

部下を成長させる一流の上司に必要な「9つの条件」

親は子どもに「自転車の乗り方」をどう教えるべきか

もう十数年前になるが、私の娘が初めて自転車に乗れた日のことを今でもよく覚えている。当時、娘は小学校に上がる前。怖がりな彼女は、なかなか補助輪なしの運転ができなかった。ある日曜日に意を決し、娘と一緒にサイクリングコースがある大きな公園に出かけた。そこで補助輪のついていない子ども用自転車をレンタルして、チャレンジさせることにしたのだ。

ところが、いざ練習を始めようとする、娘は「やっぱり怖い、できない」と泣き出してします。ここで諦めてはいけない。「お父さんが荷台を支えて一緒に走るから」と、繰り返して説得する。すると、ようやく泣き止み、練習を始める気になってくれた。

そこでもすんなりとは運ばない。私が荷台を両手で支えて「これなら転ばないから、ペダルを踏んでごらん」と言っても、娘のペダルを踏む足に力が入らず、なかなか前に進まない。

そこで「もっと思い切り踏まなきゃ。絶対にできるから」と少し厳しめに言ってみた。すると、前進できるだけの強さでペダルを踏めるようになった。

荷台を支えてあげての練習を繰り返すうちに、走りが安定してきた。ある程度スピードも出ている。そろそろ自分が一緒に走るのがつらくなってきた。ちょうどよい頃合いだ。「そろそろ手を離すよ」と宣言し、荷台を支えるのをやめる。するとどうだろう。私を残してスーッと1人で自転車を走らせていくではないか。

そのときの彼女の晴れやかな笑顔は忘れられない。ついさっきまで怖くて泣きじゃくっていたのがそのようだった。「補助輪なしで自転車に乗る」という挑戦に、娘はなぜ踏み出せたのか？それは私が、彼女を思いやり、荷台を支えることで「絶対に転ばない」という安心感を与えたからだ。フォロワーに対して思いやりを示し、守られているという感覚と安心感を与えた上で、何かの目標に挑ませ成功に導くようなリーダーシップ。フォロワーにとっての安全基地になれるリーダーが「セキュアベース・リーダー」なのだ。では、セキュアベース・リーダーシップとはどのようなもので、どうすれば身につくのだろうか。

部下の「安全基地」になれる上司の9つの条件

ここで、理想の上司像を思い浮かべてほしい。どんな上司ならば、目標に向けて頑張れるか。

例えば上司が厳しい目標を掲げるのは、組織のために必要なことだ。だが、部下に対して、思いやりのかけらもなく、困っていても助けてくれない。失敗した時にかばってくれない。そんな上司のもとではリスクをとった挑戦などできるわけがない。

だが、優しくれば良い上司になれるかというと、そうとは限らない。大変だろうからと、野心的な目標を要求してこない上司は問題だ。部下の仕事はラクかもしれないが、個人もチームも成長しない。

この両者の良いところをミックスすれば理想の上司になれるのではないか。部下の一人ひとりを思いやり、サポートしつつも、各々に適した挑戦を促す。そんな上司のもとであれば、思いきり仕事ができ、成長できるのではないか。

このような上司こそが、セキュアベース・リーダーなのである。

セキュアベース・リーダーの9つの特性

(1)冷静でいる (2)人として受け入れる (3)可能性を見通す (4)傾聴し、質問する (5)力強いメッセージを発信する (6)プラス面にフォーカスする (7)リスクをとるよう促す (8)内発的動機で動かす (9)いつでも話せることを示す

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します

リーダーがフォロワーのセキュアベースになるには、お互いの信頼関係、もっと言えば「絆」を結ぶのが肝要だ。それには、上記の(2)(3)あたりは不可欠といえる。

部下を売り上げの「数字」と見なしたり、機械の歯車のように扱ったりする上司には、誰もついていけないのではないだろうか。たとえ、その部下の能力が高なくても、ひとりの人間として接することができる上司ならば、信頼されるにちがいない。

そして、一人ひとりの部下の可能性を見通し、それを信じて仕事を任せる上司であれば、「この人ならば」とついていく部下が多そうだ。

部下を成長させるには、特に(6)プラス面にフォーカスする、(7)リスクをとるよう促す、が重要だろう。

例えば未経験の仕事に挑戦する時に、不安にならない人はいない。うまくいかなかったらどうしよう、とネガティブに考えがちだ。

そんな時に上司が、プラス面を評価しながら適切なアドバイスをしてくれると、気持ちが前向きになる。

また、挑戦にはリスクがつきものだ。しかし、リスクを恐れてチャレンジするのを尻ごみするようでは、いつまでたっても成長できない。そこで上司が、リスクが成長のチャンスであることを伝え、背中を押すことができれば、部下は大きく成長できるだろう。

さらに(9)いつでも話せることを示す。のように、「いつでも相談に乗る」と言って部下を安心させることも上司の大事な役割だ。有限実行で、実際にきちんと時間をとって話を聞くのは言うまでもない。

リーダーシップを発揮したかったら部下を「自分の子ども」と思え

重要なのはセキュアベース・リーダーが、子どもを守りながら育てる「親」のようなものだということだ。

前述のセキュアベース・リーダーの「9つの特性」をもう一度見てほしい。「子どもの可能性を伸ばす良き親であるための9か条」のように見えてこないだろうか。

部下を子ども扱いしろ、というわけではない。ただ、「自分のこどもだとしたらどう接するだろう」と考えながら行動することで、セキュアベース・リーダーに一歩近づける気がする。

DIAMOND online より

新年 明けましておめでとうございます。皆様のご健康とご多幸を心よりお祈り申し上げます。

さて、今年は**亥年(己亥)**です。2019年の干支、己亥にどんな意味があるのでしょうか。

己(つちのと)の年は、完成した自己や成熟した組織が、足元を固めて、**次の段階を目指す準備をする年**

亥(い)は発芽に備えてエネルギーを貯める時期

翌年から始まる次の種の成長に備えて●個人は知識を増やす、精神を育てる。●組織は、人材育成や設備投資、財務基盤を固めるなど、外に向けての活動ではなく、**内部の充実を心がけると良い年**になるそうです。

来年からの更なる成長に備えて、自己研鑽に努めましょう。

「CHANGE」の「G」を「C」に変えたら、「CHANCE」になる。チェンジ(変わる)は、チャンス(好機)だ。

『変わらなくても満足ならばあえて変える必要はないだろう。けれど、よりよく変わるならば、変わった方がいい』

年末・年始のお休みに読んだ一冊の本。「本日は、お日柄も良く」(原田マハ)の一節です。

言葉の力を改めて考えさせられる小説でした。

自分も職場環境もより良くしたいと思えば、チェンジ(変わる)しかない。そしてそれはチャンスでもある。自分の思いに真っ直ぐに向き合い、強い思いで向き合えばきっと何かを変えることができると信じて。

苦しいとき、人は変わることを望むものなのだ。進歩することを、新しく始めることを。まずは自分が変わることをCHANGE。

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します