



248号 - 2025年3月



国際女性デー
を祝う:

特集



行動する エンパワーメント





目次:

01

LEADING SELF

マインドが大切な理由

委任することへの恐れを克服するには

**02**

LEADING TOGETHER

迅速な戦略と成功事例

チームエンパワーメント：信頼の構築とオーナーシップの向上

**03**

LEADING BEYOND

リーダーシップ・プレイブック

エンパワーメント・マルチプライヤー：

優れたリーダーはいかにしてより多くのリーダーを生み出すか

**04**

WELLNESS CORNER

効率性の向上

「No」と言えることの力：

委任(delegation)による集中力の維持

**05**

LEADERSHIP INSIGHTS

国際女性デー・特集記事

女性をエンパワーする（力を与える）：
リーダーシップと成長を祝う





委任することへの不安を乗り越えるには

リーダーとして、我々は委任の重要性を理解しています。それでも、なぜ依然として任せることに抵抗を感じるのでしょうか?

アリスは几帳面な管理者です。プロジェクトのあらゆる側面を管理し、自分の設定した高い基準を満たせるようにしたいと考えています。しかし、プロジェクトが複雑化するにつれて、アリスは仕事量に追いつかなくなりました。

自分の責任が大きくなるにつれて、高いレベルを維持しつつ、仕事を委任することに悩んでいませんか? このような委任の問題に直面しているのは、あなた自身だけではありません。:

ミスへの恐れ

チームの能力を疑う場合は、低レベルの権限委譲から始めて徐々に信頼を築くことで克服できます。

権限を失うことへの恐れ

仕事を実行する側からリーダーへと変身する過程で、時にはモチベーションが下がることもありますが、チームをサポートし、育成し、方向性を設定する役割に集中する必要があります。

抵抗への恐れ

アップスкиリング(upskilling)と能力開発に重点を置いて委任することで、仕事を引き受けける意欲を引き出すことができます。リーダーの意図を伝えることで、チームメンバーは自分になぜその仕事が委任されたのかを理解しやすくなります。

このように変化した心構えをもとに、スケジュールや予定されている仕事を確認し、ご自身に次のように問いかけてみてください。:

- どのような仕事が、チーム育成のための学習機会を提供するか?
- ステップごとにどのように仕事を分担すれば、各ステップ別の仕事をチームで効果的に行なうことができるのか。
- そして、これらのステップのスケジュールを設定してみる。

仕事を委任する過程で辛抱強くなりましょう!

効果的な委任スキルの開発は徐々に進んでいく過程であり、その後には価値のある結果が待っています。

効果的な委任スキルは、リーダーとして進歩するために不可欠であることを忘れないでください。

参照:

<https://www.thoughtfulleader.com/why-leaders-dont-delegate/>
<https://hbr.org/2024/06/learning-to-delegate-as-a-first-time-manager>



キャサリン・ユエン
エリア・マネージャー

「小さなことをきちんとやりたければ、自分でやりなさい。大きなことをやり、大きな影響を与えたいために学ぶことを学べ」

- ジョン・マクスウェル
(John Maxwell)



チーム・エンパワーメント: 信頼の構築と オーナーシップの向上

パフォーマンスの高いチームにとって、エンパワーメントは不可欠です。信頼、自律性、責任を統合し、イノベーションと生産性を向上させます。BANI(バニ:「もろい・不安・非線形・不可解」という意味の英語の頭字語)の時代では、これらの資質は不確実性をナビゲートし、成功を収めるためにさらに重要です。

チーム・エンパワーメントの 4つの柱

- ① 信頼と心理的安全性:** 「安全な輪」を作ることで、チームメンバーは判断を恐れることなく、自分のアイデアや懸念を共有することができます。このような信頼を築くためには、オープンなコミュニケーション、誠実さ、チームメンバーの幸福を大切にする姿勢が不可欠です。
- ② 自主性とオーナーシップ:** 意思決定や業務遂行に自主性を持たせることで、責任感や誇りが育まれ、イノベーションや効率化が促進されます。
- ③ 明確な役割と共有ビジョン:** 役割を明確にすることで、全員が自分の貢献を理解し、混乱や重複を減らすことができます。組織の目標に沿った共有ビジョンは、チームメンバーをより大きな目的に結びつけ、エンゲージメントを促進し、大きな目標を達成するための原動力となります。
- ④ 繙続的な開発とサポート:** 教育に投資し、定期的にフィードバックを提供し、失敗を成長の機会とする学習環境を作ることは、社員をエンパワー(権限を与える)し、彼らが優れた能力を発揮できるようにするために不可欠な部分です。

エンパワーメントのための 6つの戦略

- ① オープンなコミュニケーションをとり、心理的安全性を向上する:** オープンなコミュニケーション、定期的なフィードバック、そして誰もが安心して貢献できる文化を奨励します。
- ② 自主性を付与し、オーナーシップを奨励する:** 明確な目標とともに仕事を委任し、チームメンバーが自らアプローチを決定できるようにします。
- ③ 繙続的な育成とトレーニングの提供:** リソースに投資し、学習と成長を支援する環境を整えます。
- ④ 明確な役割や責任、共有ビジョンを設定する:** 全員が自分の役割を理解し、全体的な目標にどのように一致しているかを確認します。
- ⑤ 努力と貢献を評価する:** 達成を認め、重要な目標が達成されたときにそれを祝うことで、ポジティブな行動を強化します。
- ⑥ 模範を示し、共感力を発揮する:** 望ましい行動をモデル化し、チームメンバーと個人的にコミュニケーションをとります。



リーン・L・ディオ
マネージング・ディレクター

5分間のエンパワーメント・チャレンジ:

チームの一人一人に5分間の時間を割いて、そのメンバーが全責任を負って担える仕事を決めます。

どのようにでも自由に答えられる質問（オープンエンド型質問）を投げかけ、チームメンバーが創造的に考え、主体的に行動するように誘導します。コミュニケーションをする際、チームメンバーの答えに積極的に耳を傾け、チームメンバーの意見を受け入れます。

この小さな行動が、チームをエンパワーするための強い一步となる可能性があります。



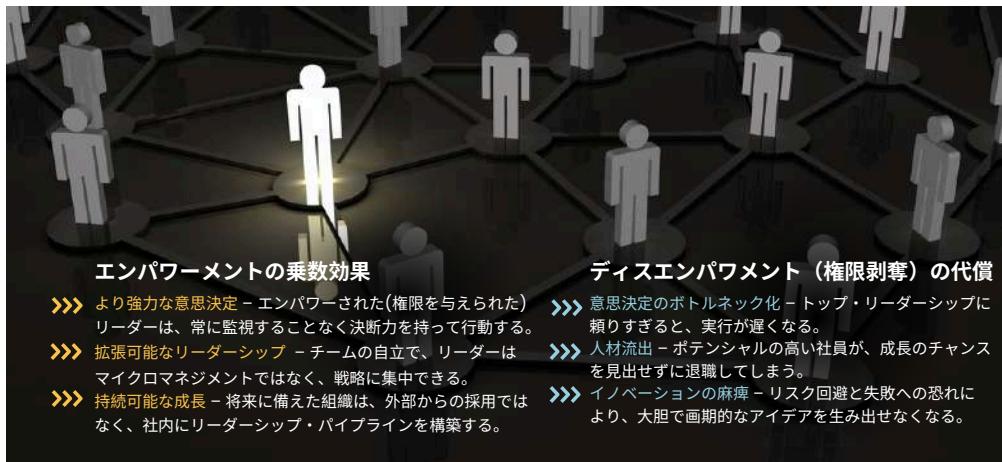


エンパワーメント・マルチプライヤー：

優れたリーダーは いかにしてさらなる リーダーを生み出すか

リーダーシップとは、どれだけ多くのことを達成するかということではなく、どれだけ多くのリーダーを生み出すかということです。

真にエンパワーメントのある労働力は、一人のリーダーに依存するのではなく、共有されたオーナーシップ、戦略的意意思決定、信頼の文化を通じて成長します。ここに、あらゆるレベルでリーダーシップを倍増させる方法があります:





「ノー」と言えることの力 エネルギーを守るために委任



ソニア・ヒラリー
コンサルタント

燃え尽き症候群は、すべてをやり遂げようしたり、完璧を求めたりすることから生じることが多く、より高いレベルの戦略や個人の健康に集中する余地はほとんど残らなくなるものです。

効果的な権限委譲は、単なる生産性向上ツールと思われがちですが、実はセルフケアの重要な要素であり、自分のエネルギーを守りつつ、リーダーシップを高めることができます。

単なる生産性向上ではなく、ウェルネス・ツールとして委任をリフレーミングする

効果的な権限委譲を行うリーダーは、集中力の向上、ワークライフバランスの改善、メンタル面の明瞭化を経験しています。権限委譲とは、単に効率化のために仕事を任せることではなく、再充電のためのスペースを作り、持続可能なパフォーマンスを確保することなのです。境界線を設定し、必要に応じて「ノー」と言うことで、リーダーは燃え尽き症候群を回避し、自らの幸福を育むことができます。

スマートな委任がもたらす プロフェッショナルとしてのメリット

自分で直接課題に取り組めば、早く終わらせることが可能ですが。しかし、時間を割いて委任することで、努力に対し2倍のリターンが得られる可能性があります。業務が委任されると、戦略的なイニシアチブ、専門的な成長に集中でき、問題解決だけでなく、創造的で革新的な思考のための時間を増やすことができます。

委任の落とし穴を管理する

権限委任のマイナス面を管理するために、リーダーは、期待事項を明確に伝えること、その仕事に適した人を選ぶこと、万が一発生し得る抵抗などに対処しながら、権限委任への移行をスムーズにする適切なサポートを提供することに注力する必要があります。さらにリーダーは、仕事量や能力に関する懸念に対処し、社員がプレッシャーを感じることなく自分の仕事に責任を持てるようにすることで、権限委任が社員にとってエンパワーとなるようにしなければなりません。

個人的な視点の変化

マイクロマネジメントを防ぎ、手放すことへの個人的な抵抗を克服し、セルフケアと個人的な幸福のために時間を割くこと、そして最も重要なことは、委任することが、すべてのコントロール、意思決定、責任を放棄することを意味するものではないということです。



女性をエンパワーする: リーダーシップと 成長を祝う

国際女性デーは単なる記念日ではなく、リーダーシップを発揮する女性を認識し、支援し、エンパワーするための行動を呼びかける日でもあります。

現在、シニアマネジメント職の25%近くを女性が占めています。しかしながら、真のエンパワーメントとは、ただ数字を増やすことではありません。女性が自信を持ってリーダーシップを発揮し、有意義な貢献をし、制限なくキャリアを選択できる環境を作ることこそが眞のエンパワーメントなのです。

女性は複数の仕事を兼任しており、リーダーとしての願望と個人的な責任、特に世話役としての責任とのバランスを取ることがよくあります。多くの優秀な女性たちは、家族やパートナーを支えるためにキャリアを後回しにしたり、パートタイムで働きたり、仕事を離れたりすることを選択するのです。数字だけに目を向けるのではなく、コーチングを受けながら成長できる女性や、近い将来にリーダーシップの役割を担う準備ができている女性を特定し、育成することを優先する必要があります。



リーダーシップにおける女性の現状

進展があったにもかかわらず、まだ課題は残っています。女性は、無意識の偏見、社会的期待、偽者症候群などの心理的障壁に直面することがよくあります。

男性と女性は成功と失敗の捉え方が異なります。男性は、成功は自分の能力に基づくものと考える傾向がある一方、女性は運やチームワークなどの外的要因が成功の背景にあるものと考えることが多いです。

逆に、失敗に直面したとき、男性は外的状況のせいにする傾向が強いが、女性は自信喪失を内面化する可能性があります。

このような自己認識のギャップは、たとえ女性が高い能力を持っていたとしても、リーダーシップのチャンスを追求することから遠ざけてしまう可能性があるのです。

女性を真にエンパワーするためには、組織的な支援、自信を育む取り組み、包括的なリーダーシップの実践によって、これらの障壁を解決しなければなりません。

職場における女性のエンパワーメントのための主な戦略

1 メンターシップとコーチング:

女性にはリーダーシップの大きな可能性があるにもかかわらず、多くの女性が複数の責任を抱え、キャリアアップを妨げているという現状があります。

メンターシップとリーダーシップ・コーチングを提供することで、限られた信念に挑戦し、自分の能力に自信を持てるようになります。

職場の柔軟性:

2 キャリアは、個人的なコミットメントを犠牲にして成り立つものであってはなりません。キャリアアップを損なうことなく、ワーク・ライフ・インテグレーション(ワーククラifバランス)を支援する組織は、優秀な女性人材を維持し、育成することができるはずです。

3 包括的リーダーシップとデータ主導の意思決定:

リーダーシップの機会は、性別ではなく、能力に基づいて与えられるべきです。

組織は、女性がスキル、貢献度、可能性に基づいて昇進し、評価されることを奨励する包括的な慣行を組み込む必要があります。

エンパワーされた女性リーダーの実例

インドラ・ヌーイ(Indra Nooyi)は、ペプシコの元CEOとして、グローバル企業を率いただけでなく、同社を大きく変えた女性リーダーです。

ヌーイのリーダーシップの下、ペプシコの売上高は80%以上急増しました。

その原動力は、サステナビリティ、健康的な製品、職場の多様性を提唱した、画期的なイニシアチブである「バーバスにかなった成果～Performance with Purpose」でした。ヌーイの影響はビジネスだけに留まらず、社会全体にも及んでいました。ヌーイは積極的に女性たちをエンターリングすることで、未来のリーダーを育成する機会を提供しました。ヌーイの歩みは、リーダーシップとは、ビジネスパフォーマンスだけでなく、自分の価値観に忠実していく、その過程で他者を引き上げることであると証明しています。

「リーダーシップの定義は難しく、優れたリーダーシップの定義はもっと難しい。ただ、地の果てでもついてくる人を引きつけることができれば、あなたは素晴らしいリーダーなのだ。」ヌーイがかつて言っていた言葉です。

ヌーイの物語は、回復力、継続的な学習、そして壁を打ち破る勇気を生き生きと描いています。

結論

女性のエンパワーメントは単なる平等ではなく、多様で包括的なリーダーシップによりボテンシャルを引き出し、ビジネスの成功を促進することだけではありません。リーダーシップを発揮する女性を積極的に支援する組織は、多様な視点からより良い、より豊かな意思決定を導き、イノベーションを喚起し、全体的な業績を向上させることができます。

女性の皆さん、新しい機会と学びへの好奇心を持ち、心を開いてください。前に進み、チャレンジを受け入れ、自分の能力を信じることで、自分の成長につながります。

だからこそ、「ダメ」と言わず、「できる」ということをもつて意識してください。

一歩前に踏み出した瞬間、あなたの可能性は広がります!



アヴェリン・テ
マネージング・ディレクター