



# 専書!

## 専門家が選んだ3冊

シー・シー・アイ 代表取締役社長 **平尾 貴治**  
組織開発の本質に迫る③

### 変化の時代の個人のありかた

私の「専書」最終回となる今回は、「私たち個々人がどうあるべきか」を考えてみたいと思います。ご紹介するのは、『嫌われる勇気～自己啓発の源流「アドラー」の教え～』です。ご存じ、心理学3大巨匠の1人であるアルフレッド・アドラーの教えをテーマに、わかりやすく、しかし深く掘り下げた良書です。アドラーは自己啓発の父ともいわれますが、巷に溢れているような「ポジティブであればOK!」といった内容とはまったく違い、自身とシビアに向き合いながら、「いまこの場」をどう変えるかという、徹底した現実主義がその本質となります。中核となるのは、「他者からの承認欲求をいかに手放すか」というテーマです。だからこそ、皆と同じであることが良しとされ、他者評価を病的なほど気にする風土がまん延している日本人にピッタリな本です。

私が企業コンサルティングを行うときにキーになるのは、組織のなかの「感情」です。とくに他者承認欲求からくる「犠牲者感」は、大きくマイナスの影響力を発揮してしまいます。ややこしいのは、それが決して表面にみえるものではなく、かつ、少数派や立場の弱い人だけが感じているともかぎらないということです。

文中には、「自分を変えられるのは自分しかいない以上は、まず、自分の課題と他者の課題を切り分けよ」とあります。つまり「Aさんが私を承認するかどうかは、私の問題ではないので考える必要はない」ということです。かといって、皆が自分勝手なことをやる社会・組織にしようということではありません。承認欲求を手放す代わりに、「私が所属している世界・社会」に主体的に貢献することが大事であり、それこそが人間の幸福感だともあります。

この本は、以上のような内容を「哲人（アドラー心理学を解く老人）」と「青年（承認欲求にしばられている



嫌われる勇気  
岸見 一郎 / 古賀 史健 著  
ダイヤモンド社 1,500円+税  
2013年12月13日発行

象徴)」による会話形式で、とてもわかりやすく伝えてくれます。哲人に食ってかかる青年は、まるで読者（自分）の分身のような悩みや反論を吐きます（笑）。だからこそ、読者はときに「痛いな～、まるで私のことだ!」と感じながらも、深い納得感を得ることができるのです。

昨年からの新型コロナ禍において、どの企業も新たな戦略の実現をめざしています。その成功を左右するのは、一人ひとりが自分の枠組みを疑い、他者からの承認欲求を手放し、いままでやったことのないことにリスクを張る逞しさです。ぜひ、この本から、新しい自分自身のあり方を再定義していただきたいと思います。

「組織開発」において私が大切にしていることは、今回ご紹介した3冊に集約されています。いわゆる「組織開発の専門書」はあえて抜かしたのは、「学問」ではなく「生き物としての組織の本質」に焦点を当てたからです。こんな時代だからこそ、あらためて「健全性」、「効果性」、「自己革新力」を軸とした組織開発の考えを大切にしていきたいと願っています。

#### profile

ひらお たかはる

1983年、そごう百貨店に入社。2000年、経営破綻を経験。2001年より株式会社シー・シー・アイで組織開発コンサルティング活動を開始。2018年から現職。極真空手初段。