

# 社員一人ひとりがみなリーダーである

社会そのものがこれまでにない速度で変化している今、一人のリーダーの指示でしか動けない「指示待ち組織」では、経営革新は望めない。リーダーシップ研究に携わる石川淳教授は、「職場のメンバーの誰もがリーダーシップを発揮するほうが、職場の成果が高まる」と指摘する。「灯台下暗し」ではないが、社員の秘めたる能力を生かし、見事に組織変革を遂げている三社取材した。

取材・文 中沢明子

寄稿

立教大学

経営学部教授

石川 淳

## 「チーム全員の影響力」が職場を強くする

リーダーシップとは、「職場の目標を達成するために他のメンバーに及ぼす影響力」です。従って、リーダーシップは、上司だけが発揮するものではありません。部下であっても、有益な提案をすることはあるでしょうし、重要な情報を提供することもあるでしょう。これらも、職場の目標達成に向けた影響力となるのであれば「リーダーシップ」といえます。

このような考えに基づいているのが「シエアド・リーダーシップ」です。シエアド・リーダーシップとは、職場のメンバーが必要なきに必要なりリーダーシップを発揮し、誰かがリーダーシップを発揮しているときには、他のメンバーはフォロワーシップに徹するような職場の状態のことです。以前のリーダーシッ

プ理論は、「職場でリーダーシップを発揮するのは一人だけ」という前提に立っているのに対し、シエアド・リーダーシップは、「上司だけでなく、職場のメンバー全員がリーダーシップを発揮することができる」ことを前提としているのが特徴です。

### 上司・部下にかかわらず 自由に意見を述べ合おう

最新の研究によると、一人の人が素晴らしいリーダーシップを発揮するよりも、シエアド・リーダーシップが発揮されたほ