



CUE 1	—理想のリーダーを掲げる—	CUE 6	—ファン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	—組織力を上げる—
CUE 5	—課題解決力を発揮する—	CUE 10	—

リーダーとして組織をマネジメントするためには部下はもちろん任された組織全体をしっかりとまとめていかなければなりません。

会社を船に例えると、船（会社）が大海原（市場）のなかをうまく航海して（事業継続して）目的地（目的・目標）に全船員と共に予定通り無事に着くこと（目標達成）ができるよう、船長（社長）を中心に港（取引先や提携先）を決め、それに必要な乗組員（社員）、食料（商品）をうまく維持し、燃料・お金を確保しながら船を進めていかななくてはなりません。

この大海原では、ときに嵐が吹いたり（市場が落ち込んだり）、船が損傷したり（自社商品がうまく開発できなかったり）、船内では燃料や食料などが途中で不足したり（資金が足りなくなったり）、船員が病気になったり、亡くなったり（社員が退職したり）と、航海には様々な障害が現れます。それをクリアすることは船長（社長）1人ではとてもできません。

それぞれの部署のリーダーが任

された役割をしっかりと果たし、全員が一丸となることが大切となります。

1. 求められる組織力とは

組織力とは、組織においてメンバーが活躍することで発揮される力のことです。この組織力を上げることを「チームビルディング」と言い、個々人のスキルや能力・経験を最大限に発揮し、目標達成できるチームをつくり上げていく動きのことですが、人それぞれ価値観やスキルは違うことから、ただ人が集まった集団では組織力は機能しません。

野球では全員がピッチャーで4番、サッカーでは全員が点を取るフォワードだったらどうでしょう。そのチームが勝てるかというところではないでしょう。組織では1人の力では限界があることを集団で行うことで、1+1が3にも5にもなりますし、一方で各々が自分の役割を全うすることができず違う方向に向かったり、組織の輪を乱す人がいると逆に力は小

さくなります。そのために組織力が求められ、その組織力を高めるため個々人を見極める必要性があります。

2. 組織力を強化するために必要な3つのこと

① 経営理念や行動指針の浸透

企業には組織として向かう方向や考え方を記した経営理念や、その組織の一員としてとるべき行動を示した行動指針があるはずですが、この経営理念がなかったり文章化されていない会社もありますが、どこに向かうか分からない船に人は乗るでしょうか。任された仕事の成果を出すことはもちろんですが、仕事を通じて、この会社は何を目的としているのか、方向性が明確に定められていればそれを理解したうえで働くことで、仲間との一体感も生まれ認め合うことにつながります。

しかしこうした共通の意識は、企業理念や行動指針を発信するだけで自然に浸透するものではありません。私が所属する中小企業家

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果的な進め方」(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」



■ リーダーによる組織力チェックシート

テーマ	質問内容	◎	○	△
組織風土	組織全体に一体感がある			
理念設定	経営理念や行動指針が明文化されている			
理念浸透	経営理念や行動指針が組織全体で共有されている			
職場環境	職場は安心安全で快適な空間である			
	福利厚生や人事制度などが充実している			
リーダーシップ	上司が自分の言葉で組織のビジョン・目標を語っている			
	上司がメンバーの業務内容や状況を的確に把握している			
コミュニケーション	組織内で思ったことを率直に言い合える			
	部署や上下関係を越えて積極的に提案や意見ができる			
人材育成	組織全体での教育制度が整っている			
	上司が部下の成長に気を配っている			
目標設定	組織全体で目標が明確になっている			
目標達成	組織全体が目標達成に向けて邁進している			
市場把握	組織全体で市場・顧客ニーズを把握している			
商品開発	組織全体で先を見た商品開発がなされている			

同友会でも会員が抱える悩みの1つが「理念の浸透」で、経営理念をつくって日々発しているものの、なかなか社員1人ひとりまで浸透できない、という現実があります。

② 目標設定と進捗チェック

経営理念が目的であれば、事業継続のために設定するものが目標です。会社には様々な目標があります。事業計画を立てその達成に向けて、会社全体として日々どのように達成に向けて稼働するのかがカギとなります。そこで、明確な目標の設定とその進捗チェックを適宜行い、最終的に達成するまで見続ける＝PDCAサイクルをしっかりと回すことが大切です。

例えば、今月の売上目標を100万円と設定した部下に対して、その進捗チェックをリーダーはどの

ようにすればいいのでしょうか。「さあ今月の目標を達成できるよう張り切っていこう」と声かけしてから、いつどのように進捗の共有をするか決めているか、です。まさか月末まで何も話さないことはないでしょうが、部下の達成の伴走をするリーダーとしては、日報や週報をもとに数字や顧客の状況把握や「明日からどうするか」など共有するでしょう。そこでリーダーは部下が目標を達成できるよう、部下には見えない課題や動き方のアドバイスをしなければなりません。

③ モチベーションの向上

組織で働くメンバーの仕事に対する姿勢はモチベーションの高さによって大きく変わります。このコロナ禍でも元気で前向きな組織もあれば、なかなか前向きになれ

ない組織もあります。

これはリーダーの姿勢によって変わります。もしリーダーが「組織運営が厳しいから」と俯いていたら部下はどう思うのでしょうか。私も研修を主として事業展開しておりますのでなかなか厳しい環境にありますが、「対面の仕事がない」と言って俯いてはいただけません。「オンラインでこうしたらどうか」「他の領域で新事業ができないか」など模索の日々です。

また、部下のモチベーションが高いと会社への満足度も比例して高い傾向にあるといわれており、個人のスキル発揮への相乗効果にもつながり、組織のパフォーマンス向上へとつながります。そうなれば自ずと成果も表れ、目標達成の可能性も高まるはずで