	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2 ■ 今こそ、草食系リーダーの時代

前回その1では、「なぜ今、リーダーになりたくない人が増えているのか」について、そして人事部門としてどう対応していくべきかについて、以下のようにまとめました。

- ①リーダーとしてあるべき姿を「見える化」「文字化」し、手本が示せなくても、そのイメージが具体的に共有できる状態にすること
- ②リーダーとして成功している人のキャリアパターンを社内外に共有できるような仕組みを動かすこと
- ③リーダーとして職場を牽引し、会社発展に貢献した人への処遇を厚くすること
- ④職務をうまくこなしたリーダーの名誉を高める工夫をすること
- ⑤部下指導スキルの研修を必修で取り入れること

では、これらのことさえ押し進めていけば、現代のリーダー養成としては成功と考えてよいのでしょうか？

実は、「NO」なのです。なぜ、NOなのでしょう？ それは、語尾を見れば分かりますが、すべて「こと」で解決しようとしているからであり、それだけでは不十分なのです。

その考察について、今回、次回でまとめていきます。

### 真の影響力を発揮するために

リーダーといえば、次のような人のことが想起されます。

- ぐいぐい引っ張ってくれる人
- スピーディに決めて進める人
- 的確に判断できる人

これは間違いではありません。なぜなら、リーダーを語る際に「対人への影響」というキーワードは必ず関わってくるからです。ただし、実際にはその影響がどのように発揮されているかが重要です。

よくあるのは次のような影響の発揮の仕方です。

- 脅し（恫喝して、人を従わせる）
- 論破（言い分を全く聞かず、言いくるめてしまう）
- 圧力（評価などをちらつかせ、言うことを聞かせる）

このようなやり方では影響力の最大発揮にはなりません。言い換えれば、それは「真の影響力」の発揮につながらないのです。

では、この「真の影響力」を発揮するためにどうすればよいのでしょうか？ それは、「実行すること1つひとつについて、真剣に考え、相手のことを良くしてやりたいと思い、行動する」ことです。

私が昔勤めていた会社の上司がこの「真の影響力」について、以

下のように分かりやすい言葉で説明していました。

「例えば、『集合』と号令をかけたときに、人が一定の方向に規律正しく行動するか、この影響度の高い人間こそがリーダーである。それは、大声が出るだけでもダメ、恫喝や暴力は当然ダメ。ただ一言『集合』という言葉に、『凜』とした迫力と、相手のことを良くしてやりたい、という気持ちがにじみ出ているかで決まる」

いかがでしょうか。

つまり、真の影響力とは、影響を与えた相手が心の中から「そうだ、そうしよう」と思い、行動できるようにアプローチすることなのです。人に影響力を発揮しているかと思うのであれば、脅しも論破も圧力も重要ではないのです。

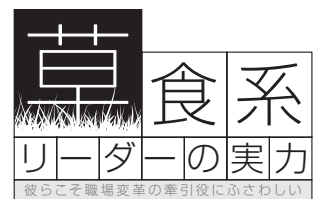
また、影響力の発揮を「こと」として捉え、人事部として表面だけを整えて対応しようとしても「真の影響力」は社員のなかに決して醸成されないのです。あくまで、相手が良くなるよう、成長するように願い、対応、行動する気持ちがいかに育まれるかを考えていかなければならないのです。

まとめると、「真の影響力」を与えることができる人こそが「真のリーダー」といえます。

では、その「真のリーダー」像について、整理してみましょう。



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



## 真のリーダーは「決め、行動する」

「リーダー」。この言葉だけを見ると、学校の先生のように「正しいこと」を伝えて「導く」人というイメージを持ってしまいます。辞書にもそう書いてあります。私がサポートしている企業の社長の多くもこのような考えを持っていることが多いのですが、結論から述べれば不十分です。

例えば、リーダーが組織を率い、山を冒険をしている状況を考えてみましょう。

チームが急な大雨に遭い、身動きが取りにくい状況になりました。メンバーはパニックになりかけています。ここで、「ごちゃごちゃ言っている暇はない。もっと早く歩かないと大変なことになるぞ」と怒鳴ったり、「雨の中で歩くと体が冷えるので体を動かし続けることが鉄則です」と正しい情報を説明したりしても、組織の士気は高まりませんし、ピンチから解放もされません。

では、こういうときにリーダーは何をしなければならないのでしょうか？

それは、「あと1時間だけ歩きましょう。地図上ではあと30分、600メートル歩けば小屋が見えるはずですが。30分歩いても道が見えなければ、風の少ないところを30分以内で探してテントを張り、一晩過ごすことにします。発電機

とカイロと断熱防水マットは持っています。皆が持っているシュラフと断熱防水マットがあればマイナス10度までなら大丈夫な設計です。安心して。まずは歩きましょう。ついてきてください」と方針を伝え、組織に安全をもたらすために行動することが大切になってくるのです。

つまり、リーダーとは、『組織全体の現実を変えられるように「決めて」「行動できる」人』でなければなりません。

そういうリーダーでありさえすれば、恫喝、圧力などのパワーで人を巻き込もうとする必要はないわけです。現実を変えるため⇒パワーを発揮する、という短絡的な考えで行動するから、うまくいかないのです。

## 周りの人を生かす草食系リーダー

そんな職場のリーダーから研修講師として悩み相談を受けることも多くあります。そのなかで一番多い相談は、「私は正しい。それを伝えて何が悪いのか？」というものです。「正しい、正しくない」を2極で語れる時代は、もはや終わりに近づきつつあると考えるのが賢明です。

それは、今の世の中、変化が激しいわけで、その状況下で常に正しい答えが存在することはなくなってきているからです(もちろん、仕事において過去やったことをベ

ースにした技術の蓄積に関して否定するものではありません)。

そうやって2極で考えるのではなく、周囲にいる多くの人に影響力を発揮して、「周りを生かしながら、組織が生き残り、繁栄していくため、私に何ができるか」というサポート型の考え方こそが変化の時代に求められているのです。

ここまで見てお分かりのように、「真のリーダー」として成功するために必要なことは、『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』となります。

自然社会的に言い換えれば『自分から動いてガツガツと食べることなく、周りの危険を察知するために常に神経を研ぎ澄まし、自分自身が強いと過信せずに周りの力を生かして「決め、行動する」こと』です。

この自然社会的な表現を見て、何か気づきませんか？ そうです！野生に生きる「草食動物」ぴったりですね。このようなリーダーを草食動物にちなみ、草食系リーダーと名付けてみました。

つまり「草食系リーダー」とは弱々しいリーダーなどでは決してないのです。

今回は、その「草食系リーダー」をどのようにして育てていくべきかをまとめていきます。