

2024年度

Peach Women's Business School

第7回

登壇者：スポーツクラブNAS株式会社

店舗営業本部 副部長

齋藤 志帆 氏

講演テーマ：「リーダーシップ」

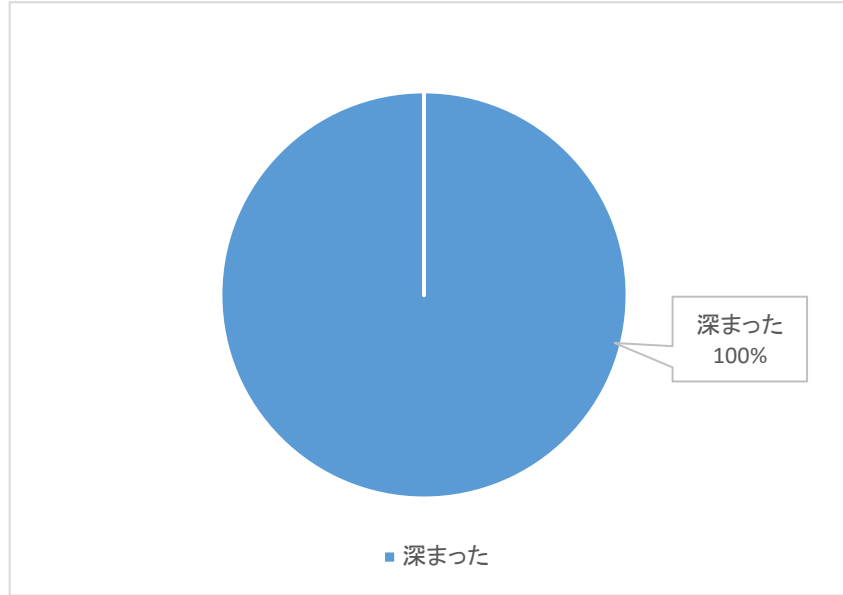
2024年度PWBS 第7回アンケート集計結果

研修日：2024年10月30日(水)

登壇者：スポーツクラブNAS株式会社 店舗営業本部 副部長 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。

リーダーシップというものの考え方について、具体例を挙げながら解説をしてくださったため、落とし込みがスムーズでした。特に、「相手に合わせてスタイルを変える」というだけでなく、相手の能力と知識に切り分けて考えるということが、とても分かりやすく良かったです。また、自分に合ったスタイルを見つけるということは意識していましたが、それだけに留まらず、状況に応じて使い分ける必要があるということも再認識できました。紹介してくださった言葉の中に「資質ではなく"仕事"である」とあり、とても心に響きました。自分や各々の“役割”として、どう在ることがチームや会社のためになるかということを考える良いきっかけになりました。

リーダーシップと組織論についても網羅的に学ぶことができたのと、VUCAの時代におけるリーダーシップの在り方（支援型上司）について新たな視点を獲得することができたと感じている。
一点、海外で多いとされるホラクラシー型組織では各個人に権限・責任がありリーダーシップを発揮しているとのことだったが、給与の違いや役職などがどう定義・設定されているのかが気になった。

これまでリーダーにならないとリーダーシップは身につかないと思っていましたが、組織の全員がリーダーシップを持つことでより成果を生み出す組織作りができると理解しました。
上司と部下では情報の非対称性もありますし、優秀な先輩の方が良い判断ができるだろうから指示に従おうという思いがこれまでありましたが、まずはフォローシップを身につけリーダーの決定をより良いものとするパートナーになりたいと感じました。

これまで「リーダーシップ」と聞いても、漠然としたイメージしかなかったが、類型や自分のタイプ、具体的なスキル内容等、知ることができたため。

リーダーシップとはリーダーが持っているものだと考えていたが「部下にリーダーシップを持たせる」というのは目から鱗だった。誰しもが持てる、後天的なものと同じ、本や講演などでより身に着けたいと思った。

リーダーシップの定義や手法を分かりやすく説明頂き、特性ではなく訓練できるものとして説明頂いた。また、演習があり理解が深まりました。
資料を手元で確認して書き込みしながら受講できなかったのが残念です。
リーダー種別等、改めて見直したいと思う貴重な資料でしたので是非共有頂きたいです。

リーダーシップとはリーダーだけに該当するものではなく、あらゆる場面で必要とされるべきものだと納得しました。
また、現在は変動性・不確実性・複雑性・曖昧性などの要素が絡まって「リーダーはこうあるべき」という正解が無く、リーダーシップを發揮するにはとても高いスキルが必要なのだと理解しました。

リーダーシップとは目標を設定しその報告に導き他者を巻き込む力のことでありと教えて頂き、確かにそうだなと感じました。一人で引っ張っていくのではなく、周りとの協力しながら目標に向かう、そのための力であるのだと感じました。

状況に応じて必要とされるリーダータイプが違ったり、自分の傾向を理解することができました。

演習が含まれており、自分自身がどのようなリーダーシップスタイルなのかを知ることができた。その結果、自分が考えていたものとは異なるタイプであったことに非常に驚いた。今後は、自身のスタイルとチームに期待されることを理解して取り組むことが必要だと認識した。

自分はまだ部下がないので、上司になった時こうありたいという像が明確になりました。
そして、部下として上司側の目線も知ることができ、上司への理解が深まり、貴重な時間となりました。

リーダーシップのスタイルや、状況に応じたコミュニケーションのとり方などを教えていただき、リーダーシップの在り方について理解が深まりました。
またグループディスカッションでは、部下・後輩の状況を把握するために何を心掛けたら良いかや、組織のメンバーがリーダーシップを持つためにどんな仕組み・働きかけが必要かといったことを議論しましたが、答えがなく悩ましく思うことも多かったため、他社での取り組みなどを知ることができ非常に勉強になりました。

リーダーシップにはいろいろな型があり、それぞれに長所と短所があること、状況によって変化させる必要があることがわかりました。そのためには自身の組織の状況をよく理解する必要があると感じました。

自分にシップがあるのか否問うのではなく、「リーダーシップは資質ではなく仕事である」との言葉で、自分で形成していくものなのだと、安心した。
また、ひとりで背負うものでなく、部下の「リーダーシップ」を育てていくこと事で、その組織のパワーを最大化させることになる。
・リーダーシップにはそれぞれスタイルがあり、状況によって、周囲を巻き込むリーダーシップスタイルは変える必要があることは理解し納得できるが、そのタイミングを適切に見極めることが難しいかと思う。また、部下の状況を把握しコミュニケーションをとることについても必要性を理解はするが、そこが一番難しいかと思う

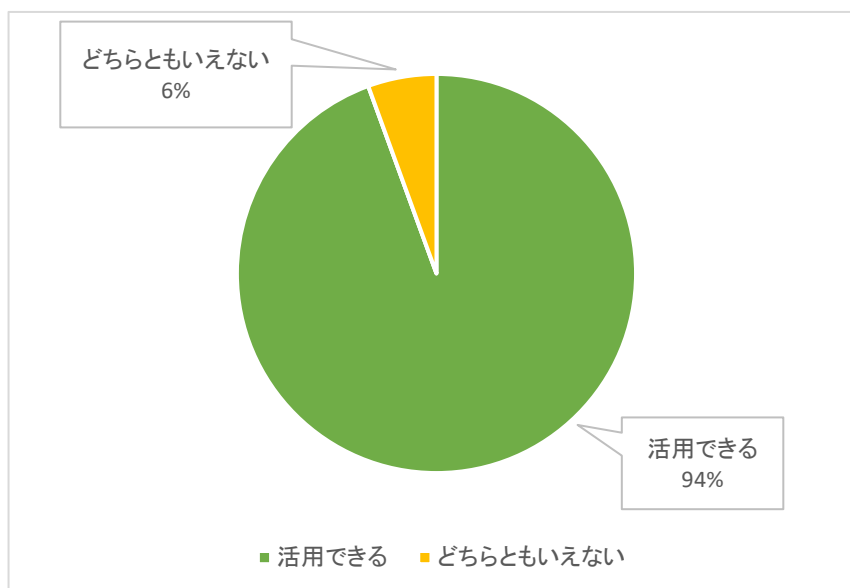
齋藤先生は、納得いかないことは納得いくまで上層部へ質問・意見をしていっていいと伺いました。
やはり、リーダーになり部下を納得させるためには、自身が納得していないと会社方針も説得することは出来ないと感じました。

自分自身の普段部下に対して取っている態度を診断を通して確かにこんなこといってると見つめ直すことができただけでなく、自分に何が足りていないか可視化できました。
またリーダーシップとはなにかと考えることがなかったので、今回考え次に生かそうと思えたので理解が深まったと考えます。

リーダーシップのスタイルは、共通の目標を設定し、チームの状況や、受け手の特性に合わせて使い分けことが重要とされていますが、今回の研修で、リーダーシップの各スタイルを言語化することができるようになったことで、更に理解が深まったと思います。

今回の研修では齋藤先生に実体験を交えながらお話いただき、リーダーとしての気持ちの持ちようや、役割、リーダーシップスタイルについてわかりやすくお話いただきました。グループディスカッションでは現状や課題などを共有し、意見交換する中で共感することも多く、たいへん参考になる意見もありました。

(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。

<p>さまざまな要素の必要性を感じましたが、中でもやはり、「言行一致」というのは大切だと考えています。私も含めて、先に立つ人の背中を部下は見ているものだと感じます。自分が言ったこと、人に対して指示したことは、自分も守るという基本的なことを抜かしてしまえば、リーダーは務まらないと思います。</p> <p>また、前提として「言」行」とある通り、言葉に出すということ自体も重要だと考えています。先のことをどのように描いているかというビジョンは意外と伝わりづらいため、定期的に言葉で伝え、自分でも実行する姿を示してこそ、人がついてくるのではないかと思いました。</p>
<p>学び続ける姿勢。「リーダーの能力がチームの限界である」という言葉が講義内であったが、それを踏まえると、リーダー自身が学び続けることでチームの能力を最大限に発揮できる状況を作っていかなければいけないと改めて考えさせられた。</p>
<p>自身の責務を全うし、組織の成果へ貢献する意識。日本企業とテール組織の大きな違いは組織の目標を全員が認識して、そこに向けて行動しているかであり、組織の目標との中で自分が果たす役割を明確に理解し、それが自身の自己実現と重なれば必ずリーダーシップが発揮されると考えます。そのためには企業が自社の方針や戦略を明示し、社員もそれを能動的に受け取ることが非常に重要です。</p>
<p>チームを高める力（鼓舞する力）だと考える。チームメンバーのモチベーションを上げ、目標に向けて協働できるようリーダーが働きかけることができれば、チームは強くなり、一人の力では成しえない大きな成果が生まれると思う。</p>
<p>指導方法はその人に合わせて、というのは漠然と考えてはいたが、理論的に型で分けることで考えがクリアになった。部下であるスタッフを想像すると、私の実践方法は違う型のほうがいい場合もあると感じたので、その人・その時でどういった指導法がいいか考えられる力が大切だと考えた。</p>
<p>リーダーシップ手法の適切な選択</p> <ul style="list-style-type: none">・外部環境や部下の状況を把握して手法を選択していくこと。・部下の状況を把握する・会社ビジョンと個人ビジョンとの重なりを見つける（自分も部下も） <p>目標設定</p> <ul style="list-style-type: none">・さらに先の目的も常に共有する・目標が部下個人の目標と重なるような育成プランの作成
<p>リーダーシップを発揮するにあたり、通り一辺倒ではなく現場の状況や同僚のコンディションに合わせて変化させていくことの大切さを学びました。</p> <p>誤ったスタイルをとることは同僚の能力や意欲の減少に繋がり、組織を悪い報告へ導いてしまうとても危険なことだと考えます。これから業務を行うにあたり念頭に置いておかなければならない大切な事だと思います。</p>

部下（周りの人）の状況を的確かつ正しく判断する能力が必要かと思います。多様性環境下でいろいろな考え、バックグラウンドのある方の状況を判断するために、コミュニケーションをとりながら自己のバイアスに捕らわれることなく見極めていき、支援型リーダーシップを活かし自律型組織をつくり組織のパワーを最大限活かせるようにすることが大事かと思います。

信頼関係の構築が一番大切な要素だと考えるので、部下に対して、感謝して見守る姿勢を持つことと、正当な評価をすることが大切だと思います。

特に、今の自分には感謝して見守る姿勢をいつももっているとは言えないと思うので、当たり前実践できるように心がけていこうと思います。

今回の講義で、他者を巻き込んで物事を推進する能力やモチベーションを管理する能力、育成をサポートする推進力、継続的な学習など、リーダーシップに必要なさまざまなスキルを学んだ。改めて自分自身で考えた結果、全てを通して根底に必要なのは「信頼」だと考える。相手を理解し、尊重する姿勢を持つことにより信頼が生まれ、今回学んだスキルが生かされると思います。

傾聴することが大切だと思いました。

チームメンバーの意見を吸い上げたり、1on1でメンバーの悩み等を聞くことで良いチームワークが生まれるということ学びました。

変化が激しく誰も正解のわからない今の時代において、リーダーシップに最も重要なのは、チームのメンバー一人ひとりの強み・弱みを認め活かすことのできる力だと考えます。

自分以外の他者がどのような状況にあり、何を考えているのかを知ることは簡単なことではありませんが、常に全体を見渡しながチームでビジョンを共有し合い、共に成長できるようなリーダーを目指していきたいです。

また、研修でお話いただいた「組織はリーダーの力量以上に伸びない」という言葉を肝に銘じて、自分自身がレベルアップし続けられるよう、学び続けていきたいと思います。

リーダーシップはリーダーにだけ求められるものではないという内容が印象的でした。誰もがリーダーシップを持ち自主的に行動することが重要で、特に必要な要素は育成能力ではないかと感じました。

本人の、「内なる思いと外(自分以外のメンバー)への思い」が、一番大切かと思った。

理由は、まず、本人の「こうしたい」「これはおかしいのでは？」と思う意思や気持ち＝モチベーションが根底にあると思う。これは、開講式での松井さんの講演内容に通じると感じた。

その波動が面談へ伝わり、組織のモチベーションへと増幅していく。

と同時に「メンバー全員が自分もキャプテン」という意識をもてるような組織の枠組み(外部的要因)と内的要因をつくる必要がある。

そのためには、それぞれのメンバーが対等(フラットな関係)であることの認識が必要。

組織と個人・リーダーとメンバーは対等であり、リーダーの役割は、いかに個々のメンバーとの「信頼」を築くか、がポイントであるとのこと。

あとは、どのような仕組み・働きかけをつくるか、外的要因のハード面となっていくかと思う。

先生がおっしゃっていた「部下を顧客と同様に接する」ということが一番大切だと思います。

私は現在、部下の立場ですが、報告したことを上司が覚えてくださっていないという状況に何度か遭遇しました。

「報連相」は業務効率の為にも必要なことだと思うので、受ける側もしっかりと覚えていないと、信頼をなくしてしまい「報連相」する必要がないのではと思わせ、やる気を削ぐこととなり部下の育成に繋がらないと思うので、部下を甘やかせるという意味ではなく、顧客と接すると同様に、話はしっかり聞き理解し覚えておく必要があると感じました。

とにかく人とコミュニケーションを取ることが大切と思いました。自分で考えても考えただけではなにも変わらず、人と対話し続けることが状況を変えていくのではないかと今回の講義を通して感じました。

最も重要なことは、目標の達成に向けて他者、関係各所を巻き込み、物事を前に進める推進力と思いますが、その手段として、モチベーションの本質を理解するなど多様な要素を常に学び、視点や手法として取り入れることが重要と感じました。

リーダーシップにはいくつかのパターンがあり、部下を育成するためには、状況や相手に応じて使い分けていくことが重要であると学びました。そのために、日頃から部下の能力や意欲などを把握し、適切なコミュニケーションをとっていくことが大切であると感じました。