



L.E.T.は「感情的すぎる」のか？

Date: August 6th, 2025 | BY Michelle Adams

1977年に公式のL.E.T.プログラムが初めて世に出たとき、それはしばしば「柔らかすぎる」「従業員中心すぎる」と評されました。

批判的な人たちは、マネジャーが多くのグループミーティングを開き、自分の権限をグループ・メンバーと「共有」することに懐疑的でした。

L.E.T.は、リーダーシップのまったく新しいパラダイムとして見られ、多くの批評家は「グループの知恵」「従業員の自己動機付け」「リーダーシップ機能の分散」に過剰な信頼を置きすぎていると感じていました。

また、アクティブ・リスニングの活用を重視する姿勢は、心理療法や「感情的な（touchy-feely）」行動を職場に持ち込むものだと思われることも頻繁にありました。

さらに、L.E.T.は従業員の「幸福」や、問題解決や個人的目標設定への従業員の参加を重視しすぎていると批判されました。（ええ、それはもう非常識だと言わんばかりに… 咳払い）

しかし、それから48年経った現在も、私たちは世界中のあらゆる業界・階層の人々にL.E.T.プログラムを提供し続けています。もちろん例外はありますが、組織やリーダーの役割に変革が起きていることも目の当たりにしてきました。

現在では、リーダーの有効性の鍵は、有能なチームを作り上げ、組織内の他部署のマネジャーやチームと協力して仕事を進める能力にあるということが、より広く受け入れられています。

リーダーは、全員の参加が価値あるものであり、当然であり、必要とされるチームを創り、育てるために不可欠な対人関係スキルを学ぶ必要があります。

文字通り何百もの記事やブログ、書籍が、L.E.T.で明示されている以下のような対人関係スキルを新世代のリーダーが学ぶ必要性を確認しています。

- 参加型のグループ・ミーティングを企画・運営するスキル
- 共感的アクティブ・リスニングを実践するスキル
- 脅威を与えない対決、つまり権力に頼らずに 1:1 メッセージで相手の受け入れられない行動の変化を促すスキル
- 誰も負けない対立解決法（No-Lose Method）によって、双方のニーズを満たす解決策を見つけるスキル
- 人間関係を妨げる 12 のロードブロックを認識し、回避するスキル

呼び方は何であれ、L.E.T.は「人々がもっと良い人間関係を築くための方法」を教えるプログラムであり、それは単にビジネス的にも理にかなっているということです。

※1955年、トーマス・ゴードン博士はL.E.T.の基礎を含む初のリーダーシップに関する著書『Group-Centered Leadership』を出版しましたが、「学問的すぎる」「急進的すぎる」と評され、ベストセラーにはなりませんでした。