



リーダーシップ リセット

年間計画が迫る前に、まずは
一年を描いてみましょう！





LEADING SELF

2026年、最初の90日：リーダーシップの成功に向けた準備の期間

1

LEADING TOGETHER

アライメント(整合)から錬金術へ：チームを革新の触媒へと変える

2

LEADING BEYOND

人工知能(AI)と倫理：バランスのとれたリーダーシップのための
実践指針

3

WELLNESS CORNER

注意散漫な時代にこそ集中を：2026年は澄んだ精神で！

4

VISIONARY VOICE

リーダーシップ 2026：不確実性と挑戦に満ちた新年、
目標と希望をもって臨む

5

IN
THIS
ISSUE:

2026年、最初の90日間： リーダーシップの成功に向けた 準備の時間



2025年を振り返ると、多くの人々が自分で背負える以上の重荷を背負いながらも耐え抜いてきたことを実感します。リーダーと従業員を支援する仕事をする中で、私は、急速な組織の変化とAIの進化に遅れを取ってはいけないというプレッシャーから生じる恐怖、自己不信、不確実性が入り混じった感情を至る所で感じ取りました。

すでに忙しいスケジュールで埋め尽くされた一年の始まりにおいて、集中力を保ち、心を整えることが一層難しくなります。だからこそ、「2026年の最初の90日」は、再整備し、基盤を固め、より安定したスタートを切るための貴重な機会を与えてくれると信じています。

私が自分を再生させるためのいくつかの習慣を皆さんと共有したいと思います。これが皆さんにとっても大いに役立つことを願っています。

内なるコンパスを新たに調整する

2026年に何を成し遂げるかを考える前に、私たちがどのような人間に成長したいのかを明確にすることが大切です。まずはシンプルな自己チェックから始め、自分の思いを言葉にしてみましょう。

「私は、自分の内なる何を取り戻し、今どんな新しい自分を迎える準備ができているのか」

- 自分自身をもっと信じることができたなら、私は今どんな一歩を踏み出すだろうか？
- 私の習慣の中でほんの少し変えるだけで周囲の人々にとってより大きな力と成長の基盤となるものは何か。
- 私のコントロールの範囲内にあるにもかかわらず、なぜ、まだ完全に責任を持ち、主導できていないだろうか。

2026年に自分を変えるための唯一のスキルを選ぶ

人工知能と急速に変化する環境の中で、すべてを学ぶことは現実的に困難です。むしろ、自分を変えることができる一つのスキルを選ぶ方が、はるかに効果的です。たとえば、次のスキルがあります。

- 不快感があっても、自分の声をしっかりと上げる。
- プレッシャーが高まった時、感情を整える。
- 会話を受動的に追うのではなく、積極的にリードできる自己信頼感を高める。
- 業務効率性を高めることを超えて、思考法や問題解決能力、意思決定能力を広げる手段として人工知能を活用する方法を学ぶ。
- 判断力を育み、より明確で揺るぎない決断を下す。

長い間抱えていた心と感情の壁を一つ、打ち破ってみる。

私たちは、誰もが昨年の思い出を胸に新年を迎えます。

解決されていない課題

- 繰り返される懸念の数々
- 避けてきた大変な会話を乗り越える時が来ました。
- 自分を制限する信念



Xin Yuan Low
Director, Solution
Innovation & Excellence
Human Dynamic Group,
APAC

この中から一つを選び、ほんの小さな第一歩を踏み出してみてください。書き留めることも、誰かと話すことも、次に取る具体的な行動の一つ決めることもできます。この小さな定理は、今年の心の空間を広げてくれるでしょう。新年の最初の90日は完璧である必要はありません。ただ、意図的な努力を注げば良いのです。小さな歩みと明確な目標設定が2026年の残りの期間の方向性を決定づけるのです。自分の役割が何であれ、自分の決定、エネルギー、そして環境に影響を与える形でリーダーシップを発揮することができます。新年をどのように始めるかが、自分が創りたい一年への信号となるのです。

・ アライメント(整合)から錬金術へ： ・

チームを革新の触媒へと変える

多くの組織は、役割を明確にし、目標を設定し、教育やチームビルディングのワークショップを通じて、すべてのメンバーが同じ方向に進むように促し、チームの結束力をさらに強化するために絶えず努力しています。

しかし、今日のように急速に変化する環境では、単なる意見の一致だけでは競争優位性を確保することはできません。今、チームは単なる調和と意見の一致を超えて、信頼、エネルギー、そして多様なアイデアが融合し、個々の努力では決して成し遂げられない相乗効果を生み出す、まるで錬金術のような境地に到達しなければなりません。

チームをこの状態に導くことは決して容易ではありません。チームワークは単なる魔法ではなく、すべてのメンバーが共に協力し、学び、成長し、成果を革新的に向上させるために献身する変革の旅なのです。

チーム変革の旅

新たに昇進した管理者が同僚を率いていく！

コーチングを受けたマネージャーであるエイミーは、同僚、特に自分よりも年上のチームメンバーで構成されたチームを率いることに課題を抱えていました。エイミーは毎週「インサイトハードル」を定期的開催し、すべてのメンバーが安全なスペースで困難を共有し、アイデアを検証できる環境を整えました。紛争も発生しましたが、これらのオープンな会話はチームメンバー間の信頼を深め、肯定的な変化をもたらしました。チームメンバーは指示を待つのではなく、一緒に解決策を探し始め、革新のスピードが加速。エイミーは役職ではなく、議論を促進しチームを緊密に結びつけるリーダーシップによって信頼と信用を積み上げていきました。

創造性に満ちた経験不足のチームが、ついにスピードを上げ始める！

もう一人のリーダーであるトムは、豊かな創造的なアイデアを持つチームを率いていましたが、実行力には少し課題がありました。彼は明確な意思決定基準を設け、毎月の学びの振り返りを行い、プロジェクトスプリントでチームメンバーの役割を循環させる仕組みを導入しました。その結果、チームメンバーは迅速にプロトタイプを作成し、建設的なフィードバックを交わし合い、共同の責任を持つ方法を習得しました。各チームメンバーは成長し、「リーダー」としての資質を身につけ、共に創造的な成果を生み出すようになりました。

変化に疲れたチームが再びエネルギーを取り戻す！

様々な変化プロジェクトをリードしている上級リーダーのベンは、チームメンバーの不満が高まり、参加度が低下する状況を目の当たりにしました。ベンはチームに圧力をかけるのではなく、「エネルギーチェック」を導入し、小さな成功を祝うことで、チームメンバーが共に仕事の優先順位を決めるように促しました。その結果、チームメンバーは仕事の明確さ、自律性、心理的余裕を取り戻し、疲労感が軽減され、業務推進力が再び蘇りました。

錬金術の文化の創造

これらの事例は、管理業務でエネルギーが消耗されるのではなく、チームのダイナミクス（能力）を観察し、相乗効果を引き出すためにコーチングされたリーダーからの励みになる話です。イノベーションを現実のものとするのは、一過性のイベントではありません。それは時間をかけて意図的に育まれてきた文化なのです。

献身

各メンバーは自らの役割を深く理解し、その役割を全うするために情熱を注ぎ、他のメンバーがその進歩を惜しまなく支援します。

信頼

チームメンバーは互いに信頼し合い、共により良い方法で働くという強い意志を持っており、確信しています。

対立

違いを認め、異論を喜んで受け入れましょう。これは、チームにとって多角的な視点を理解できるような大いに役立ちます。

共同の所有権

すべてのメンバーは、自らの行動に責任を持つだけでなく、チーム全体のパフォーマンスにも責任を持つことが求められます。

挑戦

チームメンバーは困難を成長のチャンスと捉え、成功と失敗を深く考察します。

促進の力

すべてのメンバーが変革を促し、互いに支え合い、チームの進化を支える準備が整っています。

連続性

チームは停滞することなく、共に成長し、常に前進し続けています。

チームが錬金術のような境地に達すると、単に戦略を実行するだけでなく、戦略を一段階高いレベルへと引き上げます。

Management Drives Survey (MD評価) は、ヒューマンダイナミクスがチームのダイナミクスを深く理解し、1対1またはチームコーチングを通じてリーダーを力強く支援するために活用される評価ツールです。

MD評価は、個人とチームを動かす内なる動機が何であるか、そしてこれらの動機が人々が共に働き、周囲の人々を導き、成功を収める方法にどのように影響を与えるかを明らかにする手助けをします。このツールを通じて、リーダーは行動だけでなく、その行動の裏に潜むエネルギー、すなわち人々に活力を与える要素と妨げる要素、そしてその理由を理解することが可能になります。これらの洞察は、リーダーがチームのダイナミクスをより深く理解し、「チームシナジー」を活かして最高のチームワークを実現するための力強い基盤を提供します。

Lina Lam

Chief Transformation Officer,
Human Dynamic Group,
APAC



人工知能(AI) と倫理

バランスのとれた リーダーシップの ための実践指針

1月は、多くのリーダーがダッシュボードと目標を新たに整える時期です。

しかし、2026年を迎え、私は別の問いを投げかけたいと思います。「現在、我がチームにおいてAIはどのような役割を担い、人間にはどのような役割が残されているのか?」。私が最近読んだ記事の中で特に印象的だったのは、2025年『Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology』に掲載された論文で、「もう一つの葛藤」、すなわち公平性と自由について語っている点です。この記事では、著者が二重思考を提案しています。

- システム次元: AIはどのように創造されたのか。公正なデータに基づいて学びましたか? 偏見について定期的に見直されていますか?
- 人間の次元: 人々はAIに対してどのような感情を抱いているのでしょうか? 人々が依然として自らの手で未来を切り開いていると感じられるように、シンプルで明確な制御手段と選択肢が提供されているのでしょうか?

「2つの階層」という考え方は、リーダーにとって非常に有益です。

システムレベルでは、AIの可能性と限界、人間の承認が必要な領域、そして公平性とプライバシーの観点から「良い」ものが何であるかについての明確な規則が求められています。私たちは「これは正しくありません」と声を上げ、機械に対抗する自由を必要としています。このテーマについて深く考察するほど、真摯な「革新対倫理」の論争が本質を見失っていることに気づかれます。倫理は単なる警告ではなく、AIが信頼を失うことなく、人々を疲れさせず、特定の集団を排除することなく成長できるためのソフトウェアのようなものです。

2026年の私の2番目のコミットメントは、個人的な旅の探求です。人工知能の時代におけるリーダーシップは、単にツールを使うことを超え、そのツールを効果的に活用できる人格を育む過程です。哲学的な伝統と現代のリーダーシップの研究は、謙虚さ、公平性、責任感が私の行動の指針であるべきだという重要な教訓を教えてください。これらの価値が欠けているならば、人工知能は私たちを意味のある決定をする必要がない屈辱な状況に静かに押し込むことでしょう。

だから私は明確なデザインの原則を持っています。困難で複雑なことはAIが担い、重要な決定は人間が行うということです。

- AIの使命: 選択肢の提示、迅速さ、拡張性
- 人間の責任範囲: 判断力、状況の把握と報告、例外の処理

これらの役割分担を職務説明書とチームの合意に明記してください。次に、協業プロセスを可視化しましょう。AIに基づく決定が提示されるたびに、次の3つの質問を力強く問いかけてください。

- 1 このシステムは何を向上させるように設定されていますか?
- 2 誰の視点やデータが不足しているかもしれませんか?
- 3 私たちの価値を考えると、私たちはどのような選択をするべきでしょうか?

これらの質問は、人間が意思決定の過程で確実に主導権を握り続けるための道しるべとなります。

さらに、私は倫理的な課題をエネルギー管理と結びつけています。1月に挑戦する素晴らしい活動として、チームメンバーに次の文を完成してもらいましょう: 「AIが最も役立つ瞬間は...」または「AIが最も懸念される瞬間は...」

そのような洞察力をもとに、意義深い変化を実現し、業務の進め方や教育のプロセス、運営のルールを磨き上げる指針としましょう。

最終的にAIと次世代技術の間のギャップを解消する上で重要なのは、誰がより「技術に精通しているか」ではありません。本当に大切なのは、誰が喜んで耳を傾け、権限を分かち合い、好奇心と慎重さ、そして思いやりを伴った協力の道を探ろうとする意志を持っているかです。

Steven Khu

Corporate Marketing Manager,
Human Dynamic Group, APAC



注意散漫な時代にこそ集中を：

2026年は澄んだ精神で！



「注意散漫」は、もはや単なる迷惑ではなく、現代の業務環境における新たな背景ノイズとして位置づけられています。今日のリーダーたちは、絶え間ないリマインダー、ハイブリッド会議、意思決定の疲労感、そしてすべてに即座に反応しなければならないというプレッシャーなど、前例のない認知過負荷に直面しています。その結果、注意集中時間が縮小し、デジタル過負荷が深刻化し、持続的な精神的混乱が生じています。

実際、集中力は生まれ持った性格特性ではなく、訓練によって育まれる力です。リーダーが集中力を高める方法を学ぶことで、自らのパフォーマンスを向上させるだけでなく、より穏やかで意図性のある職場文化を築くことができます。

頻繁に思考が曖昧になり、アプリ間を簡単に移動したり、「特に何もしていないのに」気力が低下していると感じるなら、それは決してあなた一人の悩みではありません。しかし、心を再構築するチャンスが訪れています。以下は、さまざまな業界のリーダーが複雑な業務の中で「明晰な精神」を取り戻す手助けをするために、私共が共有させていただき便利なツールキットです。



2026年の澄んだ精神のためのツールキット

完璧主義の傾向や「スーパーヒーローコンプレックス」においても、境界線を引くことに解決策があります。

1

10-2-2 リセットの原則

朝10分間、邪魔されることなく集中する時間を設けてください。昼食後は、2回ほど簡単な神経系の安定と再充電の時間を待ちましょう。就寝の2時間前は、デジタル機器の使用を控え、心のエネルギーを回復させましょう。

2

シングルタップのリーダーシップ

集中力を要する作業に取り組む際は、ブラウザタブを一つだけ開くことをお勧めします。これによって、認知的な変換コストが軽減され、エネルギーを効率的に使うことができます。

3

細やかな回復の瞬間

90分ごとに3分間のリラクスタムを設けましょう。ストレッチをしたり、窓の外の美しい風景を楽しんだり、深呼吸をして心を落ち着けてみてください。この短い休憩は、集中力を再生し、燃え尽き症候群を防ぐための大きな力となります。

4

朝に心を整える

今日一日、絶対に譲れない最も重要な課題をつづ選んでみてください。新しいリクエストに「はい」と答える前に、その課題を再確認してみてください。

5

通知ブロックの時間

集中作業時間中は、不要な通知を遮断します。45分間、邪魔されることなく没頭することで、思考力を取り戻すことができます。



Shalini Gunarajan

Senior Consultant,
Human Dynamic Group,
Malaysia

Quick Self-Check:

今日のあなたの集中力はどれほど高まっていますか？

このツールキットを最大限に活用するために、少しの時間を割いて集中力チェックを行ってみてください。このシンプルな自己評価は、あなたの現在の集中力の状態を把握し、どの活動に優先順位を付けるべきかを明確にする手助けとなります。

各質問が、ご自身にどれほどの頻度で当てはまるかを最もよく示す答えをお選びください。

- ① 必要に応じて、一つのことに深く没入することができる。

☐ 1. ほとんどそうではない ☐ 2. 時折 ☐ 3. しばしば ☐ 4. ほとんど常にそうである

- ② 集中力が一時的に途切れることがあるが、すぐに再び仕事に没頭することができる。

☐ 1. ほとんどそうではない ☐ 2. 時折 ☐ 3. しばしば ☐ 4. ほとんど常にそうである

- ③ 周囲で多くの出来事が展開しても、決して集中力を手放さないことがある。

☐ 1. ほとんどそうではない ☐ 2. 時折 ☐ 3. しばしば ☐ 4. ほとんど常にそうである

- ④ 重要なことに取り組みながら、私の思考が他の場所に逸れないように心を整えることができます。

☐ 1. ほとんどそうではない ☐ 2. 時折 ☐ 3. しばしば ☐ 4. ほとんど常にそうである

- ⑤ 邪魔が入っても、流れを失うことなく再び作業を始めることができる。

☐ 1. ほとんどそうではない ☐ 2. 時折 ☐ 3. しばしば ☐ 4. ほとんど常にそうである



採点ガイド：合計スコアを算出します（スコア範囲：5～20点）

- **5～10点**：あなたの注意力は限界に達しています。集中力を取り戻すために、毎日一つずつ練習に取り組んでみましょう。
- **11～16点**：注意力を見事に調整しています。着実に集中力を保ち、デジタル機器の使用時間を効果的に短縮しましょう。
- **17～20点**：卓越した注意力の調整能力を持っています。あなたは没入型で意図的なリーダーシップのモデルとなっています。

このツールキットをシンプルな自己診断と組み合わせることで、注意力の欠如を認識し、集中力を保ち、意図的に行動する力を得られます。注意を分散させるように設計された時代において、明確さは2026年のリーダーシップにおける強力な武器となるでしょう。

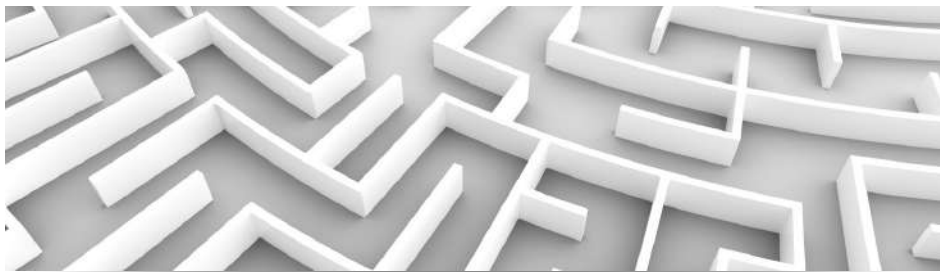
本評価は次の資料に基づいて修正・補完されました：
The Self-Regulation Assessment by Ralf Schwarzer, Manfred Diehl, & Gerdmarie S. Schmitz, (1999). https://userpage.fu-berlin.de/~health/selfreg_e.htm
The Psychometric Properties of Attentional Control Scale and Its Relationship with Symptoms of Anxiety and Depression: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5483236/>

リーダーシップ 2026

不確実性と挑戦に満ちた新年、
目標と希望をもって臨む

この記事を書く今、香港は、香港・大埔地区の住宅複合施設「ワンフック・コート」で発生した大規模火災という未曾有の惨事に直面し、160人以上の命と財産が失われるという歴史的な悲劇に見舞われています。香港の市民は共に悲しみを分かち合い、互いに思いやりを持ち、助け合い、慰め合いながら、この困難を乗り越えようとしています。今、人々はなぜこのような悲劇が起こったのか、疑問を抱えています。根本的なシステムの問題への懸念が高まり、こうした問題について公の議論が行われることへの期待感も強まっています。

これこそが、2025年末の香港で私たちが直面している「生きる現実」です。新年が始まったからといって、2025年に起きたことを忘れて、ただ前へ進むことだけに集中することはできません。これはどこにいても、人生とビジネスの現実なのです。あなたとあなたのビジネス、キャリアは、それぞれ異なる、または同様の不確実性と課題に直面しています。そのため、悲しみや不安、時には苦痛や喪失感を感じているかもしれません。これまであなたを目標に集中させ、成長を促してきた生活やビジネス、キャリアに対する統制力を失ったように感じることもあるでしょう。こうした時こそ、しばらく立ち止まり、あなたの目的と希望を振り返ることが大切です。



「ビジョン型リーダーシップ (Visionary Leadership)」という言葉は、私たちが常にビジョンに向かって進んでいるという感覚を与えます。しかし、2026年の新年には、少し立ち止まり、私たちが享受しているものに感謝する時間を持つてみてはいかがでしょうか。人生、家族や友人、ペット、所有物、信仰、人生の目的、そして希望に至るまで、すべてが貴重な宝物となり得るのです。

ビジネスと職業の世界では、売上や利益、革新的な技術、市場での優位性の確保に目を奪われがちですが、私たちが持っているものへの感謝の気持ちを忘れてはいけません。香港・大埔地区の火災によって、2,000世帯以上が家と全ての家財を喪失し、中には家族や愛する人まで失った人々もありました。「真のビジョン型リーダーシップ」とは、地域社会全体が一つになって被害を受けた家族を支援し、二時間も列を作って犠牲者を追悼し、火災の原因究明に関わる建設業者や利害関係者の腐敗と過失に対して責任を問う正義の行動を広げる時に初めて明らかになるのです。愛、平和、そして正義。これこそが香港でビジョン型リーダーシップを動かす原動力です。

**Eric Kung**Chairman & CEO
Human Dynamic Group, APAC