

## ●菅総理

自分で全てやる → 官僚に対して厳しい → 部下は緊張し、進言してこなくなる → 孤立  
「身近な人の意見が聞けるかどうか」

## ●二階幹事長

人の話をしっかり聞く・話す時間を作ってくれる  
→ 支えなくなる「話を聞いてくれる」

## ●石破元幹事長

時間を作ってくれない  
「ついて行きたいと思えるか」

## 議員時代に心掛けた3つの行動

- ①意見の相違を受け止め、受け入れる  
「いや、それは」 ↔ 「そうだね、そういう意見もあるね」
- ②相手を変えるより、自分（の行動）を変える  
無理矢理こじ開けるのではなく、自分のアプローチを変える
- ③相手の良いところを探し、着目する  
ex) 面倒なことや難題を、嫌な顔をしないで、喜んで進んでやってくれる人… 活かしがた

## リーダーが意識すべき

### ダイバーシティ&インクルージョン

多様性 受け入れる  
異なる立場の人材を理解・活用し、認め合う =  
リーダーに必要

## ●障害者雇用の視点を活かした事例

(多様性を活かす観点)

心のバリアフリー … コミュニケーションをとる、  
意見や経験、価値観を理解することが大事

「IKEA」

スウェーデンは障害者法を制定

ユニバーサルデザインが生まれた

今ある家具に対して、さらに障害者のサポートになるような、家具につけるアタッチメントを開発  
当事者と一緒に考える時間を作る 共創型事業

「FANCL」

目をつぶっていても手に取れる商品を開発

## ●性的指向の理解促進に向けて 配慮

- ・本人の意思で選択したり変えたりできない
- ・それを知ることが大切
- ・他者が勝手に公表する（アウトティング）は、もったもいけない

今取り組んでいる企業は、全体の3割 … 当事者がいないと思っ  
ているからではないか



## リーダーとして必要なことは 部下の想像を超える何か

### ・広い人脈

例：伊吹 文明 元衆議院議長の人脈  
身内でない野党と交流が多かった  
相手を知り理解し尊敬の念を抱かなければ  
そうしないとまとめられない

- ・知識・経験 深さ・広さ
- ・行動 瞬発的、そして継続も
- ・気配り さりげなく
- ・性格 意外性



## 今日から考える「あなた」のリーダー像

- ・自分が望まない像ではダメ、無理がある  
「私の理想のリーダー像は父親です」  
影響を受けたポイントを、自分の中でブレイクダウン → 像ができれば、それに近づく行動を  
■日々、部下と対話 → 理解を深める → 実行(精進)し続ける



「これまで議員生活で感じてきたことは、普遍的なことだと再認識しています。皆様のリーダーシップの発揮のうえで一助になればと思います」

※土曜の朝8時、日本テレビ「ウェークアップ」に出演しますので、よろしくお願いします。