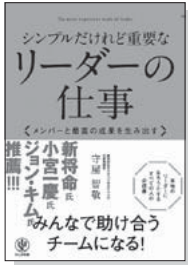


# あしがきのあしがき ~著者から人事担当者へのメッセージ

## 『シンプルだけれど重要なリーダーの仕事』



2015年10月刊  
発行：かんき出版  
販売：1,612円

### 主な内容

- 信頼のベースをつくる
- チームをうまくまとめて動かす
- 仕事を任せる
- メンバーの感情に寄り添う
- メンバーの能力を引き出す
- チームの温度を上げる
- 上司を巻き込んで社内政治を攻略する

### 乗り越えるべき「3つの壁」

『人は論理により説得され、感情と利害によって動く』(KFC創業者/カーネルサンダース) という名言があります。

イノベーションが求められる時代に大切なことは、損得感情や利害で動くのではなく、「やってみよう」「貢献したい」という、社員1人ひとりの感情ではないでしょうか。利害関係を超えて「信頼関係」で結ばれていることが求められるのです。だからこそ、メンバーの感情に寄り添い、感情に働きかけ、メンバーの心に火を灯すことのできる「共感型リーダーの育成」が求められています。

メンバーから信頼されるためには、まずはリーダー自身が変わる必要があります。そこで大切になるのは、自分の内面に目を向け、無意識につくってしまっている「3つの壁」を自覚することです。

#### ①「囚われの壁」

過去のやり方、成功体験、売上などの数字への「囚われ」の壁です。これに囚われていると、メンバーは思うように動くことができません。

#### ②「自己防衛の壁」

自分をよく見せたい、失敗したくないといった「意識」の壁です。メンバーの失敗を許すことができなかったり、責任を押しついたりしては、メンバーの信頼を損ねてしまうだけです。

#### ③「自己変容の壁」

最後に立ちちはだかる壁が、固定観念がジャマをする「自己変容」の壁です。人はなかなか変わりたいくても変わらないものですが、変わろうとし続ける意志がリーダーにはとても大切なことです。

### 内面を変える行動習慣を磨く

3つの壁を乗り越えるには、シンプルだけれど大切な「行動習慣」があります。例を3つ挙げてみま



株式会社モリヤコンサルティング  
代表 守屋智敬

す。

#### ①「ありがとう」をコミュニケーションのベースにする

メンバーの行動や結果を「あたりまえ」と思わず、メンバーの貢献に対して「有難い（有るのが難しい）」と感謝する。

#### ②報連相はリーダーから

仕事を任せただ後は、メンバーからの報連相を待つのではなく、メンバーの状況に身を置き、寄り添いながらリーダーから働きかける。

#### ③「PDCA」はC(=CS)に注意して回す

自己満足や自社満足ではなく、「顧客満足」を基準にすることがPDCAサイクルを回すにあたって重要な基準です。「決められたことをやったかどうか?」ではなく、「どれだけお客様に貢献できたか?」が重要です。

リーダーの行動習慣は、「メンバーの感情を知る」「メンバーの存在と行動に感謝する」「日々の行動を見つめ直す」ことによって変わることができると思います。こうした「内面の変革」にアプローチできるかどうか、これからのリーダー育成において大切なことではないでしょうか。