



# 2023年度

# Peach Women's Business School

## 第6回

登壇者： スポーツクラブNAS株式会社  
営業本部 第二店舗統括部 第二エリア  
エリア長 齋藤 志帆 氏

講演テーマ： 「リーダーシップ」



※ アンケートは受講者の回答をそのまま転記しております

## 2023年度PWBS 第6回アンケート集計結果

研修日：2023年10月3日（火）

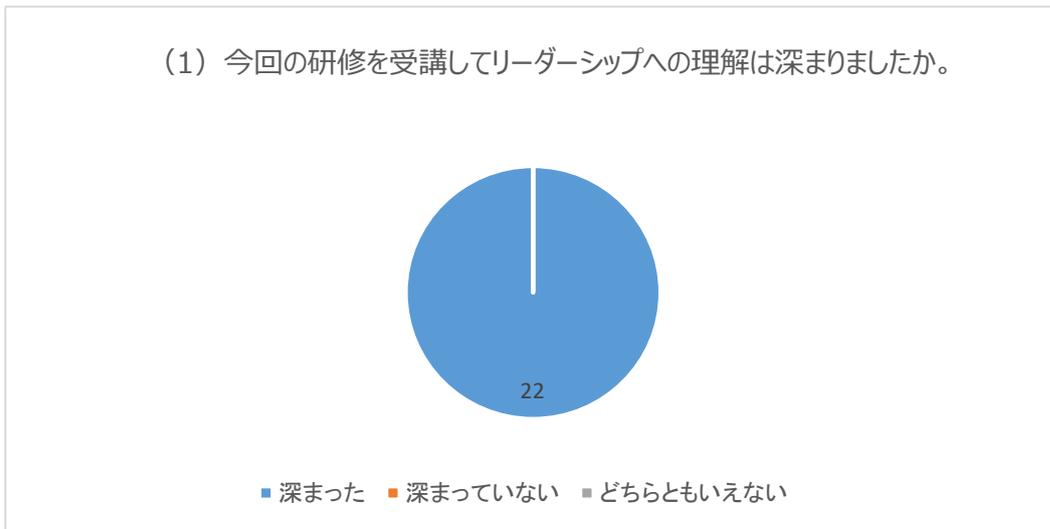
登壇者：スポーツクラブNAS株式会社 営業本部 第二店舗統括部 第二エリア

エリア長 齋藤 志帆 氏

講演テーマ：「リーダーシップ」

(1) 今回の研修を受講してリーダーシップへの理解は深まりましたか。

【 深まった、深まっていない、どちらともいえない 】



上記の理由をご記入ください。

リーダーシップスタイルの落とし込み方によって、状況に応じて使用する必要がありまた長期間実施することで、副作用が出てくることも分かり非常に理解が深まった。またグループワークを通じて、他業種の方の悩みも知ることができて良い意見交換ができたことも学びのひとつとなりました。

リーダーシップスタイルというのは、その人の性格的なものなので変わらないと思っていましたが、部下の状況によって変えていかないといけないという話がハッとさせられました。また、モチベーションの正体はすぐ納得できました。共鳴の話も自分がその元になれるように今回の研修を元にモチベーションを上げていきたいと思いました。

自分にはリーダーとしての資質がないと思っていましたが、リーダーシップは資質ではなく仕事であるというドラッカーの言葉やリーダーシップには様々なスタイルがあるということ、齋藤先生が支配人になるまでのお話などを聞いてリーダーは単なる業務の一つでその時の環境や状況に応じて柔軟にしていけば良いのだと理解できた。

リーダーシップにも色々な状況によって、様々なリーダーシップのスタイルがある事がわかった。そのスタイルを状況に応じて使い分ける事が大切であり、成果を上げていくことが重要ということがわかりました。

リーダーシップにも様々なスタイルがあり、状況や部下の状態を上手に見極め、適切なリーダーシップを発揮する事が重要である事がわかりました。

また、それと同等かそれ以上に普段のコミュニケーションも大切であると言う事にグループディスカッションで気づきました。

リーダーのタイプや手段が沢山あり、自分のどういうタイプのリーダーかを知ることができたため、知識が深まりました。

リーダーは漠然と「チームを引っ張る人」で、その状況に応じて対応していくものと漠然と捉えていたが、講義の中のリーダーシップスタイル診断①②を行い、ロジカルにひも解いて行く中で、「なるほど」ともっと奥深いものだったのかと、気付かされた。

また「リーダーシップは資質ではなく仕事である」という事。向いていないから、とおよび腰になっては良い結果は出せないと感じました。

ちょうど、自分が目指したいリーダー像について考えていたところでの研修でした。齋藤さんの経験談をお聞きし、リーダーに正解も不正解も無いので、まずは自分自身が目的意識をもって仕事に取り組むべきという事を学ばせて頂きました。

相手・状況によりリーダーシップにもスタイルがあること、また「リーダーシップ」はリーダーだけに求められるものではなく、誰にも必要なスキルだと認識できました。とてもわかりやすかったです。私自身がビジョンもなく、目の前の仕事をこなすことでゆっくりステップアップしてきただけなので、リーダーシップをとるなんて苦手ですし自分にはないものだと考えており、一番苦手なテーマで気が重かったのですが、齋藤先生も「積み上げ型」だったというお話いただいたこともあり、大変興味深く前向きに傾聴させていただきました。

リーダーシップには6つのスタイルがあり、パワハラと思われる様な強制型も必要な場合である事を知った。状況に沿ったスタイルを発揮する事が重要であり、人やチーム編成によってコミュニケーションの取り方を変える術を学ぶ事が出来た。

今まで、あまり意識せずしていた部分がありましたが、リーダーシップスタイルの診断を通して、状況によってスタイルを使い分けるということを理解し、1つの型に囚われなくて良いのだと、気づくことができ、気分が軽くなりました。

現在の上司になった時から、リーダーシップについて訓練を受ける機会が多く、お聞きした内容の多くは実践しているものでしたが、リーダーシップはリーダーだけに求められるものではなく、部下のリーダーシップを伸ばすことも重要であることが興味深かった。部下に自信をつけさせる環境を与え、時に背中を押してあげることを学んだ。

私情で途中退席してしまい、最後まで受講することができず、大変残念でした。

齋藤先生がとても苦労し努力されながら、リーダーシップを発揮してこられたことが分かりました。向き不向き（得意、不得意）はあると思いますが（齋藤先生は、学生時代の経験からともとリーダーの素養があると思います笑）、最初から諦めるのではなく、一つ一つ自身で学び・努力をすることが、必要なことだと感じました。

これまでの社会人生活でリーダーシップについて考えることはほとんどなく、何となく部下のキャラクターに合わせて接し方を調整する程度でした。講義を通し、状況に応じたリーダーシップの型の使い分けが重要であること、リーダーシップはリーダーだけが求められる能力ではなく誰もが持つべき力であり、また意識することで後天的に身につけられるものであることを学びました。

様々なリーダーシップの形があることがわかり、興味深かった。自分にとって得意なリーダーシップがある一方で、状況に合わせて不得意なタイプのリーダーシップをとっていく必要もあり、日々学び続け、場面に応じたリーダーシップがとれるようにしていかなければと思った。

時と場合、部下個人の性質を鑑みた上で、リーダーシップの種類を組み合わせる必要があることを学んだ。

「リーダーシップ」と聞くと、周りの人を引っ張っていく、というイメージを持っており、自分には難しいことだと思っていました。様々なスタイルがあること、状況に応じて使い分けが必要であること、を学ぶことができ、自分に足りていない部分を強化していきたいと思いました。

他者を巻き込み目的とする方向へ舵取りをすることはパワーがいりますが、まずは日頃からチームメンバーとの信頼関係を少しずつ積み重ねていこうと思います。また、リーダーシップをもっと学んでいきたいと思いました。

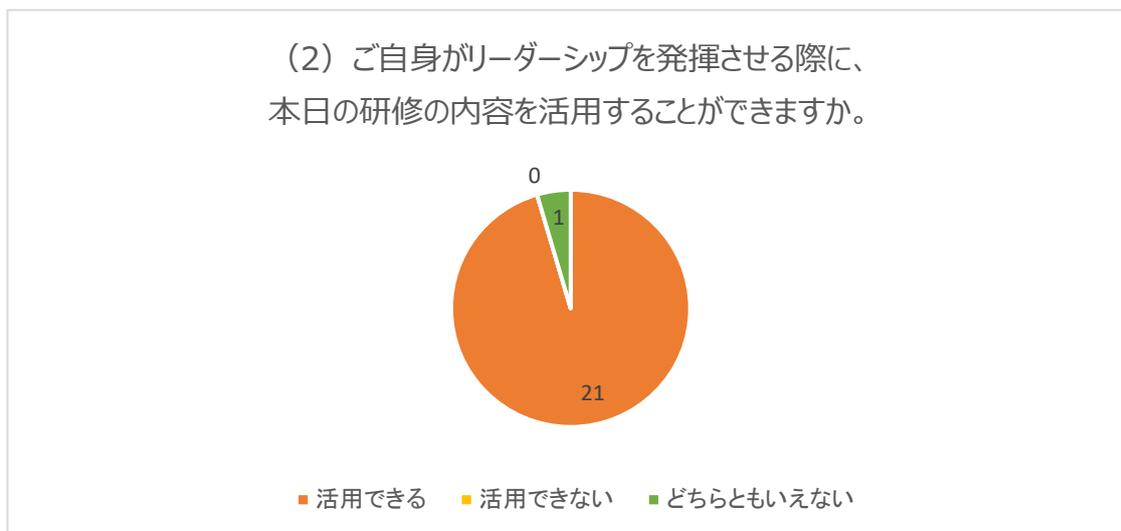
リーダーシップにも種類があり、状況にあわせて必要な能力が違ふことを改めて学びました。リーダーとして向いている場面、向いていない場面があり、場面や相手を間違えるとパワハラや頼りない上司になってしまうことを認識できました。

リーダーシップにはさまざまな種類があることや、メリットデメリットがあることを初めて体系的に学ぶことができた。

リーダーシップのスタイル・スキル・考え方など、それぞれの要素について整理しながら学ぶことができ、一つの手法に限定するのではなく、状況に応じて使い分け、変化させていくことが重要であることに改めて気付き、より理解を深めることができました。

(2) ご自身がリーダーシップを発揮させる際に、本日の研修の内容を活用することができますか。

【 活用できる、活用できない、どちらともいえない 】



(3) リーダーシップに必要な要素で、一番大切なものはどのようなことだと考えますか。

リーダーシップに必要な要素で一番大切なものは、多方面において関心を持つということだと思います。部下・後輩の状況を把握した上で、どのようなモチベーションでどのような仕事内容を行っているのかを気にかけることが必要だと感じます。また、部下だけではなく自分自身の上司は、どのようなことを求めているのかも考える必要があるため多方面への関心を持つことが大切だと思います。

継続的な学習。今の会社や社会の状況についていけるように常に自分が学習してアップデートしていくことが大切だと思いました。「組織はリーダーの力量以上に伸びない」という言葉は印象的でした。

メンバーとコミュニケーションを取りながら環境や状況に合わせて柔軟な対応ができること

まずは「目標の先の目的」をしっかりと持つことが大切という事が今回の講義を受けてわかりました。  
あと、常に学習・情報収集能力も継続的に育てていかないといけないことを認識しました。

リーダーだけではなく、チーム全員がリーダーシップを育成・発揮できる仕組みづくりが必要であると感じました。  
目標とその先にある目的を明確化し、全員が共通の認識をもって業務や課題に取り組む環境づくりや習慣づけを実施していく事が大切であると感じました。

リーダーだけがリーダーシップを持つのではなく、組織の一人一人がリーダーシップを持つことが大切。また、やり方は一つでなく、一人一人の状況に合わせて目標の方向へ導いていくことが大切。  
それをうまく行っていくには、相手の状況を知るためのコミュニケーション力、伝えるための力、実行力が必要にと考えます。

目標を設定して、それに向けて全員で参加出来るように、メンバーの意見を引き出して、目標達成に向けて「すり合わせ」をしながら推し進める事。  
講義の中でもありました「部下の状況に合わせてのコミュニケーション」は大切だと思いました。

自分自身の目的意識が一番大事だと思います。  
リーダーが明確な目的・目標をもってこそ、部下に目指す道を示せると思います。

これまでは指導する立場にはなく考えたこともなかったのですが、自身が「率先型」で長期に渡るとチームが疲弊するという衝撃のスタイルでした。今後はスタイルにバリエーションがあることを念頭におき、状況やスキルにより仕事のプロセス変更を考慮したり、周囲を巻き込む力を身につけたいです。

これまではコミュニケーション能力だと考えていたが、今回の研修を受け「育成を推進するサポート力」が自身には足りていない事を知り、チームの底上げを行うには組織の誰しもが「リーダーシップ」を持って動く事が重要だと感じた。リーダーシップは資質だと思っていたが、役割でありそれが仕事であると捉え、訓練を積んで目標を持って仕事をしていきたい。

リーダー自身のビジョンを周囲に表現する力と、人と誠実に向き合うことだと考えます。  
部下を育てる、リーダーを育てるにも、まず、向かう先の矢印が、明確でなければ、気持ちを一緒にすることができず、向かう方向についてこれないと思うので、自分のビジョンを相手にわかりやすく表現することが大切だと感じています。  
また、相手の状況の把握や、相手の思いや考えを色眼鏡をかけずに、知るために、誠実に向き合って人を見る・話すことで、相手の状況に応じた接し方、仕事や役割を与えることができるのではないかと思うからです。

洞察力と推進力が重要だと思います。  
部下、上司、会社、社会の状況に常にアンテナを張りながら、目的を達成するために、まず自分の戦略を示すことがリーダーだと考えます。そして、その戦術は部下の資質によって、部下に任せたり、時に一緒に考えることで、目的に向かって前進することを大切にしたいと思います。

ぜひ先生の話をお聴きして得られた気づきを基に、改めて考えたかったです。  
研修資料を拝見し、「変化の時代に必要なリーダーシップスキル」のすべてが大切だと考えましたが、その根底として、自主性と自立性、そして、物事を楽しめる好奇心が大切だと考えます。

相手をよく理解することと、適切な場面で適切な指導法を行うこと。また、全体を俯瞰的に見て、組織に必要なことを冷静に考える。またその時間を作ることだと考えます。また、「組織はリーダーの力量以上に伸びない」というのは、「リーダーが勉強・努力することを止めれば、周りもそのような緩い組織になる」ということだと思っています。自分を高めながら、組織（仲間）も高めていければよいなと思っています。

部下の状況（能力、モチベーションなど）を適切に把握し、それに合わせたコミュニケーションを取ることが大切だと思いました。

最終的には「決断する」ことがリーダーシップにおいて最も重要であると考えます。リーダーが指針を決めないことには、ついていくメンバーたちもどうすればいいかわからず、道に迷ってしまう。「決断する」ために必要な情報や行動をメンバーが適切にとれるよう、日々チームの状況を把握しながら、導けるリーダーになりたいと思う。

状況を捉え、時と場合によってこちら側がしっかりと使い分けることが重要であること。

周りの状況を見て、状況に適した、リーダーシップを発揮することが必要だと思うので、日ごろから周りの人や状況を注意しておくことが大切だと感じました。

リーダーにブレがなく、チームメンバーとの信頼関係だと思います。そのためには、今回学んだように、リーダー自身も常に学び続け目的軸をしっかりとつこと、またチームの状況（環境、能力など）をよく観察することが非常に大切だということを学びました。

「リーダーはたかさんでも良い」というようなことを講義中に仰られていましたが、向いている場面で向いている人がリーダーになれる、もしくはリーダーを支えることができる環境作りと臨機応変さが必要だと思いました。

目指すべき姿を明確に示して、チームメンバーの状況を把握しながら推進していく力。

リーダーシップは一人では成立しないため、周囲と協力体制を築けるよう、コミュニケーションが一番大切な要素と考えます。コミュニケーションをはかることで、モチベーションを管理する能力等を中心に、現状や課題を把握し、目標達成に向けて、周囲や自分の状況を照合しながら推進できるように思います。