

# リーダーシップ ( LEADER SHIP )

# 1. リーダーシップとは

## (1) チームや組織を率いること ・ その能力

リーダーシップとは、主にチームや組織を率いて目標達成に向かうその力を指すことが多く、企業であれば主にマネジメントを行う方に求められる能力としてあげられます。



## (2) ドラッカーが述べる「リーダーシップ」の定義

「リーダーシップとは、組織の使命を考え抜き、それを目に見える形で明確に確立することである。  
リーダーとは目標を定め、優先順位を決め、基準を定め、それを維持する者である」

経済学者



(ドラッカーの著書『プロフェッショナルの条件』より)

「リーダーたることの第一の要件は、リーダーシップを仕事と見ることである」

(ドラッカーの著書『プロフェッショナルの条件』より)

リーダーシップは、才能や性格に左右されるものではなく、「仕事」であるということです。そのため、新入社員であっても、率先して仕事で成果をあげるために自発的に動き、結果的にチームも同じように動いた例があれば、それも一つのリーダーシップになると言えます。

主人公の女子高生が病に倒れた親友に頼まれ野球部のマネージャーを務めることになり、「野球部を甲子園に連れて行く」という目標を立てる(地区予選の1回戦を勝ち抜くことさえ危うい)。

まずはマネージャーの仕事を理解しようと、書店で「マネジメント」の本を探し、店員に薦められるままにドラッカーの『【エッセンシャル版】マネジメント 基本と原則』を購入する。その後、それが起業家や経営者のための本だったことに気づくが、本の内容に感銘を受け読み進めていき、本の内容の多くが野球部の組織作りに応用できることに気付き、次第に夢中になっていく。

その本から、組織や団体・機関の管理者としてのマネージャーの資質、組織の定義付け、マーケティングやイノベーションの重要性など、を学び、自分が「マネージャー」となって野球部をマネジメントできないものかと考え、友人、後輩、この本を愛読している同級生らに協力を仰ぎ、野球部の運営に応用し、部をより良くしていく方策を次々と実践していくという内容です。

のソフト・マスターにつに。

名  
)  
(n  
)  
ド  
祭  
ド



もし高校野球の  
女子マネージャーが  
ドラッカーの  
『マネジメント』を  
読んだら

### (3) リーダーシップは、一人ひとりが身につけるべき能力

リーダーシップが大事だという話は、社会人になるよりも前の、高校・大学時代においてもよく耳にしたのではないのでしょうか。人によっては、就職活動で自身のリーダーシップに関する経験を話したことがある方もいるでしょう。

そのため、必ずしも上司や管理職、経営層にだけ当てはまるものではなく、チームに所属していれば、誰にでも求められる能力だと言えます。



## (4) マネジメントとの違い

マネジメントは、目標達成のために、主に上司が部下に対してあらゆる施策を行うことをいうため、対象は部下を持つ上司になります。

一方、リーダーシップは、部下がいる、いないに関わらず、チーム全体をひっぱることはすべてリーダーシップだと言えます。

	リーダーシップ Leadership	マネジメント Management
i 源泉	人間性	地位・権限・規則
ii 視点	未来 (ビジョン)	今 (プラン)
iii 使命	創造的破壊	秩序の維持



## ～ マネージャーとリーダーの役割の違い ～

マネージャーは、

組織の規律を守った上で、  
部下の育成やモチベーション管理、  
目標達成など、幅広い業務を担う役割

リーダーは、

組織の方向性を示し、先頭に立って  
メンバー全員を同じ方向へ導く役割

## 2. リーダーシップを発揮するとはどういう状態？

(1) その人の行動によって、周りが引き上げられ、  
組織活性につながっている

リーダーシップを発揮するとは、その行動によって周りに良い影響を与え、組織の活性化につながったり、成果を出していることを言います。

生まれつきの才能などではなく、「仕事」そのもので発揮できる人が、リーダーシップがあるということになります。



### 3. リーダーシップ能力が高い人の7つの特徴

リーダーシップは生まれつきの能力ではないと言われています。  
誰もが身につけることができる力なのです。

リーダーたることの第二の要件は、リーダーシップを、地位や特権ではなく責任と見ることである。  
優れたリーダーは、常に厳しい。  
物事がうまくいかないとき、そして何事もだいたいにおいてうまくいかないものだが、その失敗を人のせいにはしない。



(ドラッカーの著書『プロフェッショナルの条件』より)

## (1) 信頼されている

「責任」がとれる人間であるということは、周りから信頼を得ている。ということにつながります。

- ① 会議の時間を守る
- ② 一度言ったことに責任を持つ
- ③ 人によって話すことを変えない

など、メンバーからの信頼を得ることはリーダーシップを発揮するためにはまず前提として重要なポイントとなります。

### 信頼関係構築のピラミッド



## (2) 行動力がある

リーダーシップがある人は、常にメンバーの前をぐいぐいと歩いているような印象があります。  
失敗を恐れず、前に進んでいく力は、周りへの影響も大きいもの。  
また、目標達成のためにしっかり行動することもリーダーシップには重要です。

周りから信頼されるためには、自身に課せられた役割を果たすことも重要です。  
自らの責任である目標達成のために、行動する力が求められます。



### (3) 誠実である

顧客に対しても、メンバーに対しても誠実に向き合い、ちゃんと尊敬の気持ちを持って接することは、(1)での信頼を得るためにもおさえなければいけない基本です。

どれだけ能力が高くても、不誠実な人についていきたいとは思いません。



## (4) コミュニケーション能力が高い

言わなければ分からないことを言わなかったり、伝わっていないことをそのままにしていたりと、メンバーとのコミュニケーションがうまくいかない人はリーダーシップがとれているとはいえません。

重要なのは、自分の言動によって、メンバーが「行動」にうつっていること。

コミュニケーション能力が高い人は、相手を行動させ、結果につなげる力も持ち合わせたりします。



## (5) 決断力がある

あれこれと悩み、優柔不断な態度をとる人に、ついていきたいと思う人、いい影響を受ける人は少ないでしょう。

自分としての判断軸をしっかり持ち、正解かどうかに関わらず決断できる力がある人は、周りも引っ張られていくパワーを持っているのではないのでしょうか。



## (6) 逃げない

困難な目標や、トラブルなどから逃げないということが、責任を果たすということでもあります。

ドラッカーが述べるリーダーシップの第二の要件である「責任」について、一番大切なポイントかもしれません。



## (7) 精神的に安定している

リーダーシップを発揮する人は、精神的にも安定し、浮き沈みがありません。

常に冷静で、自身の気分には左右されない精神的な強さが必要です。

自分の意見に対して反論や批判の声が上がっても、しっかりと受け入れる器の大きさが求められます。

このような態度が、信頼につながっていきます



## 4. リーダーシップ能力を高めるために何をすべきか

### (1) チームのメンバーを信頼する

なんでもかんでも指示し、メンバーに仕事を任せられず口を出してしまうと、メンバーからは「自分のことを信頼されていない」と思われてしまいます。

お互いの信頼関係をつくるためには、自身がメンバーを信じることも重要です。

あれこれ指示をするのではなく、メンバーの能力を信頼して業務を任せ、そのプロセスと結果に対してアドバイスをしたり、モチベーションが上がるような声かけや感謝の言葉を伝えていきましょう。

## (2) 普段から自分の意思を明確にもつ

判断力が弱く、決断も苦手……という方は、普段から何かを決めるときに迷わないように自分の意思、こだわりを持つように意識してみましょう。

自信がある人の決断や判断は、そうでない人よりも力があり、周りも納得します。

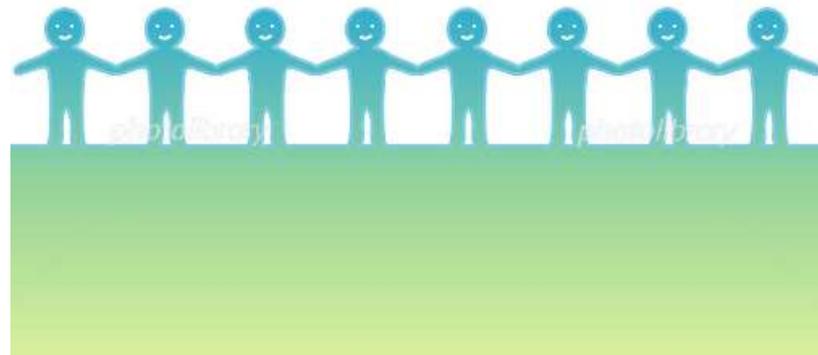
決断した内容ではなく、本人が「こう思っている」という気持ちの強さが相手にも影響します。



### (3) 仕事以外で人のつながりを多くもつ

コミュニケーション能力の高い人は、様々な年齢層、環境、立場の方に関わらず相手が思っていることを察し、適切な対応ができます。

普段から自分と気が合う人とだけ過ごしていると、そのような能力は身につけにくく、自分と価値観が違う人に対応できなくなります。今後働き方の多様化が進む中、様々な価値観を持つ人とコミュニケーションをとるうえでは、普段から意識して自分とは違う世界の人とつながりをもつよう、会社の外に出ていくことが大切です。



## (4) 明るくポジティブに振る舞う

必要以上ににこにこしたり、メンバーにとって親近感のある存在、いわゆる「仲良し」な関係を意識する必要はありません。

しかし、常に不機嫌、怒鳴ってばかりという人についていきたい人はいないでしょう。

いつもは明るくポジティブであるという前提があるからこそ、ときに優しく、ときに厳しく接するその姿勢に説得力が出るのではないのでしょうか。



## 【 まとめ ① 】

### リーダーシップ能力が高い人の7つの特徴

- ① 信頼されている
- ② 行動力がある
- ③ 誠実である
- ④ コミュニケーション能力が高い
- ⑤ 決断力がある
- ⑥ 逃げない
- ⑦ 精神的に安定している

### リーダーシップ能力を高めるために何をすべきか

- ① チームのメンバーを信頼する
- ② 普段から自分の意思を明確にもつ
- ③ 仕事以外で人のつながりを多くもつ
- ④ 明るくポジティブに振る舞う

## 【 まとめ ② 】

### 一人ひとりがリーダーシップをとれる組織づくりを

リーダーシップは、上司や先輩だけにもとめられるものではありません。企業が成長していくためには、社員のエンゲージメント(会社に対する「愛着」「思い入れ」など従業員と会社の絆)を高め、強い組織づくりを行うことが必要です。

そして、リーダーを中心にチーム一丸となってみんなで目標設定し、それを達成していきましょう。

そのため、リーダーはそもそも誰しもが持っているべき能力なのです。



おまけ...

ここで

**リーダー資質診断を**

**してみましよう！**

質問は、全部で 10問 あります。

それでは、いってみよう。

# <リーダー資質診断>

## あなたの統率力は何パーセント？

Q1 敷かれたレールを歩くのはつまらない

YES

NO

Q2 友人や同僚に恵まれていると思う

YES

NO

Q3 ストレスが溜まっているなと感じたら？

趣味などに熱中して発散する(YES)

なかなか発散できない(NO)

Q4 仕事に対してプライドや目標がある

YES

NO

Q5 ピンチこそがチャンスだと思う

YES

NO

Q6 つい自分の武勇伝を自慢してしまう

YES

NO

Q7 仕事で失敗してしまったら？

失敗を認めて仕事で挽回する(YES)

連帯責任を主張する(NO)

Q8 人前で話をするのが得意だ

YES

NO

Q9 3年後の自分が想像できる

YES

NO

Q10 自分の欠点を指摘されたら？

意見を聞いて素直に取り入れる(YES)

相手の欠点も指摘する(NO)

以上！

**お疲れ様でした！**

それでは…

**結果を見てみましょう！**

**<リーダー資質診断>** あなたの統率力は何パーセント？

**“ YES ”の数が 0 ~ 1**

**リーダー資質 10%未満**

何より自分の身の安全を考えるあなたは、自己主張をしたり反発したりすることは絶対にありません。周りの意見に合わせながら、波風を立たせずに無難に生きようとするでしょう。

また、スロースターターで人を率先するのは苦手。しかし、はじめからリーダーとして生きようとしなければ、意外と早く自分の生き方を選択することができそう。例えば、縁の下の力持ちに徹することができれば、じょじょに実力を発揮していけるでしょう。

**<リーダー資質診断>** あなたの統率力は何パーセント？

**“ YES ”の数が 2 ~ 3**

**リーダー資質 25%未満**

あなたはときには自分の意見を言うこともあり、周囲の人に従うこともあり、臨機応変に対応のできるタイプです。

人生を器用に渡り歩き、無難に生きていくことができるでしょう。リーダー格ではありませんが、リーダーの補佐的な役割がもつとも力を発揮できそう。

もし、これから先リーダーとしてやっていきたいという気持ちがあるのなら、行動力や実行力、礼義などをしっかりと身につけていくことが必要でしょう。

**<リーダー資質診断>** あなたの統率力は何パーセント？

**“ YES ”の数が 4 ~ 6**

**リーダー資質 50%**

あなたはなかなかの行動力とパワーの持ち主ですが、他人を引っ張っていくほどの資質はありません。

人がついていくほどの魅力や、何かを与えられるほどの能力というよりも、みずからがひとりでも行動を起こしていくタイプでしょう。

短期的なリーダーになることはできても、長期的に人の上に立つことはなんとなく不安を抱かせてしまいます。

リーダーを目指すよりも、マイペースに生きるか一匹狼となるのが合っているでしょう。

**<リーダー資質診断>** あなたの統率力は何パーセント？

**“ YES ”の数が 7 ~ 8**

**リーダー資質 75%**

リーダーとしての資質を十分にもっているあなた。  
人を引き付ける魅力があり、さらに人に恩恵を与えるゆとりがあります。  
あなたが発する意見や行なうことは多くの人に期待を抱かせ、夢を与えることとなるでしょう。  
ただし、お調子者でツメが甘いところが珠にキズ。  
たった一度の失敗や些細なあやまちのせいで、一瞬にして信用を失うことにもなりかねません。  
リーダーとしての自覚をもつことで、それを防ぐことができるでしょう。

**<リーダー資質診断>** あなたの統率力は何パーセント？

**“ YES ”の数が 9 ~ 10**

**リーダー資質 100%**

あなたの周りには常に人が集まり、自然にサポートしてもらえます。生まれつきリーダーとしての素質があるでしょう。自分の才能や実力を鼻にかけることもなく、周りに気を配るゆとりもあります。

ですから、多くの人がああなたの才覚に可能性を感じ、あなたもすでにリーダーらしくエネルギーに振るまい、行動力や知性をフルに発揮しているでしょう。

その力をこれからますます拡大させていけば、一国の主になることも不可能ではなさそうです。

**最後に・・・**

LEADERSHIP



# ～ リーダーシップ ～

- L** ... **Love** (ラブ) = **愛する心**
- E** ... **Experience** (イクスピリエンス) = **経験**
- A** ... **Action** (アクション) = **行動力**
- D** ... **Direction** (ディレクション) = **運営能力**
- E** ... **Education** (エディケーション) = **教育する力**
- R** ... **Recreation** (レクリエーション) = **創造する力**
  
- S** ... **Service** (サービス) = **奉仕の心**
- H** ... **Health** (ヘルス) = **健康な身体**
- I** ... **Idea** (アイデア) = **斬新な発想**
- P** ... **Personality** (パーソナリティー) = **個性**

## 《 リーダー資質 》

一般的に自己主張が強く、自信にあふれて有能な人がリーダーとしてイメージされやすいものですが、自分の能力よりも、いかに人を信頼し、頼れるかどうかリーダーの資質には重要です。

積極的にコミュニケーションを取って相手の気持ちを汲み取り、悩んだら上司に相談しながら解決策を探すことで、自身のリーダーとしての能力も向上していくことでしょう。

**END**