

## リーダーシップとは

リーダーシップとは

「職場目標達成のプロセスで  
心から積極的に行動するよう仕向ける力」

(日本能率協会JMA)

## リーダーシップとは

### 目標達成に向け周りをリードする力

- ・ 理事長・院長から個々の職員に至るまでそれぞれのレベルであるもの。
- ・ ポジションに関係なく自らがリーダー役を買ってでて周囲を巻き込み  
引っ張っていく力

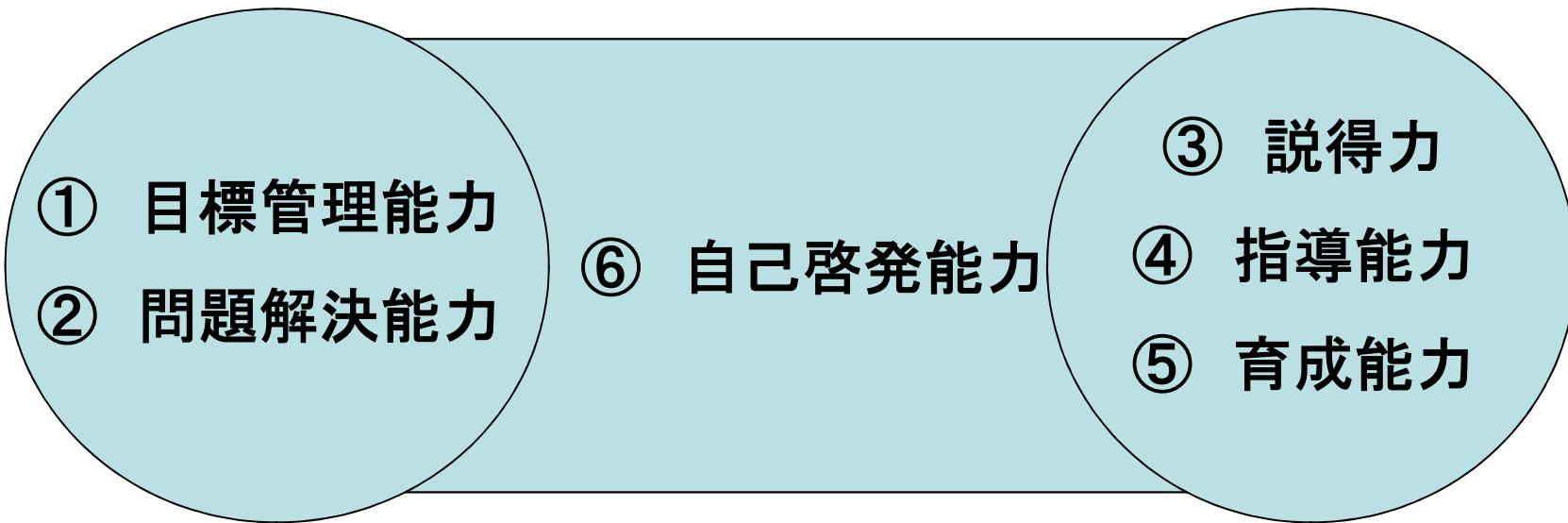
### リーダーシップの3要件

- ① 向かうべき方向と目標(御旗、ビジョン)を提示できる。  
何のために(目的), 何をするか(目標), どこへ向うのか等々自分たちの目的／目標をきちんと掲げる。
- ② 目標に向けてチームを奮い立たせることができる。
- ③ 目標達成に様々な仕掛けを工夫できる。

## 中堅社員とリーダーとの違い

- ① 指導能力を持つ  
人を指導する責任を持つこと
- ② 高い専門性を持つ  
自分の専門領域を持ち、専門的修練によって  
他の人と際だった差のある高い能力を持つこと
- ③ プレイイング・マネージャーになる  
リーダーは、純粋な管理者である部課長などとは異なった性格を持ち、ある意味ではより難しい課題を負うことになる。

# リーダーの基本能力



業務の側面

人の側面

# リーダーシップ自己/上司チェック表

A 職場目標(目標管理能力)	自己評価	上司評価
1 部門方針、上司方針を理解して行動しているか		
2 挑戦的な目標を設定しそれを計画に落とし込んでいるか		
3 目標達成に向けて計画的に業務を遂行しているか		
4 目標達成の進捗状況を把握し問題があれば対処している。		
5 目標を必ず達成する意欲を持っている。		

B 仕事上の課題(問題解決能力)	自己評価	上司評価
1 新たな視点で自分の仕事を見つめ直す。		
2 仕事上の問題点を把握する。		
3 仕事上の問題点について従来の方法にこだわらずに取り組む		
4 情報収集を積極的に行う。		
5 必要事項を整理し、それを体系的に考える。		

# リーダーシップ自己/上司チェック表

C 周囲への働きかけ(説得力)	自己評価	上司評価
1 自分の考えを周囲にアピールしている。		
2 社内外に多くの人脈を持っている。		
3 自分の周囲の人に対して影響力を持っている。		
4 上司とメンバーのパイプ役になっている。		
5 職場の雰囲気作りをしている。		

D 自己及びメンバーの能力向上(指導・育成能力、自己啓発能力)	自己評価	上司評価
1 メンバーのやる気を引き出している。		
2 メンバーを適切に指導している。		
3 メンバーの手本となっている。		
4 あえて自分に厳しいハードルを設定しチャレンジしている。		
5 将来、自分がどうありたいかという夢、目標をもって行動している。		

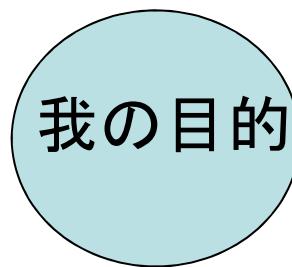
# リーダーの機能

全体を通して、また各プロセスにおいてもP—D—C—Aを回しながら

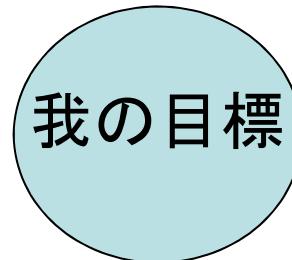
P

自分の考えを

上位方針＝目的と指示された目標を分析、かみ砕く  
目標達成の方針、手段を列挙し、優先順序の決定  
目標達成のための計画、スケジュールを作成



部門目標	
1課 割り当	2課 目標



## リーダーシップをとるために

- ・ 当たり前のことを行動させる。  
(誰にでもえきる簡単なことを、誰も真似できないくらい続けること。)  
「考えさせ」「体験させ」「行動させる」これを反復  
「徹底」し、その一方で部下の話を「傾聴」する。
- ・ 信頼こそがリーダーシップの基本
- ・ 部下が自ら動こうとする環境を作る。

## 部下を思うように動かすには？

部下を思うように動かす方法は……

そもそも

人を思うように動かそうと思うこと自体恐れ多い。

部下が自ら動こうとする環境を作ることが大事

……そのためには基本を忠実に実行すること。

やって見せ、言ってきかせて、させて見て、  
褒めてやらねば、人は動かじ。(山本五十六)

## 上司の仕事とは？

自分の成績をあげること！…ではない。

自分の仕事を任せられる部下を育てること。  
部下の育成は社会人としての使命

大切な人材を社会から預かっている。



部下に本気に向き合い、  
育てて社会に返す責任がある。

## 部下の3階層

### 仕事をさせる際の部下の3階層

① ティーチング階層……

仕事のやり方を1から教えなければならない階層

② コーチング階層……

ある程度の知識、経験があり、自分なりの考え方、やり方を持っている階層

③ 委任階層……………

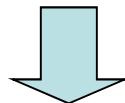
サポートの要なく、仕事を一任できる階層

部下の個性、タイプ、得意・不得意等を見極めて個別に指導することが上司には求められる。

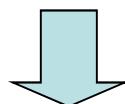
## 上司の究極の仕事とは？

上司にとって究極の仕事 = 仕事をなくすこと。

仕事をなくすることとは…・・・樂することではない。



時間的、精神的な余裕を作る…・・・ 指揮官の基本



新しい提案、更に高いレベルの仕事、自己のステップアップが可能