

第66回

## 異なる意見の使い方

実践する上司学。  
嶋津良智による、よきリーダー、上司になるための必読コラム。

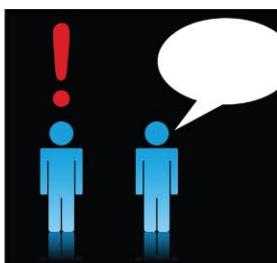
## リーダーになら!

組織やチームで大切なのは、同じ目標と理念を共有することです。価値観の違いからの異なる意見は、多角的な視点で物事を捉える機会になります。

自分と違う意見  
間違いではない

人は誰でも、価値観が同じ人と仲良くなります。誰かと話をしているときでも、考え方や意見が同じなら気持ちがいいし、「ミュー」ーションがとりやすいと感じます。

しかし、仕事をする上では、同じ価値観の人ばかりが集まつていても、成果を生み出すわけではありません。むしろ、価値観の違う



人が存在を大切にする必要があるとわたしは考えます。上司が部下と接する場合「そもそも価値観は違うものだ」と認識する必要があります。「わたしはわたし

そのため、自分の意見と部下の意見が違つても、それは自然のことなのです。

もちろん、自分の意見をはつきり伝えることは大切です。しかし、相手の意見を否定しないということも必要です。「自分と違う意見」間違いではないのです。

多角的な視点を得る  
目標や理念を共有

価値観が違えば、意見も発想もまったく異なります。だからこそ存在価値が「そんなことは分かっている」と多くの人が感じると思いますが、上司と部下という関係の中で、部下が自分と違う意見を述べたら、「あなた、それは違うでしょ」と否定する人がた

します。しかし、組織、チームを運営していく上で大切なのは、同じ目標に向かって、同じ方向を向いてはいるけれど、価値観は違うというメンバーを大切にすることです。目標、理念の共有さえできれば、どんなにぶつかっても、必ず価値のある結果や決議を得ることができるかもしれません。それが多角的に物事を捉え、議論が深まつていて、ということなの



**嶋津良智** ■リーダーズアカデミー学長。早稲田大学講師。大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社、トップセールスマンとなり、24歳で最年少営業部長に就任。1993年に独立・起業。94年に共同で情報通信機器販売の新会社を設立。2004年にIPOを果たす。05年に教育機関、「リーダーズアカデミー」を設立。