

New

シェアリングリーダーが 組織を変える!

● 第1回 ● 「シェアリングリーダーの条件」

「社員に主体性を持ってほしい!」「リーダーシップを発揮してほしい!」、このように考える人事担当者の方も多いと思います。しかし、思うように社員が育たないというのが現実ではないでしょうか?

私はこれまで200社以上の企業で研修・コンサルティングを行い、1万人以上のリーダーに出会ってきました。そして、うまくいっているリーダーには、ある共通点を発見しました。多くの優れたリーダーに共通していたのは、「シェアリングリーダー」であるという点です。

シェアリングリーダーは、「情報共有より感情共有」を大切にします。売上目標、利益率、訪問回数、KPIなどの数字管理、行動管理で人は動かないものなのです。

● 幸せを願うリーダー

シェアリングリーダーとは、目標だけでなく、想いや経営理念を自分の言葉で周囲に共有しているリーダーのことです。すべてをシェアリングして相互理解を促進させ、同じ志を持つ同志のような関係性を構築していました。

そして、売上だけを追いかけるリーダーより、売上だけでなく縁ある方の「幸せを願うリーダー」のほうが結果的にチームメンバー

全員のストレスも軽くなり、継続的により成果を出せることが分かりました。「幸せを願うリーダー!? そんなの理想論でしょ!」と思われるかもしれませんが、20年にわたる泥臭い現場で支援先のみなさまと一緒にあって、嬉し泣きと悔し泣きを繰り返してきた結論なのです。

今号からの連載では、なぜシェアリングリーダーの育成が、人間関係の「関係性の質」向上や意識変化、行動変容につながり、結果的に増収増益や離職率低減につながるのか? その理由とともに、シェアリングリーダー育成の考え方と仕組みについて、分かりやすくお伝えしてまいります。

● 幸せの灯は分け放題

シェアリングリーダーを考えるうえで、まずは、知っておいてほしい考え方があります。それは、「幸せの灯は分け放題」という法則です。

ろうそくの灯は、ほかのろうそくに灯を移しても減りません。何本分け与えても、元々のろうそくの灯は減らない。だから灯は分け放題です。幸せも、分け与えても減りませんし、むしろ与えるたびに増えていきます。

人に喜びを与えてもらえたら、人は優しくなれます。仕事から家

● 第1回 ● 「シェアリングリーダーの条件」

- 第2回 「想いを共有するチームは強い!」
- 第3回 「人は数字で動かない」
- 第4回 「理念型育成で組織変革を実現!」
- 第5回 「チーム理念の重要性とつくり方」
- 第6回 「Q&A:人財育成の悩み解決!」

に帰ったら家族に優しくできるでしょうし、優しくしてもらった家族は、友人や知人に優しくします。そして、優しくした人はみんなの喜ぶ姿を見て幸せになれる。そうやって幸せが連鎖していけば、世の中はもっと明るく元気になるはずです。「喜ばれるを喜びに」が私のモットーで、人に喜んでもらえたら自分のことのように喜べるリーダーを育てたいと考えています。

● シェアリングリーダーの条件

シェアリングリーダーは灯を分け合う人です。喜びをみんなに分け与えて、希望をみんなに分け合うようなリーダーになれば、チームの一体感が生まれて真のやる気に満ち溢れていきます。

シェアリングリーダーになるには、次のような条件があります。

① 自ら率先する

私は、リーダーとは「周囲により影響を与えて変革に導く人」と定義づけています。よい影響を与えるためには、リーダー自ら率先して行動するのが基本です。

例えば、会社で環境整備活動などがあれば、誰もがやりたがらない野外作業や力仕事、トイレ掃除などを率先垂範してやっていきます。私も研修の会場には朝早く行き、会場のセッティングをするようにしています。部下にセッティングを任せて、自分はギリギリに



■ 加藤 芳久 (かとう よしひさ) 株式会社ファイブベイ (FiveVai) 取締役副社長 兼 CHO

リーダー育成と組織変革を得意とする経営コンサルタント。「理念型育成®」を日本で初めて開発・体系化した人財育成の専門家。情報経営イノベーション専門職大学客員教授。大学卒業後、大手旅行会社、コンサルティング会社を経て現職。これまで200社以上に対して理念浸透・組織風土変革を支援してきた。顧客企業は、飲食店から製造業、IT企業、化学メーカーまで多岐にわたる。著書：「売上を追わずに結果を出すリーダーが見つけた20の法則」(かんき出版)



なって会場入りして研修を始めても、誰も文句は言わないでしょう。それでも、「そういうリーダーの姿を見て、部下が育つ」と考えています。

② 部下を信じる

花や果物を育てる際に、「綺麗な花を咲かせるんだよ」「たくさんの実をつけるんだよ」と声をかけて水やりすると、本当にそうなるという話を聞いたことはありませんか？

これは人間関係でも同じなのです。自分が相手の成長を心から信じていないと相手は成長しないのです。いくら言葉で「あなたには無限の可能性がある！」と言っても、心からそう思っていないと相手には響かないものです。逆に、その本音が伝われば相手は、その気持ちに応えたいと感じるものなのです。

③ 裏表をつくらない

これは重要なポイントです。「君を信頼しているから任せるんだ」と言いつつ、小さなことまで指示を出し、指示通りにやらなかったら「なんで言われた通りにやらないの？」と小言を言うようなリーダーだと、部下も「信頼してくれてるんじゃないんだな」と気づきます。

心の中と言動が違う場合、うまく隠しているつもりでも、それは言葉の端々やちょっとした態度に表れます。ですので、誤魔化さず

に思っていることは正直に伝えるのが、信頼関係を築く第一歩です。

④ 人の価値観を尊重する

相手の価値観を尊重するためには、まず相手の価値観を知るところから始めなくてはなりません。大事なのは、相手がどんな価値観を持っていても、否定しないこと。違いは違いであって「間違い」ではないのです。金子みすゞの「みんなちがって、みんないい」のように、自分と違っていても受け入れるところから、絆は築かれていきます。

⑤ 部下の失敗を喜べる

よく言われることではありますが、失敗こそ人を成長させます。ですので、失敗こそ成長の大チャンスなのです。そのため部下が失敗したら、その経験をただの失敗で終わらせず、そこから何を学んだのか？ という学びへと変えていくのがリーダーの役割になります。

そのため、部下が失敗した際には「なぜ失敗するんだ！」と叱るのではなく、「同じ失敗をしないように何が原因か考えてみよう。みんなで学べるいい機会になったね」と受け入れれば、「お互い様」と「お陰様」の精神がチームに育っていきます。

リーダーは部下の恐れを取り除くのが役割で、恐れを植え付けてはいけません。失敗しても「ナイスチャレンジ！」と励まし合えれ

シェアリングリーダーの5条件



ば、次からも恐れずに挑戦し続けるでしょう。

さて、今回は、シェアリングリーダーの条件というテーマでお届けしました。シェアリングリーダーは、「情報共有より、感情共有」を大切にします。繰り返しますが、数字管理、行動管理で人は動きません。共有すべきは、インフォメーションだけでなく、パッションやエモーションなのです。しかも元気よくです。「ミッション！パッション！ハイテンション！」など、掛け声を決めて、みんなで楽しく唱和するのも、雰囲気をよくするアイデアの1つです。

そして、そんな雰囲気でリーダーが想いを語っていくと、自然と周囲に理念が浸透していきます。

次回は、なぜ想いを共有するチームが強いのか？ その秘密と一緒に考えていきたいと思えます。