



第261号 - 2026年4月

動力 | 支援システム

持続可能な業績





PERSONAL EFFECTIVENESS

エネルギーの評価

By Sonia Hillary - Consultant - Solution, Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC

1

TEAM EFFECTIVENESS

気候制御における主体としての管理者

By Sufiya Suhail - Consultant, Human Dynamic India

2

ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

一人のヒーローに依存しないチームワーク

By Munira Jalil - Client Relationship Manager & Consultant,
Human Dynamic Malaysia

3

WELLNESS CORNER

ジムを超えた身体のウェルネス

By Leeann Lorilla - Managing Director, Human Dynamic Philippines

4

VISIONARY VOICE

忍耐が力となる時

By Eric Kung - Founder & CEO, Human Dynamic APAC

5

IN
THIS
ISSUE:



The エネルギーの評価

周囲を見渡すと、一日中活気に満ちた人々を容易に見つけることができます。彼らがどのようにエネルギーを消耗せずに持続可能であるのか、興味をそそられることもあります。食事、睡眠、チームワーク、家族、時間管理など、さまざまな要因が影響を与えますが、私たちはしばしば一つの重要な間を見落としています。それはまさに「エネルギー管理」です。

優れた成果を上げる人々は、時間だけでなく、身体的、精神的、感情的、そして霊的なエネルギーを調和させます。

まず、エネルギーの象限を確認しましょう。



パフォーマンス・ゾーン (Performance Zone) は、特定の目標に向かって進む際に最も理想的な状態です。この領域ではエネルギーが満ち溢れ、没入感があり、挑戦意識を抱き、肯定的な思考が促されます。

サバイバル・ゾーン (Survival Zone) は、脅威によって引き起こされる強い負のエネルギーであり、闘争や逃避反応によって制御力が変化し、不安、迷惑、恐怖、自己批判などの形で表れます。

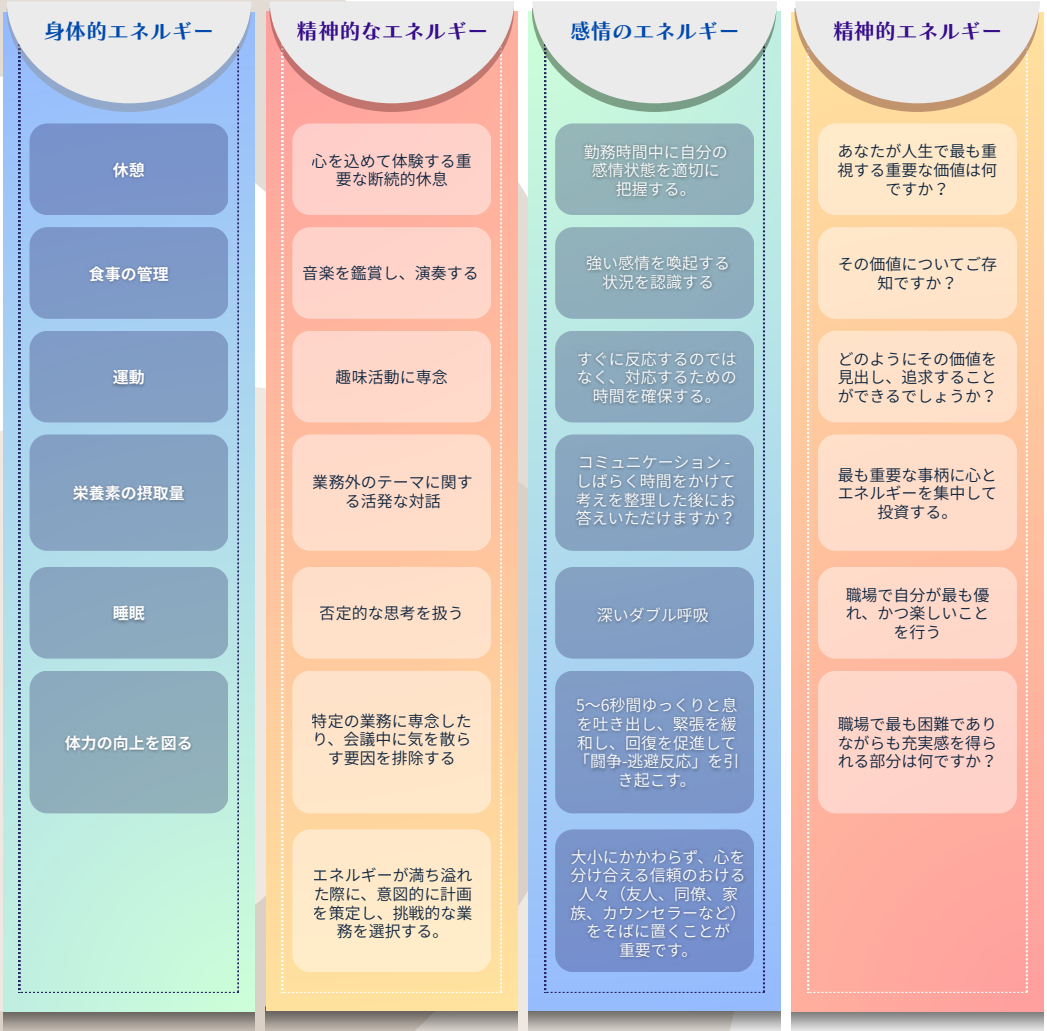
バーンアウト・ゾーン (Burnout Zone) は、無気力、空虚感、そして脱力によって特徴づけられる低エネルギーの否定的な状態です。

とどいの・スペース (Renewal Zone) は、低く肯定的なエネルギーに満ちた空間であり、静けさと安らぎが調和し、エネルギーを回復して再び仕事に取り組むための場所です。

持続可能なハイパフォーマンスとウェルネスの鍵は、パフォーマンス・ゾーンととどいの・スペースの間を定期的かつ意図的に行き来することです。

それでは、パフォーマンスと再充電の領域に進む方法を考察してみましょう。

以下は有用なチェックリストです。改善が必要な点を記録してください。理解が不十分な場合は、あなたをよく知る信頼できる人に評価を依頼してください。自分にとって重要な他の要素を自由に追加しても構いません。



Sonia Hillary

Consultant - Solution,
Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC





気候制御における主体としての管理者

管理者はしばしば結果と締め切りで焦点を当てますが、実際の影響力はチームの感情的な雰囲気依存しています。管理者の日常的な行動は、メンバーが意見を自由に表現し、アイデアを共有し、誤りを認めることが安全かどうかを決定します。心理的安全は規制によってではなく、継続的な相互作用によって形成されます。

心理的安全を醸成することは、パフォーマンス基準を低下させるのではなく、自由な参加と持続可能なパフォーマンスを促進することです。心理的安全が不足すると、チームは「静かな消耗(burnout)」に陥るリスクがあり、成果は出るものの参加度は低下することになります。

最終的に健康的なチーム環境は、小規模で持続的なリーダーシップの行動を通じて構築されます。

管理者向け実践ガイド

心理的安全感を構築するために実践すべき事項と避けるべき事項

DO's

- ◆ **「基礎的な」質問を気軽に行える環境を整えましょう。**
管理者が質問を公に歓迎する際には、完璧さよりも学びを重視する姿勢を示します。
- ◆ **本当に重要なことを明確にしてください。**
チームが優先順位を理解するのを支援し、常に緊急の状況で作業しないようにしてください。
- ◆ **日常会話において、仕事の境界を自然に設けてください。**
休憩時間を重視し、無駄な遅延メッセージを避けることで、持続的なパフォーマンス向上の重要性を示します。
- ◆ **静かなメンバーのためのスペースを用意してください。**
誰もがすぐに意見を表明するわけではありません。意図的に意見を共有することをためらう人々の声にも耳を傾けてください。
- ◆ **すべての答えを知っているわけではないことを認めてください。**
管理者の脆弱性は信頼を構築し、チームメンバーが「欠点にならない」というプレッシャーを軽減します。
- ◆ **思いやりのある挑戦（リスク監視）に報酬を与えてください。**
結果が完璧でなくとも、主導的な試みと実験的な精神を評価してください。
- ◆ **チームの「感情的な温度」を定期的に確認してください。**
仕事の進捗状況に加え、チームメンバーが業務の量とプレッシャーをどのように管理しているかを定期的に確認してください。

DONT's

- ◆ **沈黙を同意と誤解しないでください。**
静かな会議室は、人々が自信を持ってない、または意見を述べるのが難しいという状況を示すことがあります。
- ◆ **すべての会話を挨拶と共に作成しないでください。**
チームは、常に評価されるという感覚から解放され、アイデアを自由に探求できる環境が必要です。
- ◆ **意図せずバーンアウトを美化しないでください。**
夜勤や常時連絡可能な状態を称賛することは、過剰な業務が当然であるというメッセージを送ります。
- ◆ **フィードバックに対して防御的に反応しないでください。**
管理者がフィードバックを収集すると、チームメンバーは率直に意見を述べるのが危険であるという事実をすぐに認識します。
- ◆ **継続的な緊張を高めることによって圧迫感を与えないようにしてください。**
緊急性を強調する表現を過度に用いると、職場の雰囲気が緊張し、受動的な反応のみが残ります。
- ◆ **「サポート」という名目でマイクロマネジメントを行わないでください。**
過度な管理は自律性を損ない、信頼の欠如を示すサインとなります。

チームの有効性は単なる能力にとどまらず、管理者が構築する環境を反映しています。メンバーが自由に意見を共有し、アイデアを批判できる安全なスペースを感じることで、参加度と持続的なパフォーマンスが自然に向上します。優れた管理者は、単に業務を管理するだけでなく、業務が行われる環境を整えます。



Sufiya Suhail
Consultant,
Human Dynamic India



一人のヒーローに

依存しないチームワーク

私は『スーパーマン』や『ダイ・ハード』、『ターミネーター』といった映画を見て育ちました。それらの作品では、一人の英雄が独りで任務を遂行していました。彼らは揺るぎない自信に満ち、圧倒的で、誰にも止められない存在でした。

しかし、現代の世界は一人の英雄が背負うにはあまりにも複雑すぎます。今の時代、真の偉大さは個人の努力ではなく、集団の力から生まれるものです。

『アベンジャーズ』や『ジャスティス・リーグ』、『ガーディアンズ・オブ・ギャラクシー』といった映画のように、現代の成功は、多様な強みや視点、そしてコラボレーション（協働）による組織的な力によって成し遂げられます。

それにもかかわらず、多くの組織はいまだに古い映画のようなやり方で運営されており、たった一人の優秀なハイパーフォーマーに重荷を背負わせています。

そこには次のような状況が見受けられます。

「代わりのいない」不可欠なパフォーマンスが一人

あらゆる情報を把握しているチームメンバーが一人

すべての決裁権を持つリーダーが一人

危機が起きるたびに駆り出される
「デフォルトの解決役」の従業員が一人



心当たりはありませんか？

組織がたった一人の英雄（ヒーロー）に依存すると、そこには「依存の文化」が生まれます。

ハイパーフォーマーはしばしば目に見えない精神的な重圧を背負い、それが時間の経過とともにバーンアウト（燃え尽き症候群）を招くことも少なくありません。一人の人間に過度な負担がかかると、意思決定のスピードは落ち、チームは次第に主体性を失っていきます。そして、もしその人物が去ってしまえば、組織のパフォーマンスは一気に低下してしまいます。

これは決して偶然に起きることではありません。多くの場合、システム（仕組み）によって作られています。リーダーは個人の卓越した能力によって昇進しますが、本来その役割に求められるのは「他者を育成すること」です。KPIが個人の成果にばかり焦点を当てていると、プレッシャーとパフォーマンスは一部の特定の人間に集中し続けてしまいます。

また、リーダーが「権限委譲（デリゲーション）」に苦勞しているケースもあります。完璧ではない実行結果を許容できなかったり、チームへの信頼が不足していたりするためです。「コントロール（統制）」が支配的な考え方になると、権限は共有されることなく、中心に固定されてしまうのです。





Solution:

私たちは高い回復力を備えたチームを構築します。

**Munira Abdul Jalil**Client Relationship Manager
& Consultant,
Human Dynamic Malaysia

回復力のあるチームは、協力と共同の責任を促進します。

1

知識は意図的に共有されます。

2

システムとプロセスを通じて個人への依存を軽減します。

3

個々の報酬に加え、共同の成果についても共に補償いたします。

4

意思決定スキルのコーチングは、すべての職位で実施されます。

5

内部コラボレーションは積極的に推奨されます。

6

助けを求めることは自然な行為であり、それを弱点と見なすことはありません。

アベンジャーズでさえ、この真実を理解しています。つまり、どのような英雄も一人では究極の脅威に打ち勝つことはできません。したがって、協力が不可欠です。各メンバーの強みが他のメンバーの弱点を補完する必要があります。

最高のチームは一人のヒーローによって構成されるものではありません。複数の英雄が集まって形成されます。そして、今日のように複雑な世界においては、その点こそが成功と失敗を分ける要因となります。

「回復力に優れたチーム」への考え方の転換

一人のヒーローを擁するチーム

回復力に優れたチーム

問題解決者

能力の強化者

危機から脱出するためのリーダー

可能にする者

集中型権限

オーナーシップの共有



3 私を振り返るための質問：

- もしあなたのコア人材が明日突然辞職した場合、何が崩壊するのでしょうか？
- リーダーが席を外すと、その際に誰が意思決定を行うのでしょうか？
- 今、あなたのチームが強いのですか、それとも一人の男性が強いのでしょうか？



Leeann Lorilla
Managing Director,
Human Dynamic Philippines

ジムを超越した 身体のウェルネス

小規模な変更のための実行ガイド

私たちはしばしばウェルネスを単一の目的地と見なしています。例えば、午後6時に訪れるジムや日曜日に行うヨガのようなものです。しかし、現代のリーダーや専門家にとって、回復力は電子メールを確認し、働き、会議を行う日常の小さな動作の中で育まれます。

バーンアウトを避けつつ高いパフォーマンスを維持するために、ここで提案する毎日の習慣ツールキットを活用してみてください。これらの習慣は、オフィス、作業現場、または在宅勤務環境のいずれにおいても気軽に実践できるものです。

1 内なるリズムを習得する

私たちの脳は8時間連続して活動するのではなく、超短周期（ウルトラディアンリズム）に従っています。

- ▶ **90分の法則**：集中力は通常90〜120分ごとに自然に低下します。カフェインの力で無理に耐えるよりも、5分間の精神的な休息を取ることをお勧めします。「会議禁止時間」を設定して、このリズムを守ることが重要です。
- ▶ **パワーナップ（昼寝）の効果**：午後3時頃に急激に気力が低下する際、3杯目のエスプレッソを摂取するよりも、15〜20分の短い昼寝が認知過負荷を軽減するのに遥かに効果的です。

2 環境と身体を整える

あなたを取り巻く環境があなたのバイオリズムを決定します。

- ▶ **姿勢と呼吸**：長時間机に座っている場合は、「ボックスフリーディング（4秒吸引、4秒保持、4秒吐き出し、4秒保持）」を実践してください。これはストレスホルモンであるコルチゾールのレベルを低下させます。また、軽いストレッチで肩を伸ばしたり回したりして、曲がった姿勢を改善しましょう。
- ▶ **脳に優しい空間**：自然光と植物を取り入れてください。これにより視覚的疲労が軽減され、脳が最適なパフォーマンスを発揮できる状態を保つことができます。

3 エネルギーの補充と回復

- ▶ **水分補給と栄養**：身体の健康は基本的な生理活動から始まります。ワークスペースには常に水を置いておきましょう。また、砂糖による急激な血糖値の上昇ではなく、タンパク質や脂肪のようにエネルギーを徐々に放出する栄養素を優先し、日中の無気力を防ぎましょう。
- ▶ **デジタルデトックス**：1日の締めくくりには、約1時間の画面（スクリーン）なしの時間を設けてください。睡眠衛生の基本は暗闇です。これにより、一日中過負荷のかかった脳が代謝老廃物を排出し、真の休息を得ることが可能になります。

4 安定感をもたらす文化

心理的安定感は身体の健康と深く関連しています。間違いを脅威ではなく「情報」として受け入れる文化が根付けば、ストレスの数値が低下し、信頼が構築され、持続的な圧迫による身体の緊張や無理を効果的に防ぐことが可能になります。

ウェルネスは、別途追加される「業務」ではなく、私たちが効率的に機能するための基盤です。より健康な明日を目指し、今日から小さくても意図的な一歩を踏み出して、自分自身のケアを始めましょう。

忍耐が 力となる時



Eric Kung

Founder & CEO,
Human Dynamic APAC



「痛みがなければ得ることもない!」、「あきらめてはいけない!」、「限られた資源でより多くを成し遂げる!」、「コストを削減し、効率を向上させる!」私たちは困難な時期にこれらのメッセージに頻繁に直面します。世界的な不況、地政学的な対立、関税や貿易戦争、人工知能が技術、生産、労働力に与える影響など、企業と個人が生存のために厳しい戦いを繰り広げる時期です。このような大きな流れは私たちが制御できない領域であるため、すべての問題を解決できる「万能の解決策」は存在しません。そのため、多くの企業リーダーは生産性を向上させるために内部を見つめてきましたが、継続的な圧力により従業員の動機、エネルギー、健康が低下し、結果として生産性が減少する事態を招いています。

数年前、有名なソフトウェア会社で働いていた友人がいます。彼はソフトウェア開発チームのプロジェクトリーダーとしての役割を担っていました。新しいプロジェクトが始まり、部署長はプロジェクトリーダーにプロジェクトステートメントを配布し、1時間あたりの入札を依頼しました。つまり、最短時間内にプロジェクトを完了するチームがそのプロジェクトを引き受けることになりました。私の友人は全盛期を楽しんだ野心的で才能のあるソフトウェアエンジニアだったため、10日以内に結果を出すこと入札しました。彼の大胆な試みに、誰もが驚きを禁じていませんでした。彼はその後10日間休むことなく働き、プロジェクトを首尾よく仕上げました。上司と同僚は彼を賞賛し、「本当に素晴らしい!」と叫びました。しかし11日目になると、彼は倒れて病院に運ばれました。医師は、彼が10日間文字通り「休まないで」働いたため、免疫システムが深刻に損傷したと診断しました。(実際、彼は仕事に集中するために食事と睡眠、さらにはトイレに行くことさえも我慢したと告白しました。)

結局、彼は3ヶ月間入院することになりました。

真の回復力とウェルネスは、働くべき時、休むべき時、そして止めるべき時を知ることから始まります。強靱な精神と健康な体は、コインの両面のように相互に関連しており、これはパフォーマンス、生産性、そして生活の質に深い影響を及ぼします。これらの要素は、個人、チーム、そして組織レベルで共に育成する必要があります。

聖書には、このような緊張感を巧みに表現した詩があります。

「人が全世界を手に入れても自分自身を失うなら、それは一体何の意味があるのか?」
(ルカ 9:25)

成功への旅では、時折立ち止まり、考えることが重要です。もしその代償として自分を手放すのであれば、外的なすべてを手に入れることの意義は何でしょうか?

