	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6 ■ 草食系リーダーが持つべき5つの姿勢

本連載も最終回となりました。ここまで、「草食系リーダーとはどういう人物を指すのか」や「草食系リーダーが活躍するための条件」などを解説してきました。

今回は、草食系リーダー自身が活躍を目指すために必要な5つの姿勢についてまとめ、連載を締めくくります。

①自分で「決める」

草食系リーダーが真のリーダーとして振る舞っていくために大切なこと。そのスタートスイッチは「決める」ことです。しかも、その決める内容は、自分自身が自信を持てるものでなければなりません。そうなるためには何が大切なのでしょう。

それは、「自分の頭の中で、その決めた意味、結論」を整理し、「もうこれ以上は考えられない」ところまで自分で考え抜くことです。その結論を決める際に、人から情報を聞き出すことは大切ですが、その情報の取捨選択は自分自身で行わなければなりません。決めるときは決して人を頼ってはいけないのです。

そして、決めたことについて、腹をくくる。逃げない。そういう「胆力」も大切です。これは一朝一夕には身につきませんが、これでもかと考え、整理したなかでの

結論であれば、思いは強く持てるようになってきます。

②「なぜ」「何のために」を考える（目的意識）

①にも関連してきますが、リーダーは、物事を進めるに当たり、「何のために、それをするのか?」「なぜ、それを止めるのか」など、その物事の本質を追求し、深く考えることが大切になります。その考えがなくては、議論をしても結果として論破されてしまい、自分自身が「決めた」ことが組織の中で反映されません。それではリーダーとしての振る舞いは期待できなくなってしまいます。

そもそも、その決定をした目的、ねらいは何か? それはなぜ必要なのか? WhyとWhatを使い、自問自答しながら、答えを短い文章でまとめることが大切です。まとめるにはロジカルシンキングをベースにした「抽象化能力」が必要となります。これを草食系リーダーは鍛え、身につけておくべきです。

そのことにより、発信する内容に重みと責任が出て、たとえ、反論があったとしても、それに対する反駁を行うこともできるようになります。大声を出さなくても、恫喝しなくても、相手を論破することができるようにもなってい

ます。

③失敗を恐れない

草食系リーダーが最も恐れること。それは「失敗すること」なのではないでしょうか? これまでに多くの草食系リーダーを見てきていますが、最も共通していることが「失敗に対する認識」です。「失敗をする＝上役に叱られる」。そのことが、まず先に立ってしまうような人を多く見受けられます。

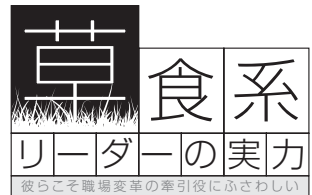
しかし、人生で全く失敗しない、ということはありません。失敗して分かることもたくさんあります。逆に、失敗を恐れるがあまり、「石橋を叩きすぎて、その石橋を壊してしまう」人も散見されます。「そこまで叩いたらどんな橋でも壊れますよ」というくらい叩いてしまうのです。橋は渡れたらよいわけで、確認をしすぎて、チャンス自体をみすみす逃してしまったのでは、リーダーとしての資質を問われても仕方がない状況となってしまいます。

名経営者は、そのあたりの判断が抜群です。彼らの著書によれば、特に「7割」ということを意識されるようです。

●鈴木敏文氏（セブン&アイ・ホールディングス会長）
「まずは視点を変え、挑戦する価値があるかどうかを考える。そ



中武 篤史(なかつたけ 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



して、自分の中で6から7割、実現できる可能性が出てきたら挑戦する」

『心に響く名経営者の言葉』ビジネス哲学研究会 編著 (PHP研究所)

●孫 正義氏(ソフトバンク社長)「よく考えて7割以上の確信がある時には勝負をすべき」

『孫の二乗の法則 孫正義の成功哲学』板垣 英憲 著 (PHP研究所)

失敗を恐れ、成功確率が9割以上になるまで追求し続けると、チャンスは通り過ぎてしまいます。そうではなく、「3回やって2回成功する」くらいまでの突き詰めを行い、それでGOの判断をする。そこで失敗したら、やり直せばいい、くらいの気持ちで進めるのがビジネス的観点では最も必要どころといえるのでしょ

う。言い換えれば、「まずやってみる」という気持ちを持つことが大切である、ということです。

④一人で行うとしない

草食系リーダーにありがちなこととして、持っている情報を共有しないケースが散見されます。巻き込んだり、説明したりする、対人コミュニケーションを面倒だと考えてしまいがちなのです。

しかし、これはリーダーの振る舞いとして、よくありません。なぜなら、この行為そのものが、「人」という経営資源の活用を放棄してしまうことにつながるからです。リーダーは組織人として持つべき

6つの経営資源(人、モノ、カネ、時間、情報、ノウハウ)をフルに活用できなければなりません。その活用を通じて、組織全体で成果をいかに最大化させることができるかがリーダーの仕事であるといえます。そのうち「人」の活用は最も重要なリーダーとしての活動になるのであり、それを行わずしてリーダーとしての成果発揮はできないわけです。

従って、好きか嫌いに関わらず、「人」を巻き込んで仕事ができるよう、行動することが大切です。逆にいえば、1人で仕事してしまっていること自体、リーダーとしての機能が果たせない、と自ら宣言してしまうことにもなるわけであり、そのような状況は自らの意識変革により、脱却できるようにならなければなりません。

⑤自分を信じる

最後の姿勢は自分を信じる、つまり「自信」です。自信のある、なしは周りから見ていて、すぐにバレてしまいます。自信のないリーダーには人についていこうとせんとせんし、そもそも信頼をしようとしなくなります。

では、自信をつけるためには何をすればよいのでしょうか? これは、ニワトリと卵のようになってしまっていますが、①~④のことを愚直に信じて取り組み続けることであると私は考えます。つまり、

「自分」で「決める」ために、その仕事の「意味、目的、ねらい」をこれでもかというくらい考え抜き、出た結論に基づいて「失敗を恐れず」、「周りのメンバーを巻き込む」ために、何度も話をし続け、納得、共感を得る

こうした行動こそが、自信の源になるのです。

ただ単に自己啓発セミナーに出て、「自分はできる」などと潜在意識を呼び覚ますような胡散臭いことを実施しなくても、自身で行うべき上記の行動をやり続けることこそが、最終的な自信につながるのです。

そして、そういう行動をするリーダーを、周りの人はきっと支えようとしてくれるはず。その支え合う関係は、組織がチームワークを醸成するためのエネルギーになることでしょう。

一にも二にも、行動あるのみ。動かなければ何も変わりません。ぜひ行動してってください。

真の草食系リーダーになるための努力の1つひとつは難しくありません。いかにこれをやり続けられるか、ここに成功へのカギは隠されているのです。

* * *

皆様の大奮闘を祈念しております。6回にわたってお付き合いくださいまして、本当にありがとうございました。