

私たちの道

—— MC WAY を感じる ——

個々が役割に応じて必要なリーダーシップ（主体性）発揮するために

1. 最近の K 社の事例

- ・つい先日同席した K 社月次会議で業務責任者 I 氏が自ら責任者をおりたいと申し出
- ・K 社長が適切な助言をしつつ慰留するも本人の意思が固くいったん責任者を降りることに

【このようなことが起こってしまった理由】

- ・経験の乏しさによる自信のなさ
- ・先輩社員の口出しに対する不満でやる気が削がれた

2. 自身の過去体験のすり合わせ

- ・I 氏と似たような理由でプロジェクトをやりきれなかった 10 年前の苦い思い出
- ・逆にやり切る経験が成長につながり今後の仕事のやりがいにつながることも。

3. どうすれば I 氏は責任者の立場を今後継続できるのか

- ・責任ある立場を経験する機会のありがたさは、自身でそれをきちんと向き合ってはじめてわかる。
 - ・社長や上司から頭ごなしに話しても同じレベル感で理解させるのは難しい。
 - ・多くの人はやりきる体験の重要性を知らずにキャリアを終えることも。
- 本人任せだけでは責任者の継続は難しい。
- 経営の立場から、責任を与えるときには、それ全うできるような社内環境作り（権限移譲、上位リーダーの適時的確なサポート）も重要。

4. 今回の体験を通じて今後に向けて取り組みたいと思ったこと

- ・対 K 社の顧問として、今後の月例会議の同席等を通じて K 社長に対してこの課題に対する意見交換を定期的にする。
- ・周囲で起こったことを適宜自分事として捉え、役割に応じたリーダーシップ（主体性・影響力）を社内外に発揮していくにはどうしたら良いかを日々意識して仕事に取り組む。