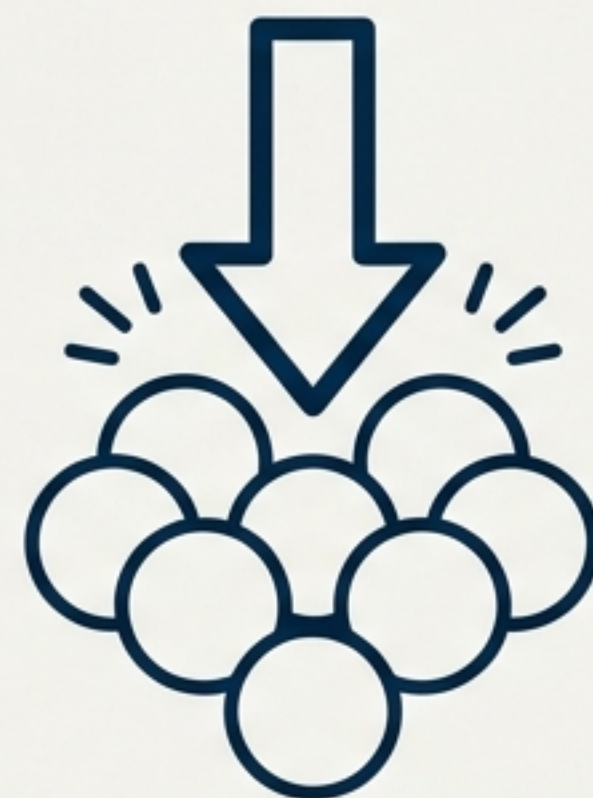


令和の チームリーダー進化論

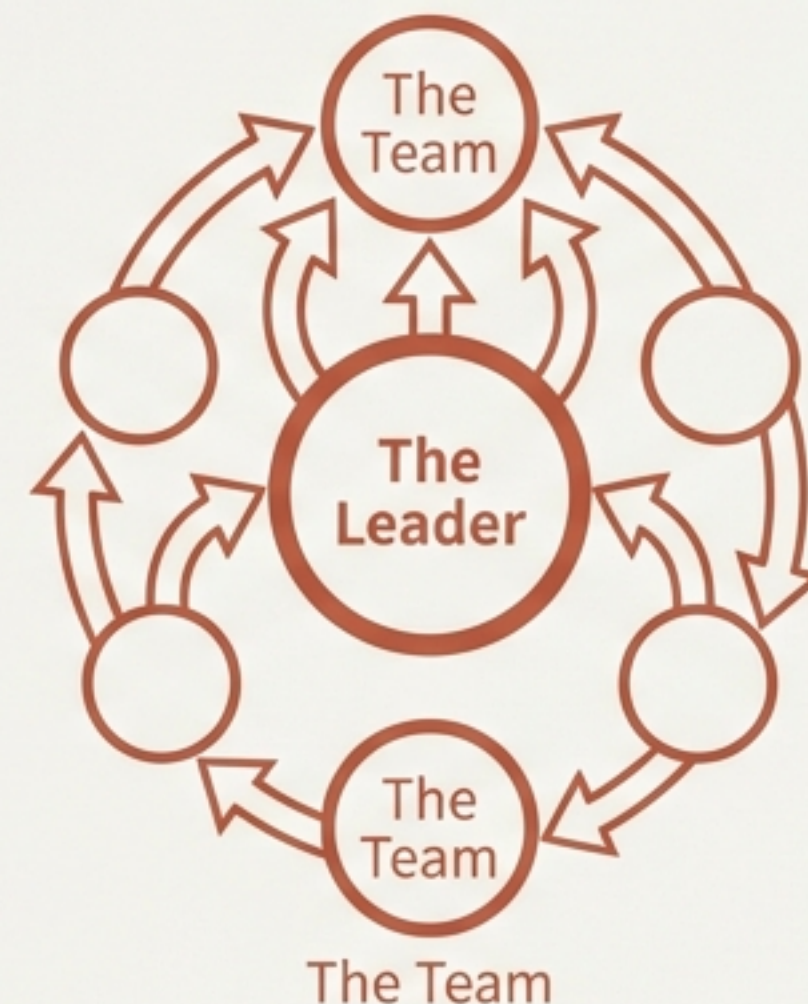
P（成果）とM（維持）の統合

プレイングマネージャーから、真の「組織の要」へ

昭和スタイル
(Showa Style)



令和スタイル
(Reiwa Style)

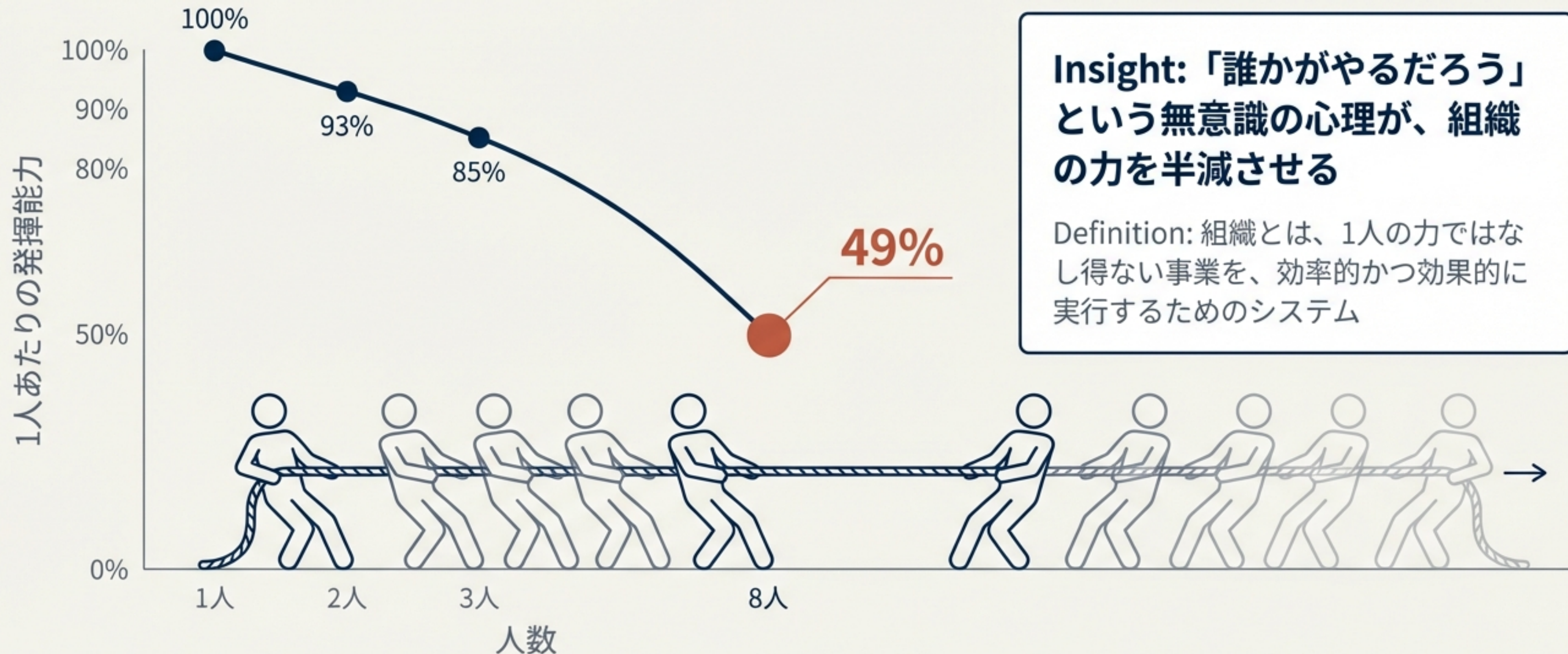


Objective: プレイヤーとしての「強さ」を維持したまま、
マネージャーとしての「器」を広げる

Target: 成果（Performance）と組織維持（Maintenance）
を両立する「PM型リーダー」

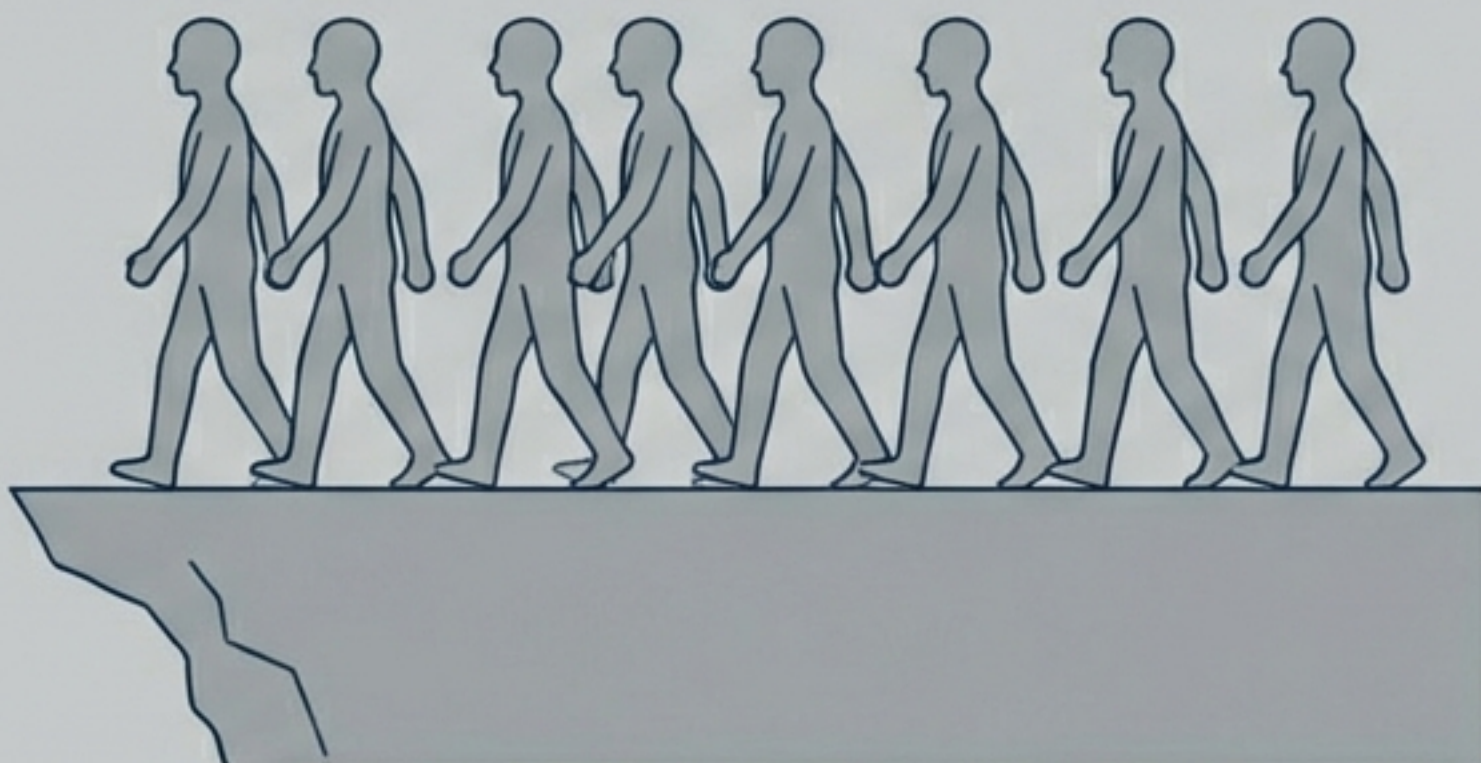
組織とは何か？：1+1≠2の現実

リンゲルマン効果（社会的手抜き）



成功するチームの条件：Google「プロジェクト・アリストテレス」の結論

集団浅慮（Groupthink）



「同調圧力」によりIQが下がる状態

心理的安全性（Psychological Safety）

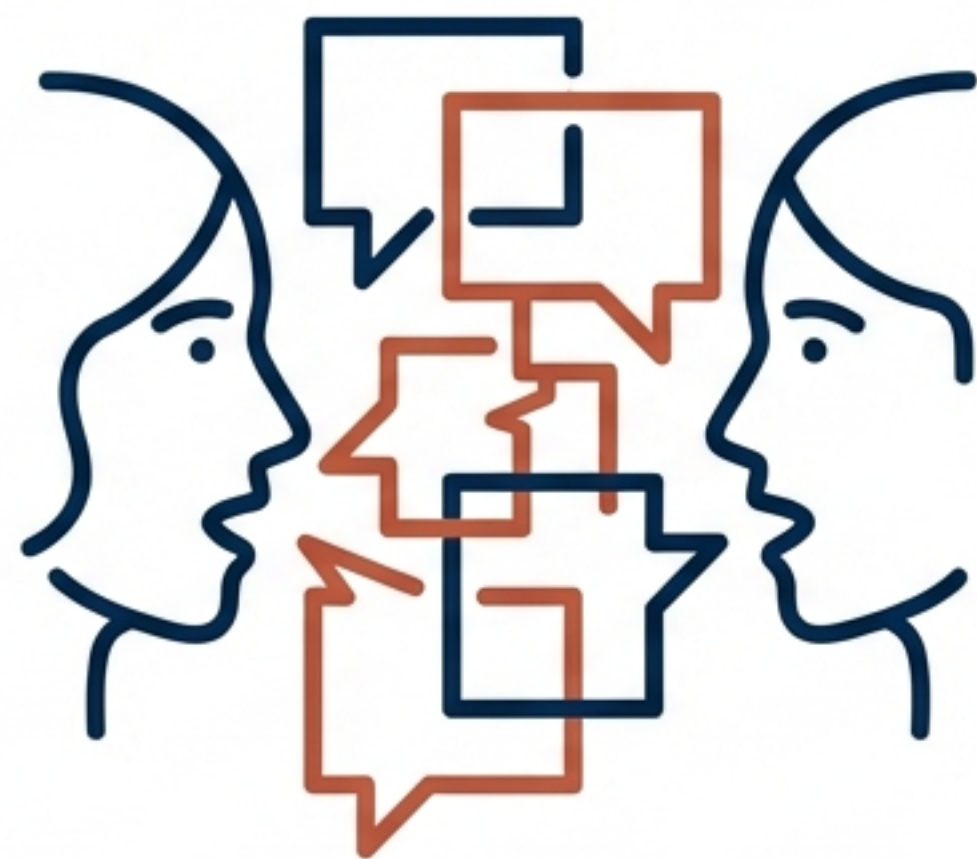


チームの中でリスクを取っても安全だと信じられる状態

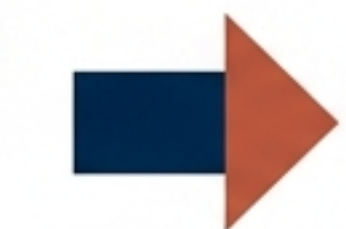
Googleの結論：「**誰がいるか**」ではなく「**どう協力しているか**」が重要
アリストテレスの言葉：「**全体は部分の総和に勝る**」

健全な対立が組織を強くする：Amazonのリーダーシップ原則

Have Backbone; Disagree and Commit



Disagree
(反対意見を述べる)



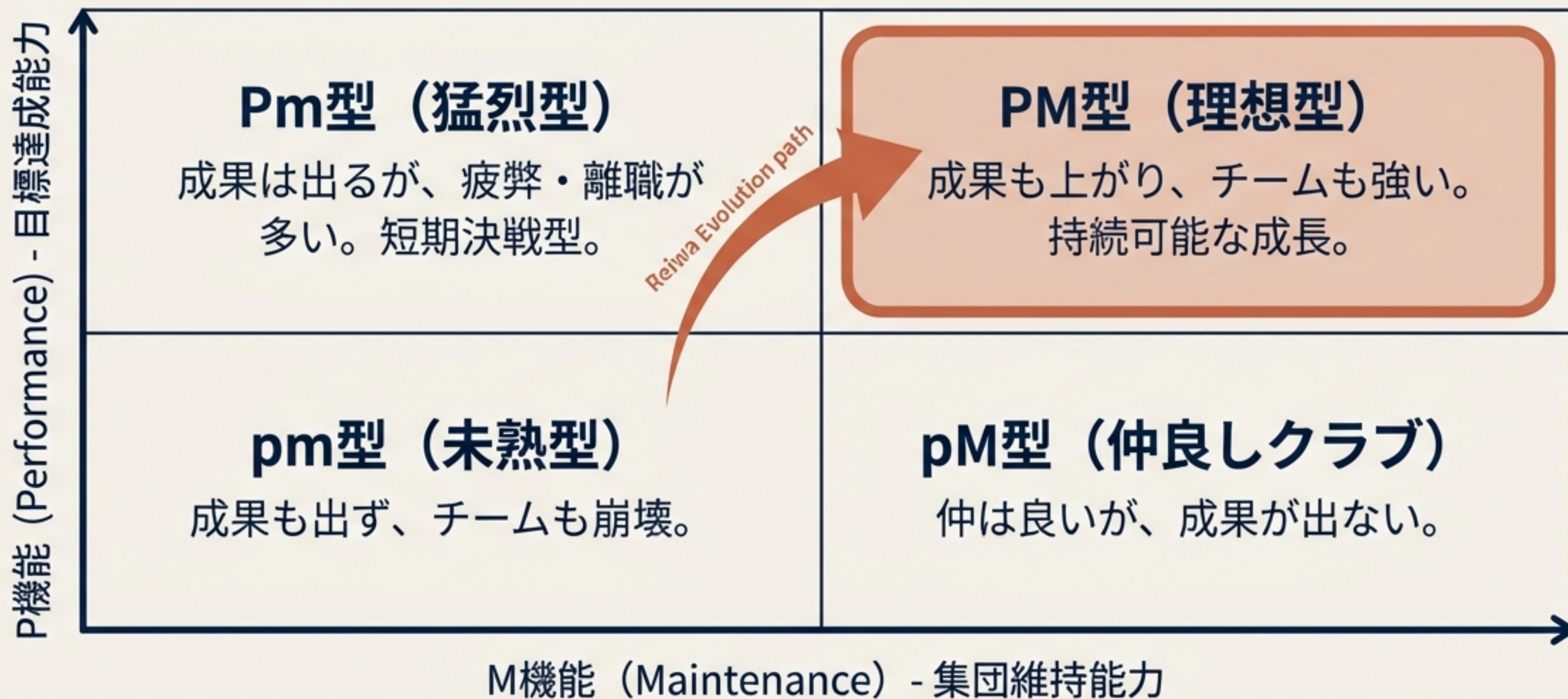
Commit
(決定後は全力で取り組む)

Action:

リーダーは、安易な妥協や馴れ合い(グループシンク)を避ける義務がある

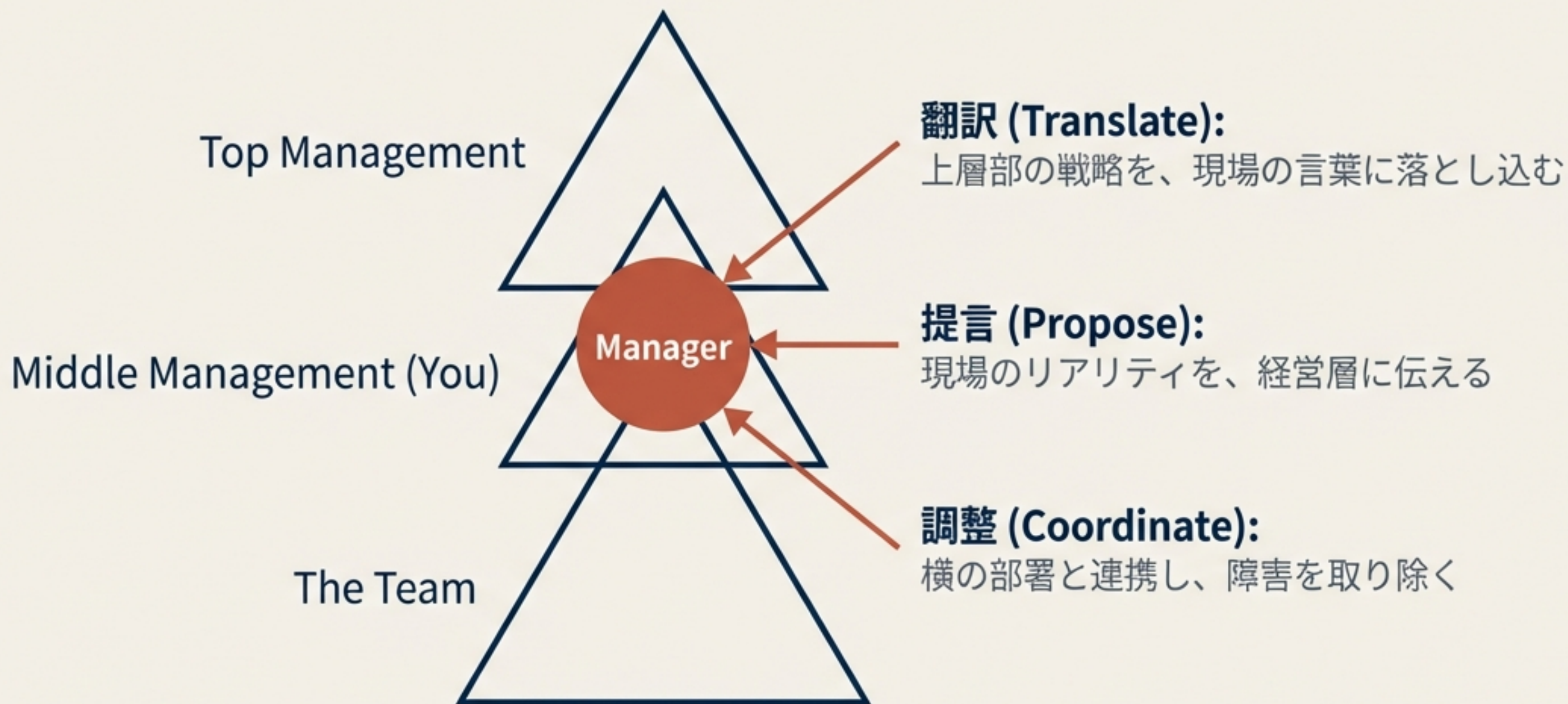
Goal: 「空気」をマクロ管理するのではなく、「成果」のために意見を戦わせる

マネジメントの羅針盤：PM理論



Self-Check: あなたの現在のスタイルはどこにあるか？

リーダーの立ち位置：「連結ピン」としての役割



Insight: 上下をつなぐピンが抜ければ、組織は分解する

プレイヤーの変化：Z世代の価値観と「意味」への渴望

昭和・平成 (Showa/Heisei)



報酬 = **金銭・ポスト** (Money/Position)

背中を見て覚えろ (Watch and Learn)

会社への忠誠 (To the Company)

令和・Z世代 (Reiwa/Z-Gen)



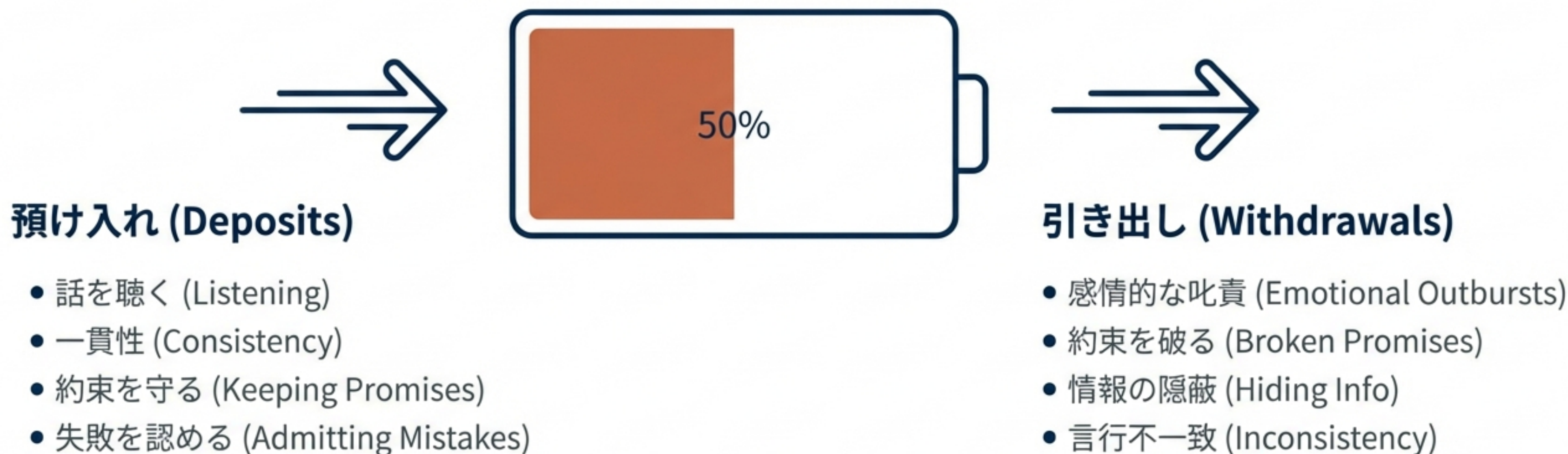
報酬 = **成長・心理的安全性** (Growth/Safety)

言語化と説明 (Verbalize and Explain)

自分・専門性への忠誠 (To Self/Profession)

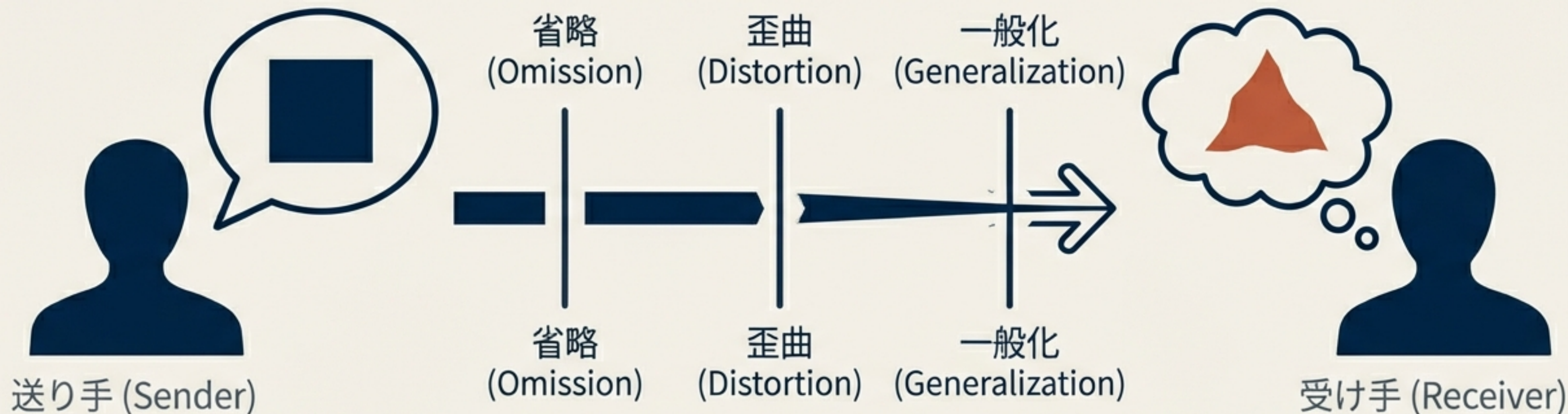
**Management Shift: 「黙ってやれ」は通用しない。
「なぜやるか (Why)」の共有が 動機づけの鍵**

信頼関係のメカニズム：信頼残高 (Trust Battery)



Principle: ドラッカーの言う「真摯さ (Integrity)」が信頼の源泉。まずは「聴くこと」から入金が始まる。

コミュニケーションの罫：情報の劣化と歪曲



Reality: 「言った」 ≠ 「伝わった」

The Drawing Exercise Lesson: 同じ言葉を聞いても、脳内で描く絵は全員違う

Solution: 確認 (Confirmation) とフィードバック (Feedback) のループを回す

スキルとしての「傾聴」：事実と感情を分ける



Technique:

遮らない。評価しない。
沈黙を恐れない。

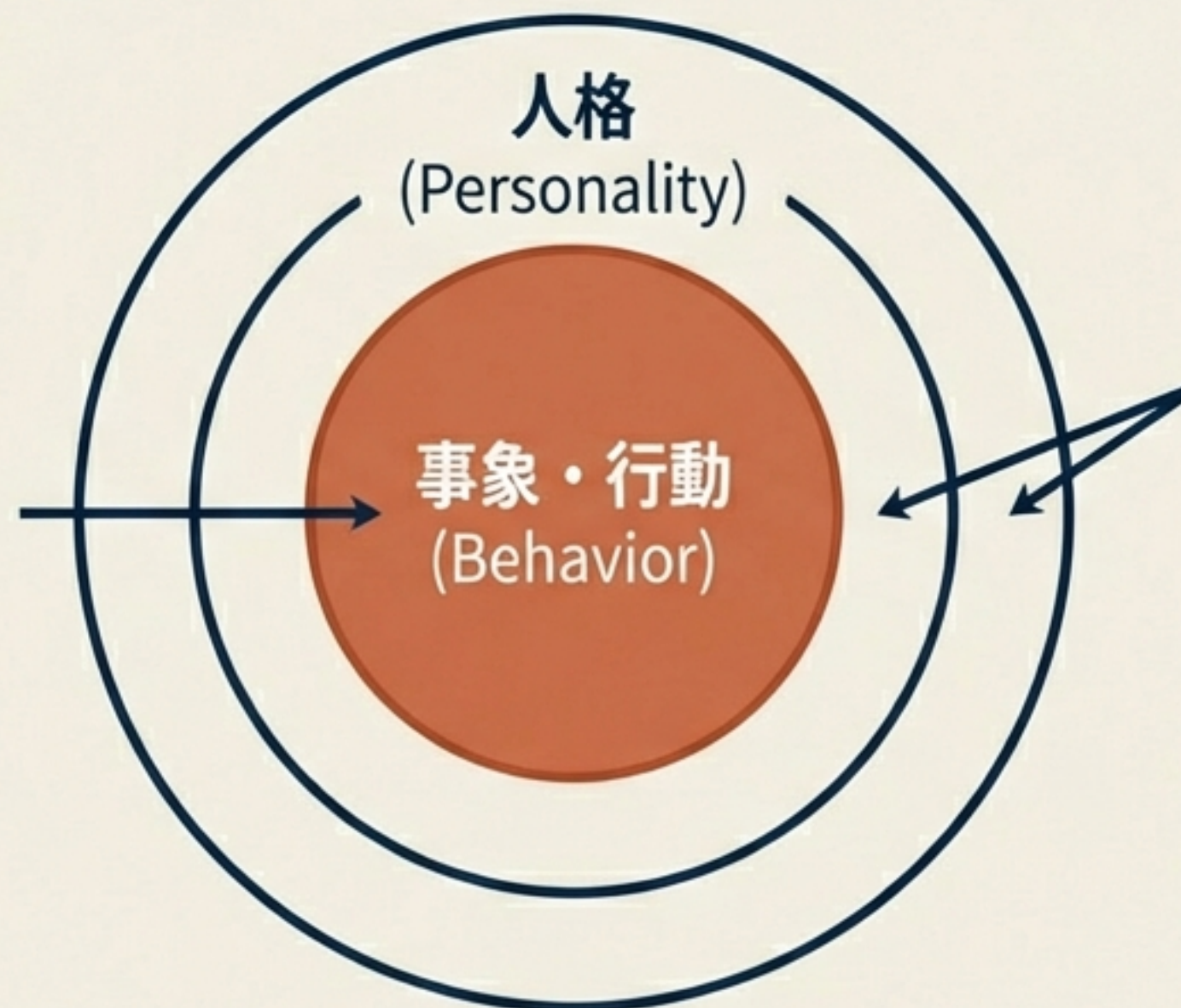
Goal: 相手の「感情のガス
抜き」をして初めて、論理的
な対話が可能になる。

フィードバックの技術：褒める・叱るの原則

叱る (Scold) = Bullseye ONLY

人格ではなく、行動を叱る。
事実 + 影響 + 次のアクション。

× お前は怠け者だ →
○ 報告が遅れたため(事実)、
顧客を待たせた(影響)。
次はどうする？(未来)

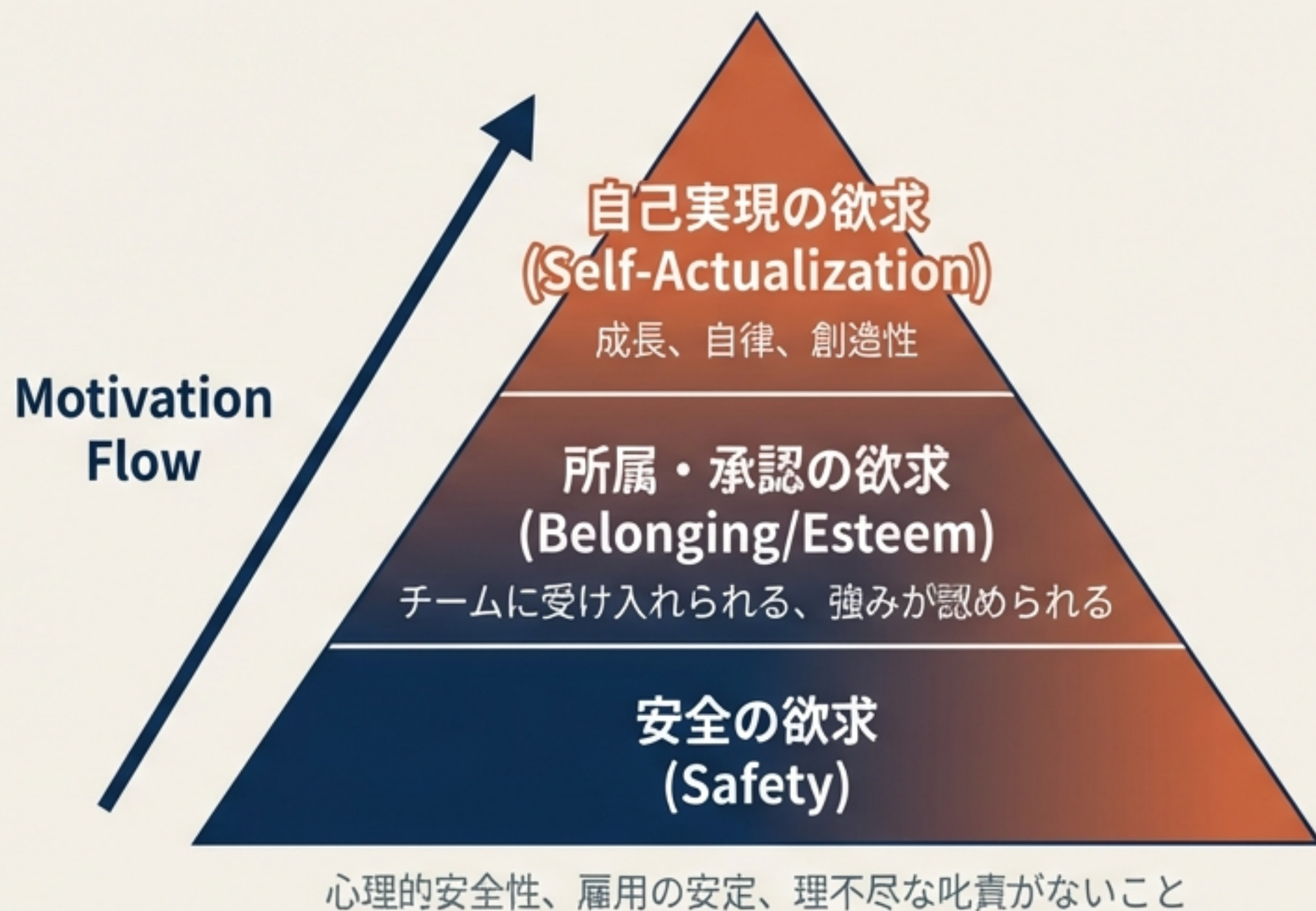


褒める (Praise) = Bullseye + Process

プロセスと行動を
具体的に褒める。

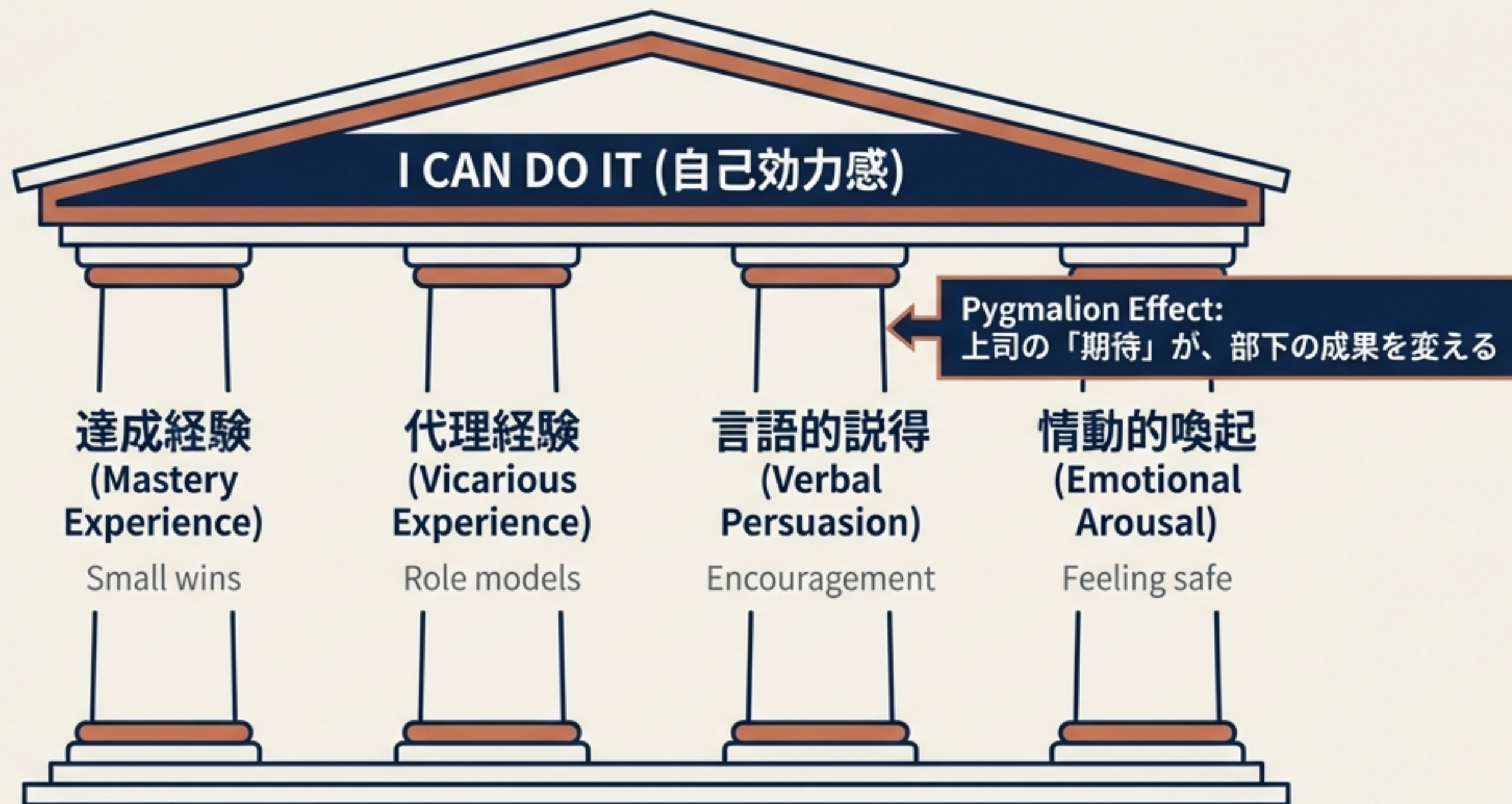
Ratio: 承認 (Praise) が土台にあって初めて、叱責 (Correction) が効く

動機づけの基礎：マズローの5段階欲求と職場



Insight: 安全の欲求が脅かされている時（恐怖）、人は挑戦（自己実現）できない。

自信を育てる科学：自己効力感（Self-Efficacy）



いきなり大きな壁を登らせない。「小さな成功」を設計する。

育成のアプローチ：ティーチング vs コーチング



Risk: 過剰なティーチングは『指示待ち人間』を作る。

育成の神髄：山本五十六の言葉に学ぶ

やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、

(Model & Teach)

ほめてやらねば、人は動かじ。

(Praise)

話し合い、耳を傾け、承認し、
任せてやらねば、人は育たず。

(Trust & Coach - The Coaching Phase)

やっている、姿を感謝で見守って、
信頼せねば、人は実らず。

(Gratitude & Autonomy)

昭和のリーダーも、実はコーチング（後半部分）を知っていた。

最終ゴール：権限委譲（デリゲーション）

Task Allocation
(作業指示)

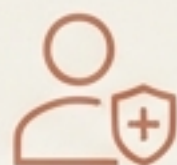
≠

Delegation
(権限委譲)



Delegation

=



Authority
(権限)

+



Responsibility
(責任)

+



Support
(支援)

Key Definition: 「作業」を振るのではなく、「判断」と「責任」を渡す。

Safety Net: 失敗した時の責任はリーダーが取る。成功した時の手柄は部下に渡す。

実践ツール：Good & New（グッド・アンド・ニュー）

24時間以内の
『良かったこと』
『新しい発見』を
1分で共有



Positive Mode:

脳をポジティブに切り替える

Psychological Safety:

相互理解を深め、話しやすい
空気を作る

Usage:

会議冒頭のアイスブレイクとして最適。

自己点検：あなたのマネジメント・バランス

P Actions (Performance)

- ☐ 目標は明確に言語化されていますか？
- ☐ 進捗を見える化していますか？
- ☐ 期限と優先順位を伝えていますか？

M Actions (Maintenance)

- ☐ 話を遮らずに最後まで聴きましたか？
- ☐ 「ありがとう」を伝えましたか？
- ☐ 「あなたはどう思う？」と問いかけましたか？

Balance: 両輪が回って初めて、組織は前に進む。

明日からの行動宣言



Think Big, Start Small.

- 1. 「話を遮らずに最後まで聴く」
- 2. 「1日1回、メンバーの強みを口にする」
- 3. 「会議の冒頭でGood & Newをやる」

あなたが変われば、チームは必ず変わる。