

リーダーのスピードある 業務推進



はじめに

仕事への着手力を上げて、 生産性の高い、儲かるチームにしていこう

ビジネスを取り巻く環境の変化がますます加速し、そこにグローバル競争が拍車をかけている状況の中で、「スピード経営」という言葉が当たり前に使われるようになりました。

ある会社がヒット商品を出したとき、「自分たちだってそれくらいのことでは考えていた」「うちにだって同じことができる技術はあった」という声が聞かれることがあります。しかし、どのような素晴らしい発想をしたとしても、どのような高い技術力があっても、それをスピーディーに実現する実践力がなければ後の祭りです。

スピード経営を実現していくためには、経営者の時代を読む力と、時代（環境）に合わせて自社の戦略を変えていく決断力が必要ですが、これらだけでは十分ではありません。現場のチームが迅速に動き出し、戦略をやり抜く組織の力がなければ、結局のところ何も変わることがないのである。

私は、仕事をスピーディーにすすめていくためには、躊躇することなく、すぐに取りかかることが大切だと思っています。そして、このすぐやる力のことを「着手力」と名付けました。

チームの着手力を上げるためには、リーダー自身の着手力とチームの風土づくりを改革していかなければなりません。

本講座では、「すぐやるチーム」にしていくために、リーダーが何を考え、何をしなければならぬかについてスポットを当て、全4章にまとめてみました。

テキストを読んで理解するだけでなく、実践を通して「すぐやるチーム」づくりに挑戦していただきたいと思います。

はじめに	3
第Ⅰ部 仕事のスピードとクオリティーを上げるリーダーの仕事術	5
第1章 リーダーが磨き続けなければならない能力とは	6
1. 「経営者感覚」を持ったリーダーになろう	6
2. リーダーの「段取り力」がすぐやるチームをつくる	8
3. 「意思決定力」を高めて、メンバーの行動を後押しする	10
4. 「現場力」がメンバーのやる気に火をつける	12
5. 「要望性」を発揮して、より高い成果へと導く	14
6. “行動のブレーキを解除する方法”を知っておく	17
7. 理解と協力を得るために「上司との関係性」を磨く	19
8. 「コネクト力」で外部の力を活用する	21
9. いつもハツラツとしていられるように「自己管理能力」を鍛える	23
■研究課題1	25
第2章 「すぐやるリーダー」になるための仕事術	26
1. その場ですぐにできることは、その場ですぐにやっしまおう	26
2. 「何からやるか」だけではなく、「何をやらないか」を決める	28
3. 「30分単位のスケジュール」が仕事にリズムをもたらす	30
4. 「ゼロベース思考」で根本から見直す	32
5. リーダーにこそ必要な「ホウ・レン・ソウ」	34
6. “完璧主義”と“8割主義”の使い分けが大事	36
7. “ルール”を決めて「アポイント」をとる	38
8. 前日の夜に、明日の「イメージトレーニング」をする	40
■研究課題2	42
第Ⅱ部 すぐに着手して仕事をやりきるチーム運営のすすめ方	43
第3章 リーダーはメンバーをどのように導けばよいか	44
1. チームの「存在意義」を伝えて、メンバーの着手力を高める	44
2. 「朝のルーティン」を変えて、始業から仕事モードにする	46
3. 「BAD & NO」から「GOOD & MORE」のコミュニケーションのスタンスへ	48
4. 「HOW？」と「WHAT？」の質問でやる気にさせる	50
5. 「レビュー（振り返り）」の重要性を認識させる	52
6. 「時間」を有効に活用する方法を考えさせる	54
7. スムーズに仕事をすすめるために「整理・整頓」をさせる	56
8. 「チームのボトルネック」を改善する	58
9. 「自己変革MAP」でメンバーの成長をうながす	60
■研究課題3	63
第4章 「すぐやるチーム」の風土をつくるには	64
1. “三方一両得”と“夢の交差点”の考え方を通して「すぐやる」パワーを与える	64
2. “疑心暗鬼”のないチームにする	66
3. チーム運営に参加させて、メンバーの「自律性」を高める	68
4. 「達成感」を共有して、チームのすぐやる意欲を向上させる	70
5. 「お互いを理解し合う」ことが助け合いの体質をつくる	72
6. すぐやるチームにつながる「会議術」	76
■研究課題4	79

第 I 部

仕事のスピードとクオリティーを上げる リーダーの仕事術

第1章

リーダーが磨き続けなければならない能力とは

1

「経営者感覚」を持った リーダーになろう

リーダーには「すぐやるチーム」づくりが求められている

スピード経営

「はじめに」の中で、グローバル競争の環境下では「スピード経営」が求められており、その実現のためには、次の3つの力が必要だと述べました。

- ① 経営者の時代を読む力
- ② 時代（環境）に合わせて自社の戦略を変えていく決断力
- ③ 迅速に動き出し、戦略をやり抜く組織の力

最初の2つは経営者に、最後の1つは現場のチームに求められるものです。

迅速に動き出す
やり抜く

③の力は、前半の「迅速に動き出す」とことと、後半の「やり抜く」とに分けられます。もちろんどちらも大事ですが、前半の「迅速に動き出す」ことができないのであれば何事もはじまらないでしょう。

すぐやるチーム

チームのリーダーは、この部分を磨いていくことによって、「すぐやるチーム」をつくっていかねばなりません。

「戦略」を理解し、納得感を持つ

戦略

リーダーが自分のチームを迅速に動き出すチームにするために最初にしなければならないことは、「戦略」への高い理解と納得感を持つことです。

人は自分が本当に理解できたこと、納得できたことだけに本気になって打ち込み、力を発揮します。表面的な理解や、本音ベースでは納得できていないことは後回しにしたり、たとえ着手したとしても、情熱が続かなかったりするものです。

後回し 着手

「これからの時代をどのように読んで、この経営戦略はつくられたのか」「自社の現状（強み・弱み）をどのように分析しているのか」など、経営者側がその戦略を決めるに至った背景やプロセスまで理解することが必要です。

そのうえで、自分の言葉でその戦略をチームメンバーに伝えることができれば、メンバーに深い理解と納得感を与え、チーム全体が迅速に動き出せるようになるのです。

リーダーが「経営者感覚」を持つには

経営者側の戦略思考の回路を理解することは、リーダーが役割を果たすうえでも、自己の成長のためにもとても重要です。

リーダーであれば、日ごろから「自分が経営者側だったらどうするか」について考える習慣を持つようにしたいものです。

＜リーダーが「経営者感覚」を持つための3つの問い＞

- ☐ 世の中がどのように変化し、人々の求めるものがどのように変わっていくか
- ☐ 自社の強みと弱みから、どのような経営戦略が考えられるか
- ☐ 全社的な経営戦略の中で、自分のチームはどのような貢献をしていくべきか

この3つの問いについて、日ごろ繰り返し考えているリーダーは、経営者側の考えた経営戦略をより深いレベルで理解でき、迅速に動き出すことができるだけでなく、状況の変化に合わせて戦略の変更などがあった場合にも、柔軟に対応することができるのです。

そして、このような問いかけが自分にできているリーダーのことを「経営者感覚」を持ったリーダーと呼びます。

経営者感覚