

これからのリーダーの役割

新時代のチームマネジメントとエンゲージメント向上



PresenAgent
since 2010

01. VUCA時代の到来を認める

過去の成功体験や画一的な管理手法が通用しにくい現代において、リーダーの在り方は根本から見直しを迫られています。

- > 変動性 (Volatility)、不確実性 (Uncertainty)、複雑性 (Complexity)、曖昧性 (Ambiguity) の時代であることを、まずリーダー自身が深く認識する。
- > 絶対的な正解が存在しない環境下では、変化に対して柔軟に適応できる「しなやかなマネジメント」が必須となります。



02. 縦関係から横関係のマネジメントへ

従来の「縦関係」

指示と統制（コマンド&コントロール）

上司から部下への一方的な指示や命令が中心のスタイル。情報や権限が上位層に集中し、メンバーは「決められたことを正確に実行する」ことが求められてきました。変化の激しい現代では、意思決定の遅れやモチベーションの低下を招くリスクがあります。

これからの「横関係」

共感と協調（フラット&伴走型）

役割としての違いはあるものの、人間関係としては対等（フラット）に接するスタイル。リーダーは「上に立つ」のではなく、メンバーの自律性を重んじながら「横で伴走する支援者」としての役割を果たします。

03. 価値観のメタ認知

自分自身の思考のクセを知る

リーダーの役割を果たす上で、まずは自分自身を客観視することが重要です。

リーダー自身がこれまで培ってきた「常識」や「価値観」、あるいは無意識のバイアス（思い込み）を**メタ認知（客観的に認知すること）**しなければなりません。

自分の思考の枠組みを理解することで初めて、多様な価値観を持つメンバーに対してフラットで柔軟な対応が可能になります。



04. メンバーの「長所」へのフォーカス



短所は「無意識」に見つかる

人間の脳は危機回避の生存本能から、他者の欠点やネガティブな要素に自然と目が行くようにできています。「放っておけば短所ばかり目につく」という前提を知ることが第一歩です。



長所は「意識的」に見つける

一方で、他者の優れた点や隠れたポテンシャルは、リーダーが強い意思を持って「意図的・意識的」に探そうとしなければ見逃されてしまいます。観察力を磨く必要があります。



強みの最大化

欠点を平均レベルに引き上げるよりも、見つけた長所を業務で存分に活かせる環境を整える方が、結果として個人のパフォーマンスも組織全体の力も大きく向上します。

05. 「対話」による意味の共有と納得感

- > 「指示」から「対話」へ：
一方的に「やり方」を指示するのではなく、なぜその業務が必要なのかという「意味（Why）」や「目的」を対話を通じてすり合わせます。
- > **納得感がエンゲージメントを生む：**
対話によってメンバーが仕事の「意味」を深く理解し、心からの「納得感」を得られた時、自発的な行動と組織への高いエンゲージメント（貢献意欲）が生まれます。



06. 全体最適と個別最適のバランス

個人の利益の優先

チームが果たすべき目標や利益の範囲内という前提において、メンバー個人のキャリアビジョン、やりがい、希望といった「個人の利益」を最大限に尊重し、優先します。個人の成長がチームの推進力になります。

合成の誤謬（ごびゅう）の回避

個々人が良かれと思って行った「個別最適化」ばかりが集まると、結果としてチーム全体では不利益を生んでしまう「合成の誤謬」に陥る危険があります。リーダーは常に一段高い視野で「全体最適」を俯瞰する必要があります。

07. 強い組織文化を創る 2つの柱

2 PILLARS

心理的安全性 × 伴う責任

「心理的安全性（誰もが率直に意見を言える安心感）」は、単なる「ぬるま湯」や「馴れ合い」ではありません。

プロフェッショナルとしての「それに伴う責任（アカウントビリティ）」とセットにして初めて、互いに高い基準を求め合い、成果を生み出す強い組織文化として定着します。

まとめ・質疑応答

これからのリーダーは、横の繋がりと対話を重んじ
個の力をチームの力へと結集させる「伴走者」です

ご清聴ありがとうございました。