



シェアリングリーダーは部下の横に立って寄り添い、想いを共有しながら、同じ目線で仕事に取り組む

**強いリーダーシップは必要ない
笑顔を追いかけると売上があがる**

シェアリングリーダーは、私がつくった造語です。チームで起きることはもちろん、メンバー一人ひとりの喜びや望み、迷い、不安などの想いや感情を「共有」「シェアリング」するリーダーです。

チームのみんなに関心を持ち、共感し、悩みと一緒に考えてるので、部下は心を開きます。しかもリーダー自身の悩みも共有するのでチームの信頼関係はより深まります。すると「売上だけを追いかげずとも結果が出る」チムが自ずと出来上がっていたのです。

正しく言えば、シェアリングリーダーたちは、売上を追いかけるのと同時に、共に働く部下たちの「幸せ」も追いかけていました。「笑顔」を追いかけていたのです。

今、現場が求めているのは先頭に立つてぐいぐい引っ張っていくリーダーではありません。メンバーに寄り添ってくれるリーダーです。人の上に立つのではなく人の横に立つ。それがこれからの時代のリーダーだと私は考えています。



部下の笑顔を追いかけていると、売上があがる!?

Z世代も支持する シェアリングリーダー

リーダー像は時代と共に常に変化し、革新していくものだが、日々多様な価値観が生まれ、しかもZ世代と言われる若者たちが台頭し、組織の舵取りは難しいかぎりだ。ところがそんな中でも着実に結果を出す「シェアリングリーダー」が活躍していると、経営コンサルタントの加藤芳久氏は話す。一体どんなリーダーなのだろう。

しかし、今やそれが通用しなくなっているのです。というのは、数値目標の達成が絶対になると、他のメンバーが困っていても関心がなくなり職場の雰囲気は悪化。それだけでなく、クライアントやお客様の喜びや満足は置き去りとなり、そうなれば必ずと言っていいほど業績も次第に下降していくことになるのです。となれば従来のリーダーとは違うリーダーが求められます。

私はこれまで200社以上の企業で研修・コンサルティングを行い、さまざまにリーダーに出会ってきました。困難な状況でも結果を出している優秀なリーダーにはある共通項があることに気づいたのです。それが「シェアリングリーダー」でした。

リーダー像を語るとき、例えば実行計画を作り、P D C AサイクルやKPI(重要業績評価指標)に沿って部下の行動や数値目標を管理。強いリーダーシップでチームを鼓舞し、売上を追いかける——という姿が思い浮かびます。

組織風土を作り、
理念の共有も大切にする

右の氷山モデルでも説明できます。海面上の目に見えるのは数値=売上であります。海面下の目に見えない部分はシェアリングリーダーが大切にする幸せや喜びです。

海面上を大きくするには、海面下の体積を大きくすればいいのです。つまり、部下たちの幸せや喜び、笑顔、やりがいといった海面下の体積が大きくなればなるほど、海面上の目に見える数値



も上がってくる。それが「売上を追いかげずとも結果が出る」という理由です。シェアリングリーダーは目に見えない部分を育みます。それは組織風土を作っていくことに繋がります。

組織風土を構成するのは、従業員のやりがいや価値観をはじめ、自分たちは何のために働いているのか、お客様にはこういうことで喜んでほしいとか、会社はこういうことを目指しているといった企業理念が根底にあります。そうした「理念の共有」もシェアリングリーダーは大切にしています。

上意下達が行き詰まる中で、見いだした新たなリーダー像



挨拶は一言だけでなく、気づいたこと、問いかけなどの二言目も大切にしたい

いいのです。泥水なら乾いた後も板に張り付いていますからね。泥水とは、想いの深さ＝パッション＝情熱のこと。板に張り付くとは、心に残るという意味。どうか心に残るようなパッションを伝えてください。

「笑顔の挨拶」とは

さて、次号ではシェアリングリーダーとしてチームワーク力を上げる方法や法則をご紹介しますが、今回はそのチームワーク力を育む基本となる人間関係を良くする方法をお伝えします。私がいつもアドバイスしているのが「笑顔の挨拶」と「意味のある雑談」というわけです。

「意味のある雑談」とは

そもそもひとつ、「意味のある雑談」も人間関係を良くします。

雑談というと、趣味の話とか噂話とかでしようが、その中に自分たちが大事にしている経営理念、行動指針、価値観が含まれているのが意味のある雑談というわけです。

何気ない雑談をしていてナチュラルに理念の言葉が出てくる。例えば、「駅前のカフェに久しぶりに入つたん

いいのです。泥山なら乾いた後も板に張り付いていますからね。泥山とは、想いの深さ＝パッション＝情熱のこと。板に張り付くとは、心に残るという意味。どうか心に残るようなパッションを伝えてください。

「笑顔の挨拶」とは

大切なのは氷山モデルの目に見えない海面下の部分。それがわかっているシェアリングリーダーだからこそ「部下の笑顔を追いかける」わけです。

笑顔を追いかけるには、まずは仮面を外して素顔を見せられるチームをつくること。その方法やテクニックは次号でいくつかご紹介しますが、本音が言い合えるチームは強い絆で結ばれます。チームの存在が心のよりどころと

大切なのです。泥水なら乾いた後も板に張り付いていますからね。泥水とは、想いの深さ＝パッション＝情熱のこと。板に張り付くとは、心に残るという意味。どうか心に残るようなパッションを伝えてください。

「笑顔の挨拶」とは

さて、次号ではシェアリングリーダーとしてチームワーク力を上げる方法や法則をご紹介しますが、今回はそのチームワーク力を育む基本となる人間関係を良くする方法をお伝えします。私がいつもアドバイスしているのが「笑顔の挨拶」と「意味のある雑談」というわけです。

「意味のある雑談」とは

そもそもひとつ、「意味のある雑談」も人間関係を良くします。

雑談というと、趣味の話とか噂話とかでしようが、その中に自分たちが大事にしている経営理念、行動指針、価値観が含まれているのが意味のある雑談というわけです。

何気ない雑談をしていてナチュラルに理念の言葉が出てくる。例えば、「駅前のカフェに久しぶりに入つたん

大切なのは氷山モデルの目に見えない海面下の部分。それがわかっているシェアリングリーダーだからこそ「部下の笑顔を追いかける」わけです。

笑顔を追いかけるには、まずは仮面を外して素顔を見せられるチームをつくること。その方法やテクニックは次号でいくつかご紹介しますが、本音が言い合えるチームは強い絆で結ばれます。チームの存在が心のよりどころと

大切なのは氷山モデルの目に見えない海面下の部分。それがわかっているシェアリングリーダーだからこそ「部下の笑顔を追いかける」わけです。

笑顔を追いかけるには、まずは仮面を外して素顔を見せられるチームをつくること。その方法やテクニックは次号でいくつかご紹介しますが、本音が言い合えるチームは強い絆で結ばれます。チームの存在が心のよりどころと

大切なのは氷山モデルの目に見えない海面下の部分。それがわかっているシェアリングリーダーだからこそ「部下の笑顔を追いかける」わけです。

笑顔を追いかけるには、まずは仮面を外して素顔を見せられるチームをつくること。その方法やテクニックは次号でいくつかご紹介しますが、本音が言い合えるチームは強い絆で結ばれます。チームの存在が心のよりどころと



なつて「このチームのために働きたい」となります。それが自走する原動力となり、面白いくらいに結果が出ます。氷山がどんどん海面上に浮き上がってくのです。

自走するチームは、まさにチームの理想像といえます。でもこれが難しいのはコンサルティングの仕事をしていてよくわかります。

契約先の職場に合うフレームワークとかメソッドをお伝えするのですが、これが長続きしませんでした。コンサルタントがやって来て、上司と共にあれせよ、これせよと言われて取り組みます。最初の半年ほどは業績が上がるのですが、契約終了となつてコンサルタントが去つたとたんに落ちてしまつ。我々は単なる打ち上げ花火のかと自虐したくなつたことは何度もありました。

原因は、やらされ感があつて、動機づけがないのです。いわゆる内発的動機づけ、モチベーションがないとどんな事業も長続きしません。

その反省と共にシェアリングリーダーの存在を発見したのです。1人のシェアリングリーダーがいると、周囲にいい影響を与え、第2、第3のシェアリングリーダーが育ちます。コンサルタントがいなくなつても関係ありません。

そうなれば、新卒入社の3割が3年後には辞めているという事態は起らなくなりでしょう。実際に離職率が3年でゼロになった企業もあります。

シェアリングリーダーの存在は、Z世代などの若い人材をも救い、企業の成長の鍵を握つているといえます。

大きな力を發揮してくれるはずです。そうなれば、新卒入社の3割が3年後には辞めているという事態は起らなくなりでしょう。実際に離職率が3年でゼロになった企業もあります。

シェアリングリーダーの存在は、Z世代などの若い人材をも救い、企業の成長の鍵を握つているといえます。

理念の実現に向けて自立的に行動を起こし、チームや職場を変革していくのです。

Z世代の想いを共有して育成 離職率がゼロになる

理念の実現に向けて自立的に行動を起こし、チームや職場を変革していくのです。

- ・自ら率先する
- ・部下を信じる
- ・表裏をつくらない
- ・人の価値観を尊重する
- ・部下の失敗を喜べる(学びの機会になるから)



業績のいいチームでは、雑談の中でもメンバーみんなが共有する理念の言葉が自然と出てくる

◎プロフィール
加藤 芳久氏
Kato Yoshibisa

株式会社FiveVai(ファイブエイ)取締役副社長、情報経営インベーション専門職大学客員教授。経営理念を中心軸に組織風土を変革させる「理念型育成®」を日本で初めて開発・体系化させた。上場企業、官公庁を中心に人財育成の体系化・組織風土変革のコンサルティングを200社以上に実施。これまでの登壇回数は1,000回を超え、指導実績は1万人以上にのぼる。「理念型経営」指導の第一人者として、リーダー育成・離職率低減・業績アップを実現させている。近著「お客様の9割をリピーターにする33のしきみ」(KADOKAWA)、「売上を追わずに結果を出すリーダーが見つけた20の法則」(かんき出版)



※ 加藤氏が所属する株式会社FiveVaiのビジョンにある言葉を参考にして作成
参考資料『加藤芳久著「売上を追わずに結果を出すリーダーが見つけた20の法則』(かんき出版)