

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic
Best eap plus in Asia

無理なく 安定感、エネルギー、 モチベーションを生み出す方法

myHDspace

<https://www.myhdspace.com/>

SCAN TO READ

💡 インフルエンサー 7月号を読む:
「リーダーシップ&変革への展望」を外出先で読む! 🍷





TABLE OF CONTENT

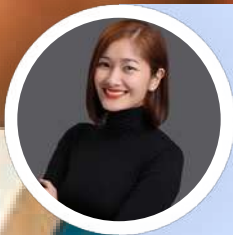


PERSONAL EFFECTIVENESS

モチベーションが失われ、責任感だけが残る時

By Jaslene Hum – Customer Relationship Manager & Consultant, Human Dynamic Malaysia

1



TEAM EFFECTIVENESS

人材が定着するチームには理由がある

By Leeann Lorilla – Managing Director, Human Dynamic Philippines

2



ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

困難な時期にある社員に気づき、支える

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

3



WELLNESS CORNER

職場で見過ごされがちな身体のサイン

By Ho Sheau Huey – Consultant – Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC

4



VISIONARY VOICE

安定性こそが新たな競争力に

By Eric Kung – Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group

5

PERSONAL EFFECTIVENESS

やる気は信頼しにくいパートナーです。新鮮な仕事には活発に湧き出ている、日常が退屈したり、エネルギーが枯渇すると、すぐに消えてしまいます。しかし、職場生活のパラドックスは、私たちの内的動機が常に揺れ動く一方で、外的責任は決して変わらないということです。締め切り、顧客のニーズ、チームとの関係は、私たちの気分の変化を待ってはくれません。

真のセルフリーダーシップとは、無理に情熱を掴むのではなく、感情が鈍い時でも目的を持った行動を実践する方法を学ぶことです。これにより、私たちは自分を責めることなく責任を全うできます。動機が低下してもやるべきことが残っている際には、圧迫感や罪悪感、完璧主義に頼るのではなく、「摩擦のないシステム」戦略に切り替えることで、疲れを感じることなく前進することが可能です。

次の戦略は、エネルギーが不足したり、動機が低下した瞬間にも持続的な発展を達成するのに寄与します。

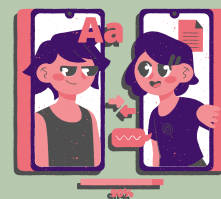
続行するには、成功の基準を緩和してみる。



完璧主義は、持続可能性を妨げる最大の障害です。エネルギーが低下した際には、バーンアウトを避けつつ最小限の責任を果たすために、「今日の成功」の基準を再設定する必要があります。レポート全体を完成させるのが難しい場合は、3つの重要なポイントを記録してください。大規模なフレームワークを構築することが難しい場合は、概略の骨組みを描いてみましょう。開始のしきい値を下げることで、脳の拒否感（認知的摩擦）を軽減できます。必ずしも動機付けがなければ行動するわけではありません。時には行動することで動機付けが生まれることもあります。

意志力ではなく、アイデンティティに依存してください。

意志力には限りがあります。「今、これをするエネルギーはあるのか」と自問するより、むしろ「今日、自分が目指すプロフェッショナル像にかなう小さな行動とは何か」と問いかけてみましょう。自分のアイデンティティと核心的な価値観に焦点を当てることで、責任感がさらに強まります。その仕事を成し遂げるのは、インスピレーションを受けたからではなく、信頼を守り、約束を果たすことが、自ら定義したプロとしての基準であるからこそ、行動するのです。



モチベーションが失われ、責任感だけが残る時

By Jaslene Hum –
Customer Relationship
Manager & Consultant,
Human Dynamic Malaysia

最小限のエネルギー基準を設定してください。



意欲の低下は、通常、身体と精神が枯渇していることを遅れて知らせる信号（後行指標）です。精神力でこれを悪化させて持ち上げようとするのは避けるべきです。代わりに、現在のエネルギーの残量を冷静に見極める必要があります。隙間が1分でもあれば休息を取り、不要なことは排除し、完全な休息を確保しなければなりません。エネルギーを適切に管理できなければ、意欲が低下する日でも崩れることなく、最低限の実行レベルを維持することが可能です。

セルフリーダーシップの促進のため 洞察のガイド

やる気があり、責任感の重さが一層感じられる場合は、
次の質問でそのギャップを埋めてください。

視点の変化:

責任は変わらないが、方式は変更可能である。プロジェクトの本質を損なわない範囲で、
今日すぐに中断なく進行できる「最小限の実行レベル」はどこまでか？

私の中の妨害要素の評価:

今、私のやる気が低下している理由は、実際に身体と心が枯渇しているのか、次のステップで
何をすべきかが明確でないのか、あるいは結果が芳しくないことを恐れているのかもしれない。

共感能力の評価:

同僚がこの程度の疲労感を抱えながら私と同等の責任を担っているとしたら、私は彼にどの
ような現実的な基準を提案すべきでしょうか？また、その基準を今どのように自分自身に適
用できるでしょうか？



結局、持続可能性とは単なる意欲の表れで
はなく、意欲が欠如している時でも行動を
選択する力です。進むためには完璧である
必要も、常に情熱を持つ必要もありません。
日々の小さく意図的な行動が積み重なり、
進展をもたらすのです。責任の重さは変わり
ませんが、やる気が失われた時こそ、今この
瞬間に次の意味のある行動を選ぶべきです。



Jaslene Hum
Customer Relationship
Manager & Consultant,
Human Dynamic
Malaysia

人材が定着するチームには理由がある

By Leeann Lorilla – Managing Director, Human Dynamic Philippines



現代社会の人材は、仕事や給与だけを求めているわけではありません。自分の力を最大限に発揮できる職場環境を重視しています。給与や福利厚生は依然として重要ですが、それ以上に、信頼され、支えられ、挑戦する機会があり、安心して成果を出せる環境があるチームでは、従業員は長く働き続ける傾向があります。

さまざまな調査でも、従業員の職場での経験を左右するうえで、リーダーの存在が極めて重要であることが示されています。ギャラップ（Gallup）の調査では、チーム間で見られる従業員エンゲージメントの差の少なくとも70%は、マネージャーの影響によるものとされています。この結果は、リーダーが従業員の意欲や成果、職場への貢献に大きな影響を与えることを示しています。

優れたチームは、福利厚生だけでつくられるものではありません。日々のリーダーシップを通じて信頼関係を築き、心理的安全性の高い職場を育むことで生まれます。

メンバーは、安心して意見を述べ、助けを求め、アイデアを共有し、失敗から学べる環境でこそ、最大限の力を発揮します。そのような職場では、活発な協力や新しい発想が生まれ、困難な状況に直面しても組織に留まり続けようとする意欲が育まれます。

さらに、従業員は、リーダーが単に業務を管理・監督する存在ではなく、成長を支えるコーチとして関わることで、より力を発揮できるようになります。定期的なフィードバックやメンタリング、そして一人ひとりの成長に真摯に向き合う姿勢は、「会社が自分の成長を大切に考えている」という実感につながります。リーダーが適切な支援や必要なリソースを提供しながら挑戦を後押しすることで、従業員は自信とスキル、そして困難を乗り越える力を育むことができます。

同様に重要なのが、「明確な方向性」を示すことです。今の時代の従業員は自律性を重視しており、自律性は期待される役割や優先事項、目標が明確に共有されてこそ、その効果を発揮します。リーダーが進むべき方向を示し、一人ひとりが主体的に仕事に取り組める環境を整えることで、チームはより高い成果を生み出せるようになります。

結局のところ、人は「成長できる」「貢献できる」「自分の居場所がある」と感じられる組織に長く留まります。信頼されるリーダーシップは、そのすべてを実現する土台となります。従業員が支えられ、認められていると実感できる職場では、エンゲージメントが高まり、チームワークが強化され、持続的な成果へとつながっていきます。

完璧なチームが、必ずしも人が長く働きたいと思えるチームとは限りません。しかし、メンバー一人ひとりが成功できる環境をつくろうと努力し続けるリーダーのもとには、人は自然と集まり、長く活躍し続けるものです。

リーダーシップ・チェックリスト： 人材が「働き続けたい」と思うチームの作り方

- ▶ 心理的安全性を高める：オープンな対話や質問、建設的なフィードバックを促し、安心して意見を交わせる職場環境をつくる。
- ▶ コーチングを通じて成長を支援する：定期的な1on1やメンタリング、成長の機会を提供し、一人ひとりの能力開発を後押しする。
- ▶ 明確な方向性と必要な支援を提供する：期待される役割や目標を明確に示すとともに、障壁を取り除き、社員が成果を上げるために必要なリソースやサポートを提供する。



Leeann Lorilla
Managing Director, Human Dynamic Philippines



参考資料:

1. Gallup. (2015). State of the American Manager: Analytics and Advice for Leaders. Gallup, Inc. Retrieved from Gallup research indicating managers account for at least 70% of the variance in employee engagement.

ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

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

困難な時期にある社員に気づき、支える

コーチへ、

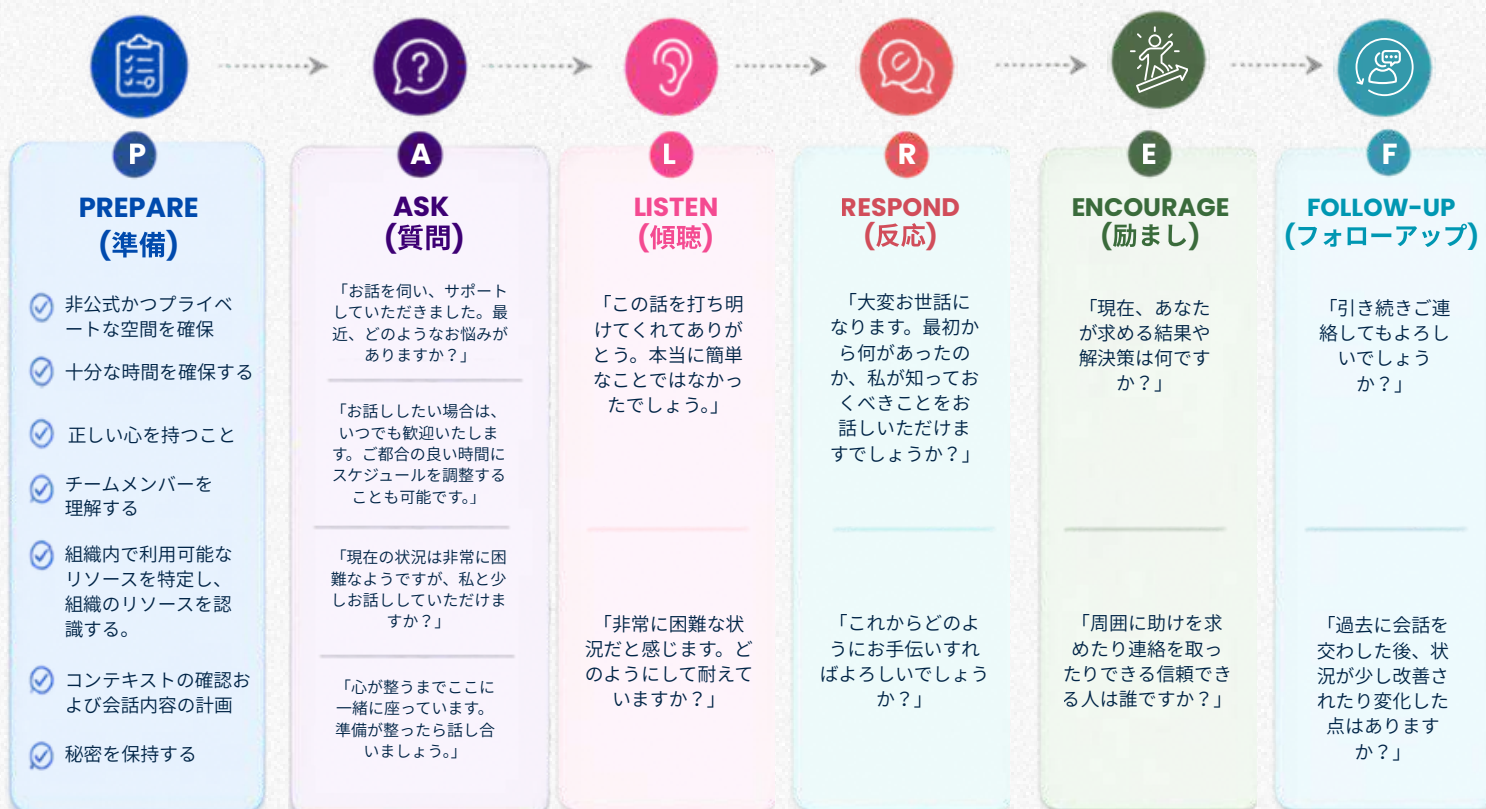
過去2週間、従業員が非常に困難な時期を過ごしているようです。彼の行動に顕著な変化が見られ、気分が沈み、エネルギーが不足している様子が伺えます。また、容易にイライラする姿が懸念されます。この状況にどのように対処すればよいのでしょうか？

困難な時期を経験しているスタッフや
仲間を支援するためのシンプルなフレーム
ワーク、PALREFをご紹介します。



周囲にストレスを抱えたり、気が散ったり、元気がないように見える人がいる場合、どのように話しかけ、会話を始めるべきか分からず、近づくことをためらった経験はありませんか？私たちはしばしばこのような状況に直面しますが、時には「大丈夫、ただ通り過ぎるだけだろう」や「助けが必要なら自分から言うだろう」と考えてそのままにしてしまうこともあります。しかし、ほとんどの人にとって助けを求めることは容易ではありません。まさにその瞬間、温かい一言が大きな力を持つことがあります。他者を思いやる心は決してコストがかからないのです。

パルレフ サポートパス





管理者として、このフレームワークは、定期的な従業員の評価や、最近身体的、感情的、精神的に通常とは異なる行動を示した従業員とのコミュニケーションに効果的に活用できます。従業員の立場では、定期的に交流している同僚とのコミュニケーションに大いに役立つ可能性があります。

代わりにいくつかの留意点があります。困難な従業員の問題を解決、診断、またはセラピストや医師として機能する必要はありません。ただ話を聞き、会話の内容を秘密に保ち、適切な支援を得るように導いていただければ十分です。他の人と詳細を共有する必要がある場合は、必ず従業員に関連する情報のみを共有してください（すべての情報を共有する必要はありません）、まず確認を行ってください。

業績と従業員のウェルビーイング、その両者のバランス

健全な職場文化と積極的な業務関係を維持するためには、業務量と成果を調和的に管理しつつ、従業員に配慮することが重要です。以下に、これに役立ついくつかのヒントを紹介します。

- ▶ 推測や偏見を排除し、ケースバイケースかつ主観的な基準に基づいて管理してください。
- ▶ 問題ではなく「人」に焦点を当て、大量に引き渡さないでください。彼らは依然として職場で能力を発揮することが可能です。
- ▶ **健康に関する解決策とコラボレーションを考慮しつつ、期待を慎重に再確認してください。**
「困難な状況に置かれていることを十分に理解しています。しかし、私たちのプロジェクトは引き続き進行すべきです。この時期に業務量を調整したり、他の支援策について共に考えてみましょう。」
- ▶ **合理的な調整要求が実際に及ぼす影響についてお話しください。**
従業員に柔軟性を提供します。ビジネスのニーズに応じて、業務の実施方法とタイミングを最適に調整できるようにします。
- ▶ **より高いレベルに移行するタイミングを把握してください。**
「XYZの日までに検討を進める予定です。改善が見られない場合は、人事チームやメンタルヘルスの専門家からの追加サポートを通じて、必要な支援を受けることが可能です。」
- ▶ **仲裁を利用してください。**
必要または適切な場合には、紛争解決のために人事担当者（HRBP）にご連絡ください。



Sonia Hillary

Consultant – Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC

WELLNESS CORNER

職場で見過ごされがちな身体のサイン

By Ho Sheau Huey – Consultant – Solution, Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC

ジョンは圧迫感を見事に克服していると信じていました。

- 頭痛？寝不足のせい。
- 肩の凝り？姿勢が悪いから。
- 夜中3時に目が覚める？あれこれ先のことを考えているだけさ。
- 疲労、物忘れ、イライラ？忙しく生きていれば、誰にでもあること。

多くの成功した人々と同様に、ジョンは自分が過度のストレスを感じているとは思っていませんでした。彼は、わずかな身体的痛みと多忙なスケジュールのせいだと考えていました。彼が気づかなかったのは、彼の体が心よりもはるかに早く過負荷を感知していたという事実でした。

体は記憶しています。

多くの人々はストレスを感情的な問題と見なしています。しかし、実際にはストレスは身体的に最初に現れることが多いのです。私たちの神経系は、要求の厳しい顧客との対話、厳しい締め切り、または実際の物理的脅威を区別することができません。神経系は、これらすべての状況に対して同じ生存システムを活性化することによって反応します。

ストレスが一時的に発生する場合、これらの反応は有益です。身体はアドレナリンとコルチゾールを放出し、集中力とエネルギーを高め、最善を尽くす準備を整えます。しかし、圧力が終わらないと感じると、問題が生じます。多くの人々は回復モードに戻るのではなく、持続的な緊張状態にとどまります。[1]



私たちが陥る罠

ストレスが身体的に表れると、ほとんどの人は次の3つの方法のいずれかで反応します。

Endure (耐える)

- 「後で注意すればいいだろう。」
- 仕事は終了したが、生理的なストレスは依然として残っている。

Escape (逃避)

- 気をつけるためにコーヒーをさらに飲む。
- 緊張を和らげるために、スマートフォンを握りしめたり、テレビを観たり、感覚を麻痺させる他の習慣に依存している。
- 真の回復はなく、一時的な解消のみが行われる。

Rationalize (正当化)

- 「ただ疲れています」
- 「おそらく私の年齢が影響しているのだろう」
- 「椅子やマットレス、あるいは私の姿勢が影響しているのかもしれない。」



時にはそのような説明が正しいこともあります。しかし、複数の症状が同時に現れ、長時間持続する場合、身体がより深刻な問題を示唆している可能性があります。





見過ごしたサインが招く代償

体のストレス反応が過度に長時間活性化されると、さまざまなシステムに影響を及ぼす可能性があります。

体が静止する前に、まず耳を傾けてみてください。

これらの初期警告のサインを認識することは、健康を守るための極めて重要な第一歩です。
まずは、次のポイントから始めてみましょう。

耳を傾け、理解してください。

症状が現れた際には、無視せずに好奇心を持って接してください。あなたの体がどのようなメッセージを伝えようとしているのか、考えてみましょう。体が落ち着くための時間を必要としているのでしょうか？リラクゼーション、運動、栄養摂取、あるいは静けさを求めているのでしょうか？

プレッシャーを軽減する技術を習得しなさい。

深呼吸、瞑想、または軽い運動などを1日にわずか5分でも継続的に実践することで、驚くべき変化を体験できます。長期の休暇を待つ必要はなく、日常の中での短い休息こそが私たちの神経系にとって最も重要な贈り物です。

社会的支援をお探してください：

信頼のおける友人、家族、または同僚に助けを求めてください。生活をより豊かにする社会的ネットワークを構築することは、ストレスや不安を軽減する感情的な支援の役割を果たします。

不調のサインを見過ごしていましたか？



自分で確認してみてください。次のうち、どれが自分に該当しますか？

- ▶ 夜明けの2時から4時の間に目覚めると、思考が止まらない。
- ▶ 頻繁な頭痛や偏頭痛
- ▶ 持続的な首、肩、または顎の緊張感
- ▶ 快適な週末を過ごしたと思っていたが、実際には疲れが蓄積している。
- ▶ 普段より記憶力が低下し、集中力が減少し、忍耐力が不足する。

3つ以上の症状が明らかである場合、あなたの体は未だに解消されていないストレスを抱えている可能性があります。体が発する初期の警告信号に注意を払うことで、ストレスを単に耐えるのではなく、長期的な健康を積極的に管理することが可能です。あなたの体はすでに私たちに信号を送っています。今こそ、その信号に耳を傾ける時です。

参考資料：

1 Harvard Health Publishing. (2024).

Understanding the stress response. Harvard Medical School.

<https://www.health.harvard.edu/healthy-aging-and-longevity/understanding-the-stress-response>

2 American Psychological Association. (2024).

Stress effects on the body.

<https://www.apa.org/topics/stress/body>



Ho Sheau Huey

Consultant - Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC

Visionary Voice

安定性こそが新たな競争力

By Eric Kung – Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group

インフルエンサー編集者がこのトピックについて言及した際、私の最初の反応は「本当にそうなのか？」でした。安定性は、しばしば組織の変化やビジネス革新の障害と見なされます。人々は、慣れ親しんだ領域や安定した環境を離れ、変化を迅速に受け入れることに苦労しています。「安定は存在しない。機会のみが存在する。」

それからふと帆船に走ったキールが思い浮かびました。キールは迅速に動く帆船を安定的に支え、「地面に固定」する役割を果たします。そうしなければ、強風や波によって船がひっくり返る危険性があります。組織の安定性は、強力で献身的なリーダーシップ、堅牢な人材基盤、技術、革新、資本（構造的、財政的、知的、人的資本）、そして何よりも重要な組織の価値、使命、ビジョン（VMV）を意味します。



経営専門家やリーダーシップコーチが、顧客に「基本に戻る」または「核心力量に集中せよ」と助言する光景をしばしば目にします。情熱は両刃の剣のようなものです。それは成功に向かって私たちを導きますが、時にはその情熱の源である心を見失うこともあります。「心に留めてお見逃しなく」（箴言 4:21）。心は人生の基盤であり、生命の源です！



リーダーシップの真の力は、真実性、誠実さ、正義、信仰、信頼、愛、そして希望に根ざしています。これらの要素はすべて私たちの内面から発生します。変化に富み挑戦的なビジネス環境において、私たちは迅速に適応し、素早く学び、革新を追求する必要があります。「砂漠嵐作戦」の際、米陸軍司令官は「速度は致命的であり、速度は最後の手段である！」と強調しました。これはビジネス競争にも当てはまります。しかし、目標が明確でない場合、その勝利はむしろ逆効果となります。遅れを取る前に、自らの内面を見つめ、安定の源を探求してください。



Eric Kung

Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group