ところで、私たちは何の種なのでしょう。それは「自分の使命」という種です。サーバントリーダーになるには、この「自分の使命」を問い続けることが必要不可欠なのです。

さなだ しげと

株式会社レアリゼ代表取締役社長。
NPO法人日本サーバント・リーダーシップ協会の理事長。サーバント・リーダーシップの普及を通じ、日本を再生し、グローバルに通用するリーダーの育成に力を入れている。