

組織運営に欠かせないフォロワーシップ

結エデュケーション 取締役 森田 壮

私はこれまで、多くの部下に助けてもらいました。私を助けてくれた部下は、みんな『フォロワーシップ』を発揮してくれました。もちろんですが、私は完璧な人間ではありません。ですので、努力はしましたが、完璧な指導も、完璧な業務指示も、完璧な職場環境づくりもできませんでした。そこで助けてくれたのが、フォロワーシップをいかに発揮する部下でした。

『フォロワーシップ』とは「補佐力・補助力、支援する能力」等と定義づけられます。リーダーひとりでできることには限界があります。リーダーの足りない部分、サポートが必要な部分をしっかりと見抜き、自ら行動する。そのためには、「観察」「会話」「考え方」が欠かせません。これらを持ってリーダーをフォローすることは、チーム・組織目標達成のために欠かせない行動ですし、リーダーの立場からすると本当にありがたい存在でした。

誤解をしていただきたくないのですが、『フォロワーシップはフォロワー（一般職）だから必要という考え方ではない』ということを念押ししておきます。係長級になっても上司はいます。課長補佐級になっても上司はいます。課長級になっても…と考えると、フォロワーシップはほとんどの方にとって長いキャリア人生を終えるその日まで必要なスキルだと認識してください。

いまの皆さんには周囲の方から何が求められていますか？リーダーから、同僚から、他部署の職員から、後輩から…そんなことを考えてもらい、視野をさらに広げ行動につなげていただければと考えています。

お目にかかれることを楽しみにしています。



イベント企画・運営会社 入社。ライブハウスの企画・運営に従事し、店長補佐として、売上管理・スタッフ管理・イベント企画などライブハウスの運営全般をおこなう。その後、人材育成会社に入社し、関西営業所長就任。関西支社の経営及び西日本エリア拡販に従事する。

また、研修講師として年間およそ 60 本をベースに登壇する。平成 28 年 結エデュケーション取締役 就任。

一方的に講師から何かを伝えるだけでなく、ロールプレイングやディスカッションを通じて受講生同士で知的刺激を与えあってもらうことを大切にしている。受講生に丸投げするのではなく、受講生の職場で具体的行動にまで落とし込むとどうなのか？なぜそう考えたのか？一方的な指導だけに留まらず受講生の意見を抽出し、その上にプラスオンしてフィードバックをすることで、受講生自身で多くの気づきを得る研修を実施することで定評がある。