

新明解説

共感型リーダーの育成法

～被災地体験研修から生まれた“社会最適”な人材・組織の開発とは～

株式会社モリヤコンサルティング 守屋 智敬

● 変わる勇気を引き出すために

これまで直面したことのない変化の中で組織が成長し続けるために、新たなリーダー像が求められています。それが「共感型リーダー」です。

「共感型リーダー」は、メンバーと共に、どんな環境変化の中でも、互いに尊敬し合い、協力し合う関係をつくり出すことのできるリーダーです。

私はこの「共感型リーダー」育成の重要性を、被災地体験研修を実施するなかで深めてきました。被災地では、未曾有の被害と想定を上回る環境変化がもたらされました。その中で、多様な能力と価値観を重ね合わせて復興を遂げようとするリーダーからの学びです。

組織の進化は、リーダー自身が変わる勇気を持てるかどうかで決まります。しかし人は変わろうと思ってもなかなか変わるものではありません。組織全体で変わろうとする環境づくり。それが、共感型リーダーを育成する組織開発の根幹です。本稿では、共感型リーダーを育成するための大切な考え方と実践方法を述べていきます。

目次

- ◎被災地体験研修で得られた
新たな組織開発とリーダーのあり方
- ◎「共感型リーダー」が求められる時代
- ◎利害ではなく、「感情」で動く組織へ
- ◎「量」から「質」のマネジメントへ
～顧客と社員の「幸せ」を最大化する
- ◎メンバーの“やりがい”と“生きがい”を高める
- ◎メンバーの幸福感情を優先するか、
自分の損得勘定を優先するか
- ◎信頼と信用を得ることの絶大なる効果
- ◎リーダーの4つのタイプ
～共感型、脅威型、不毛型、嫌悪型
- ◎共感型リーダーになるための内面からの
自己変革と「3つの壁」
- ◎なぜ共感型リーダーが育成されないか
～「社内最適」から「社会最適」へ
- ◎「社会最適」な人材育成を行うための
「3つの学習作法」～経験、内省、教養
- ◎リーダーの成長は「スキル・知識獲得」では
なく「行動習慣の変容」で見ると
- ◎「社会最適」な組織開発を行うための人事の
「3つの機能」
- ◎人事はリーダー育成のプロデューサー



● 守屋 智敬 (もりや ともたか)

リーダーシップコンサルタント 株式会社モリヤコンサルティング 代表取締役

1970年 大阪生まれ。1995年 神戸大学大学院修士課程修了後、設計事務所に入所。地域再開発計画のコンサルティング業務や地域振興プロジェクトに従事。1999年 人材系コンサルティング会社・HRインスティテュートの立ち上げ期に参画。以来16年にわたり、経営戦略策定、組織開発プログラムを通したリーダー育成にチーフコンサルタントとして活動。2015年 株式会社モリヤコンサルティングを設立。内面から行動を変えるアプローチを重視した研修プログラムを開発。リーダーの心の姿勢（スタンス）を変えることで行動を変えるリーダーシップ研修や組織開発プログラム、本質的な問題を解決し信頼関係を構築することで強い組織を創り出すリーダーシッププログラム等を提供している。著書『シンプルだけれど重要なリーダーの仕事』（かんき出版）は5万部を突破（2016年3月現在）。

<http://www.moriyatomotaka.com/>