

	その1 なぜ今、リーダーになりたくない人が増えているのか
	その2 今こそ、草食系リーダーの時代
	その3 草食系社員を草食系リーダーにするためには
	その4 経営理念の実現と草食系リーダーの役割
	その5 草食系リーダーが活躍するための3つの組織運営条件
	その6 草食系リーダーが持つべき5つの姿勢

その3 ■ 草食系社員を草食系リーダーにするためには

その2までお読みいただき、どのような所感をお持ちでしょうか？「草食系リーダーが必要なのは分かった。そんなリーダーがいればよい、ということも理解できる。ただ、そういったリーダーをどのようにして育てていけばよいか分らない」と思われてはいないでしょうか!?

いわゆる「今までのトップダウン式リーダー＝肉食系リーダー」が草食系リーダーに求められるスキルを習得することはリーダーシップの本質を変えているわけではないので、ある意味進めやすいものです。

しかし、実際に著者が企業を訪問して感じるのは、今、ビジネス社会に増えてきている、いわゆる「草食系社員」を「草食系リーダー」に育てていくにはどうすればよいか、という新たな課題です。そこに大きな迷いが出ているのではないのでしょうか!?

そこで、その3では、社内で増えてきている「草食系社員」を「草食系リーダー」に育てるための方法について、整理していきます。

草食系社員の特徵

「草食系社員」と聞いてどういう印象でしょうか？

- 口数が少ない、声は比較的小さい
- 遠慮がち

●考えることに時間を使う＝行動が遅い

●失敗を恐れる

●ケンカが嫌い

こんなイメージがありますね。端から見ると、この人はリーダーには向いていない、と一般的には思われる人たちです。

現状の職場を見ると、そのような人たちが年々、増えているように思えます。実際、若者自体の人数が少なくなっている影響からなのか、最近の採用者は小さいときから競争をあまりしてこずに社会に出てきているケースが多くなっています。

また、流行歌でもありましたが、「ナンバー1よりオンリー1」が大切だという時代で育っている背景もあり、「自分がどう感じるか」に主眼を置き、他者からの評価は二の次と考える人が多いのです。

つまり、一言で言うと、「人は人、我は我」であり、他者への関心を強く持たないことが、草食系社員の大きな特徴といえるでしょう。

では、そのような人たちを『指示命令をガツガツ出すのではなく、現状の確認のためのコミュニケーションを密に図り、正確に意思決定を行う努力を怠らずに「決め、行動する」こと』ができる「草食系リーダー」に育て上げるには、

どうすればよいのでしょうか？

ここで記載する方法は実際に筆者が顧問先であるお客様の会社で指導実践していることであり、多くの場合、うまく機能するリーダーが育っています。その事例を含め、ご紹介します。

草食系リーダーの「3力」

ポイントは前提条件を踏まえて、3つあります。

【前提】リーダーになるメリットを共有する

当たり前のことではないか、と思われるかもしれませんが、案外、きちんと伝えきれていないことが多いのが、リーダーになるメリットです。

これについては、人事部がすべきこととして、その1の「なぜ今、リーダーになりたくない人が増えているのか」の中に記載してありますので、再読してください。

そのうえで、以下の3つの力について解説します。

①「知力」～ロジカルシンキングをベースにしたコミュニケーション能力を身につけさせる
まず、自分自身の考えをきちんと整理し、分かりやすく人に伝えることができる能力がなければ、人を巻き込んでいくことはできません。

その意味において、主張したい



中武 篤史 (なかたけ あつし) 株式会社ユアコンパス 代表取締役社長 ユアコンパス社会保険労務士事務所 代表
 ■(株)ケンレイ(当時)で和食レストランかごの屋の創業期から関わり、人材育成業務、統括営業部長、執行役員総務人事部長を歴任。会社の攻めと守り、両方の責任者を経験
 ■2012年株式会社ユアコンパスを設立
 ■企業研修、組織人事コンサルティングを得意とする。「現場社員への指導」には定評
 ■年間150件の企業研修では事務局満足度・受講生満足度ともに90%以上を達成
 ■著書に「いま求められる「草食系リーダー」のためのや・わ・ら・か・指導術」(みらいパブリッシング)
 ▶仕事のモットー「早く、早く、とにかく早く」 座右の銘「継続は力なり」 www.yrcp.jp



ことと、それを底支えする論拠、根拠、データ、事実の整理を行ったうえで、伝えることができるかが大切となります。

それができて初めて周りの人に「なるほど!」と言わせることができるのです。筆者の顧客の企業にはリーダー候補者に必ずこれらの能力が高まる研修を実施するようにしています。

その結果、数年前、リーダーとして独り立ちするスピードが3年かかっていたものが、1年でもリーダー性を発揮できるようになってきています。リーダーシップ醸成には効果が高いものであろうと考えますので、検討されるのもよいでしょう。

②「体力・精神力」～目標を設定し、何か1つのことをやり遂げる経験を積ませる

どんなことでもよいのですが、「1人の力でやり切った感」を味わわせることが大切です。それは仕事に関することと、個人競技系のスポーツと、両方での成功があることがよいでしょう。

いずれも、自分自身が今できなかったことについて目標を設定し、挑戦して、その目標をクリアした経験を積ませるのです。

まず、仕事面の目標設定について見ておきます。通常、目標管理は「成果」が大切ですので、「組織目標の達成」を目指す場合が多いのですが、ここでいう、仕事で

の目標実現はあくまで「個人の方のみ達成されるもの」に限定しておくといよいでしょう。そうすることで仕事の中で自分磨きを行う必要性が出てきて、自分で自分を鍛えられるようになるわけです。

次に個人競技系のスポーツでの目標設定です。ランニングやマシントレーニングなど、筋力がつくことで成果が一定レベル上がるスポーツとかがよいでしょう。目標のタイムや重さを設定し、それができるようになるまで、継続し、取り組み続ける経験を積むことができます。

そして、両方に共通することとして、厳しい目標設定に耐え、実現を目指すなか、苦しい思いをして自分磨きをしてきた人は、いざ、厳しく重大な局面に追い込まれたときでも、何とかできる方法を考え、行動できるようになってくるのです。

そういう意味において、「やり切った経験」はリーダーとして必須の能力に変化しえるものなのです。

③「胆力」～決めさせる、決める経験を数多くさせる

リーダーは決める仕事であるといっても言い過ぎではありません。決めない限り、組織も個人も動かないわけで、企業の活動の原点は「決めること」です。

通常、その決定権限は上司が持っていることが多く、若手リーダ

ーに決定権限が与えられているケースは多くの企業の場合、決裁権限規程などで規定されている範囲にとどまり、さほど幅広くはありません。

この幅を一時的でもよいので広げ、決定し、遂行させる経験を多く持たせるようにするのは、予算計画や新規事業起案のような重たい内容のものであればなおよいですが、そのようなレベル感でないものでもよいですので、とにかく決めさせましょう。

決める際には、考えが浅い、リスクが大きすぎるなど、問題が発生することがありますが、「こうすべきだ」と上司が口を出すのではなく、「こういう課題が起きたときにはどうするのか?」とリスクを整理させたり、「この点はどう考えているのか?」と考えをまとめさせたりすることで、決めるための情報を共有しながら、最終決定を本人にさせるようにします。

その決定プロセスを踏ませることで、決めるための「胆力」が身についてきます。これを繰り返すことでリーダーとしてどう動いていけばよいのかが理解できるようになります。

以上3点をベースに鍛えていくことで草食系リーダーの育成が可能ですので、貴社でもぜひ教育体系構築の一環として取り組まれることをお勧めいたします。