



今だからこそそのリーダー育成法

-CUE10-

*CUE (キュー) : きっかけ
株式会社ライズ 代表取締役 高尾 英正

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	—
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	—

「ビジョン」とは、「将来のあるべき姿を描いたもの。将来の見通し。構想。未来図。未来像」(大辞林 第3版)。一言で言えば「将来になりたい姿」。リーダーとしてのビジョンを考える前に、「組織のビジョン」についてまず考えてみましょう。

1. 企業がビジョンを掲げる必要性

企業は組織として永続的に事業発展していくため様々な方向性や指針を掲げています。その1つが「ビジョン」であり、「経営理念」です。

経営理念とは、「会社の目的や存在意義」を示したもので、「ミッション」「企業理念」「社是」「社訓」と同等に呼ばれることもあります。さらに企業理念、社是、社訓、信条、モットー、スローガン、クレド、行動指針、ミッション、ビジョン…、社是は会社が是(正しい)とするもの、社訓は会社で守るべき教え、信条は信ずる道理、モットーは方針など。

私が勤めたリクルートは当時、社是として「自ら機会を創り出し機会によって自らを変えよ」というものがあり、入社時にいただいた社是が書かれたプレートは今もデスクの上にあります。今のリクルートは基本理念をもとにビジョン・ミッション・バリューズというものになっていますが、社会人としてスタートしてから今までこのプレートを見ながら、機会を創ることのやりがいを感じています。

2. なかなか浸透しない経営理念

企業が掲げるものとして以上のように多くのものがありますが、私が多くの中小企業を診てきたなかで「経営理念」「行動指針」「事業計画」の3つに絞り込むことができます。もちろん多岐にわたり色々掲げることで幅広かつ深い考え方、方向性を示すことができますが、経営理念1つでさえ浸透できない組織が多く見られます。朝礼で毎朝全社員で唱和して、ク

レドを作成して常に携帯して、ということまでされていても…。

時に私は幹部研修で「企業概要テスト」なるものを使って、受講者が自社のことを今の立場でどこまで理解しているか、20問程度のテストをします。そこでまず経営理念やHPの企業概要情報を解答してもらいますが、これが書けない。もちろん書ければいい、書けなければダメ、ではないですが、なかなか高得点を取る方が見られません。それほど「経営理念は書けないものなのだ」と強く感じさせられます。

3. なぜリーダーのビジョンが求められるのか

VUCAの時代、激変する経済環境のなかで「人生100年時代」と言われ、働く時間が延びてきた今、働くことがお金を稼ぐためだけではモチベーションを保つことはできません。ここでは「信じ続けられるもの」が、自分自身にも、身を置く組織においても必要となります。その一助が「ビジョン」と

なりますので組織にビジョンがあるように、組織を司るリーダーにもビジョンが求められます。組織を船に例えると、船長がどこを目指して船を動かしているか。単に次の港を目指すだけでなく、この長い船旅の先をどう示すかが大切になります。

4. ビジョンの立て方～キャリアの3原則

私は経営者の勉強会で「夢ビジョン」というテーマでA3の紙に絵を描きました。まっさらな紙にさて何をどこから描こうかと長い時間考えては、何も描くことができませんでしたが、このキャリアの3原則シートを用いて描き始めたらアッという間に描けた経験があります。

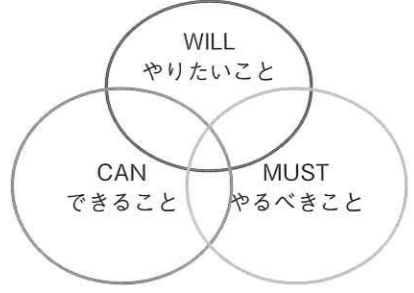
いきなり「ビジョンを立てる」と言っても、立てたことがない人にとっては何から手をつければいいのか分からないでしょう。ここでは「キャリアの3原則」から取り組むのが1つの方法です。

キャリアの3原則とはWILL・CAN・MUSTの3つからなるもので、WILLは「やりたいこと」、CANは「できること」、MUSTは「やるべきこと」で、これからの人生や、今の組織や仕事において、「どんなことをやりたいか」「どんなことができるか」「どんなことをやるべきか」を考えて文字化することです。

A4シートにこの3つのキーワードを「人生」「仕事」「組織」に分けて書いてみましょう。WILLは希望・願望から夢といったキーワードにつながりますが、なかなか出てこなくても、じっくり考えてみてください。CANは能力や可能性を表す言葉でここは少し出てきますね。「自分は何ができるか」「どんなスキルを持っているか」など自問する場合、スキルのキーワードは出てきますが、急に何ができるかと言われても、という感じになるかもしれません。MUSTは一番にたくさん出てくるはずですが、研修の現場でもWILL、CANはなかなか出てこないのに、このMUSTはよく書かれます。義務感だけでなく、期待されている点も出てくる場合があります。

さらに、この3つを円とした場合、3つの円が重なっているところは、「やりたいこと」であり「できること」であり「やるべきこと」である領域=コアコンピテンシー領域と言えます。そこでそれぞれの円を大きくしていけば必ずとコア部分は膨らみます。「やりたいことを増やす(WILL)」「経験を積み重ね、よりスキルを発揮し、できることを増やす(CAN)」「会社からの要望や、期待を増やす(MUST)」ことがこのコア部分を広くし、確固たるビジョンを育てることにつ

■ キャリアの3原則



ながります。

5. 部下にビジョンを掲げさせる

リーダーがビジョンを立て組織・部下に伝え共有できたら、今度は部下にもビジョンを立てる素晴らしさを味わわせましょう。部下のビジョンを考えてみてください。3月号CUE3で「部下把握度チェック」についてお伝えしましたが、仕事においてどんなことを目標にしているか、悩みはないのかなど現状把握できるもので、部下の思いを共有できているかが問われます。ここでぜひキャリアの3原則について聞いてみましょう。部下本人も思っていなかったことが出てくれば、リーダーシップの1つ、引き出す力の発揮となります。

部下がビジョンを掲げ、それに向かって突き進む姿をイメージしてください。さらにその部下のビジョンを今の組織と仕事で掛け合わせるようにできたら、リーダーと部下との信頼関係はさらに良好になっていくでしょう。

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(株)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」

