

背景と目的

背景	目的
<ul style="list-style-type: none">「管理職」志望者の減少と「罰ゲーム」認識の拡大「働き方の多様化」や「ハラスメント対応」による「管理職」の過剰な負荷	<ul style="list-style-type: none">「管理職」の過剰な「負荷を軽減」、適正に「責任を分配」「リーダー」と「メンバー」の相互関係を構築

構成要素

成長支援行動	
<ul style="list-style-type: none">メンバーやチームの成長に貢献し、その成果・成長を「自分ごと」として実感リーダーの「やりがい」の源泉、組織の育成文化を形成	
好循環	お手本存在 → 育成スキル獲得 → メンバー育成 → 成功体験 → 意欲向上
悪循環	お手本不在 → 育成スキル不足 → メンバー育成失敗 → 疲弊 → 「罰ゲーム」認識

謙虚なリーダーシップ	
<ul style="list-style-type: none">実践的で再現性の有るリーダーシップ自分の限界を認め、メンバーや周囲から学ぶ姿勢	
正しい自己認識	<ul style="list-style-type: none">自身の「強み・弱み」「知識・スキル」を正確に把握過信せず「不足」を認識し「成長」に繋げる
貢献への感謝	<ul style="list-style-type: none">「他者の貢献」を認識し、具体的な「言葉や行動で感謝」を表現チームの「心理的安全性」を高める
学習志向	<ul style="list-style-type: none">新しい「知識やスキルを習得」「変化に適応」しようとする意欲失敗から学び「成長の機会」を捉える

「リーダー×メンバー」の相互関係

「リーダー」と「メンバー」が相互に作用し、育成の負担を分散、「組織全体の成長」を加速する関係性	
リーダー	メンバー
<ul style="list-style-type: none">「成長支援行動」の実行「謙虚なリーダーシップ」の実践「理論」に基づく育成「相互信頼」の構築	<ul style="list-style-type: none">打てば響く「素直さ」と「行動変容力」適切な「自己認識」と「自己管理能力」「感謝の表現」と「建設的なフィードバック」「学習志向」と「成長意欲」