



CUE 1	—理想のリーダーを掲げる—	CUE 6	—ファシリテーションのスキルを磨く—
CUE 2	—ウィズコロナ時代のリーダーシップとは—	CUE 7	—リーダーとしてのビジョンを持っているか—
CUE 3	—ビジネスコミュニケーションのスキルとテクニック—	CUE 8	—リーダーに求められるスキル~俯瞰力—
CUE 4	—部下との信頼関係を構築する—	CUE 9	—
CUE 5	—課題解決力を発揮する—	CUE 10	—

物事を分析する視点として「虫の目、鳥の目、魚の目」というものがあります。

虫の目とは、物事の詳細を分析する視点のことをいい、1つの物事を複数の小さな視点から捉えるので、実在するモノやコトを構成する要素に焦点を当て、丁寧に分析し観察することをポイントとしています。

鳥の目とは、物事を全体から捉える視点のことをいい、いわゆる「木を見て森を見ず」にならないよう目先の小さな物事にとらわれずに大局的に全体を見渡すことをポイントとしています。

魚の目とは、物事を流れで見ることをいい、過去から現在、現在から未来といった時の経過を動的に捉えて、物事の変化、因果、順序、過程、トレンドなどをポイントとしています。

1. 俯瞰力とは

1. 高いところから下を見下ろすこと
2. 広い視野を持つこと

3. 客観的に物事を見ること
これらはその名の通り、俯瞰する力。ビジネスシーンにおいては、業務やプロセス全体を眺めることになりま。これは前述の「鳥の目」のことです。

ちょっと、いつも座っているデスクの天井から自分の組織を眺めてみてください。日々忙しく動いている部下はどんなふうに見えますか？ あなたの組織の業績を上げようと行動しているはず。あなたも同様でしょう。

そんな時にこのように一呼吸置いて、組織全体を俯瞰してみましよう。フロアを眺めると部下の動きをはじめ、業務時間の流れ、部下同士の連携の良さ悪さが見え、数字を見ると、生産量や業務効率の行程など全体の様子を再認識できるはず。いつも行っていることですが、「全体を見渡す」という意識で見ると現状把握から先の見通しまで見え方が変わってくる場合があります。

コロナ禍が1年以上も続き、テレワークなど働き方が大きく変わ

った組織が多く見られます。このような時に、リーダーはどのようにリーダーシップを発揮するか、見えない明日に向かってどう部下を引っ張っていくか。

2. 俯瞰力が求められる今

リーダーは組織の業績を上げるチームにしなければならない、間違った方向を示してはいけない、というプレッシャーより目の前のことに集中しがちです。そんなリーダーを見たら部下はどう感じるでしょう。大変な時だからこそリーダーとしては「俯瞰力」を発揮する余裕を持つことが求められます。

また私は講師として仕事をしていますが、これまで実際に自分の講義する姿を録画し改善に努めてきました。私は「講師はしゃべるモデル」と思っていますので、スキルアップには映像を見直すことが一番と思っています。これはリーダーも同じで、リーダーを演じ、それがうまくできているかを見る力が大切だと思います。

高尾 英正 (たかお ひでまさ) 株式会社ライズ 代表取締役 <https://www.rise-f.net/>

1966年福岡県生まれ。1989年、西南学院大学法学部卒業後リクルートに入社。その後スポーツジムの経営、地元広告代理店を経て2009年、ライズを創設。人材育成事業をメインに「楽しくアウトプットでき実践につながる研修」を展開中。昨年9月に「中小企業のための社内研修の効率的な進め方」(同文館出版)を出版。国家資格キャリアコンサルタント、SDGsビジネスコンサルタント、メンタルヘルスマネジメント2種取得。趣味はスポーツ観戦やマラソン。
▶モットー(仕事):「愛と感謝と成長」 モットー(人生):「元気があればなんでもできる」



■俯瞰力チェックシート (リーダー向け/簡易版)

質問項目	回答欄				
	不十分	できていない	どちらとも言えない	できている	十分できている
1 部下に、納期を守ることを徹底させていますか					
2 部下に、仕事の優先課題を明確に伝えていますか					
3 部下に、仕事のやり方に創意工夫を求めていますか					
4 部下の相談に対して、迅速に対応していますか					
5 部下に、新たにチャレンジすることを求めていますか					
6 部下の仕事に対して、結果だけでなく過程も見えていますか					
7 部下に、目標達成をあきらめないよう求めていますか					
8 部下に、仕事に対するビジョンを語っていますか					
9 あなたの指示や判断は、部下の信頼を得ていますか					
10 部下の意見に対して、先入観なく耳を傾けていますか					
11 上司のアドバイスを素直に受け止めていますか					
12 上司に、組織運営などについて意見を述べていますか					
13 上司と、部下の育成について話し合っていますか					
14 上司の考え方やビジョンを理解していますか					
15 上司にとって、刺激を与える存在になっていますか					

3. 俯瞰力をチェックしてみよう

リーダーとして現在、俯瞰力をどのくらい発揮しているか右のチェックシートを使って診てみましょう。これで部下や上司とのやり取りを「俯瞰力」視点で見直すことで、それぞれとの関係性を客観的視点で見えるものです。まず十分な点はそのまま維持し、十分でない点は補完できるよう具体的に考え行動に移すことができます。

4. 俯瞰力を養う3つのポイント

① 違う立場で考える

まず、部下の立場や、別の立場の視点を持つことです。例えばあなたが、広告会社で営業経験のあるリーダーを任されていれば、営業のことはどれだけでも分かるが、制作やデザイナーの専門的なことは分からないとします。しかし、あなたはその組織のリーダーです。時に分からないことがあっても営業と制作のトラブルなどをうまく解消しなければなりません。そこで、営業の肩を持ってバランスを悪くすると制作スタッフのやる気を下げかねません。そのためにいつもそれぞれの立場や職種で見ておけば自ずと的確な言動ができるはず。②疑問を持つ

② 疑問を持つ

これまで行ってきた仕事のやり方に、常に疑問を持つことです。昨年8月にキャンペーンを行った

から今年もやる、ではなく、昨年の反省点に目を向け、業績向上のために何がうまくいったかがうまくなかったか、しっかり見直し、今年もそのキャンペーンでいいのか、と疑ってみるということです。他の考え方はないか、他の方法はないか、など自分自身はもちろん部下に聞いてみることで。新しい発想と行動ができるのは「よそ者、馬鹿者、若者」と言われています。昨年担当していなかった若手や異動してきたメンバーに聞いてみると、新鮮なアイデアが出て思わぬ副産物が生まれたります。昨年行ったから、という一言で進めないよう意識しましょう。

③ 1年後を考える

どの組織も1年間の目標や事業計画を立てて業務を進めているで

しょうが、半年も過ぎると、目の前の業務に集中してその目標のことさえ忘れがちです。そこで「今年も3分の2が終わりそうだが年始に立てた年間目標についての進捗はどうだったか」と見直す時間をつくることです。PDCAサイクルに基づいて見直すことができれば、コロナ禍がこれだけ続くと思っていなかった頃と今では、社会経済をはじめ市場や顧客の状況が変わっているはず。そのため年始に立てた目標なども変えざるをえません。それを見直さなければ形骸化し、決めたことを見直さず、また新たなことを決めては見直さず、というネガティブスパイラルに陥り、PDCAでなくPDPDサイクルになってしまい、組織のモチベーションが低下してしまいます。