



---

# 知らないと損をする 次世代リーダー育成のポイント

～ その背景と育成アプローチ ～

---

# 目次

● 資料概要 .....	P.3
● 次世代リーダーが育たない3つの理由 .....	P.4
● 次世代リーダーを育成するために必要なこととは？ .....	P.5-10
<b>まずはリーダーとしてのマインド（人格面）を醸成する</b> .....	<b>P.5</b>
リーダーが身に着けるべきリーダーシップを体系化させる .....	P.6
Step1：個人として自立する .....	P.7
Step2：他者と協働する .....	P.8
Step3：エンパワーメントを醸成する .....	P.9
Step4：アライメントを行う .....	P.9
点ではなく、線・面でリーダーを育成する .....	P.10
● 次世代リーダー育成をワンストップで実現できるサブスクリプション型サービス .....	P.11
● 問い合わせ・会社概要 .....	P.12

## 資料概要

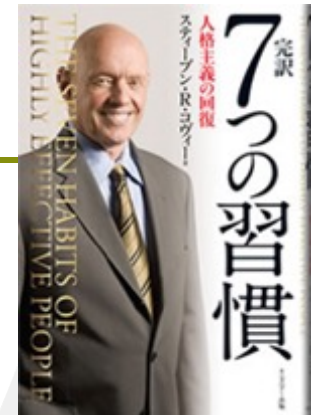
経営の後継者、幹部、各部門のトップといった**次世代リーダーの育成は、企業の存続のために極めて重要な課題**の1つです。HR総研が実施した「人事の課題」に関する調査（※）においても、2016年から2018年まで3年連続で「次世代リーダー育成」が1位にランクインしています。

このような課題を解決するため、外部から人材を採用する企業も見受けられますが、実績と経験のある社員の中からリーダー候補者を選抜・登用する企業がより一般的でしょう。一方、**社員からリーダーを選抜・登用する場合、候補者をリーダーへと押し上げていくフェーズで育成難に陥ってしまう**ケースをよく耳にします。むしろ企業において「次世代リーダーが育っている」と実感できているケースの方が少ないのではないのでしょうか。

そこで、本資料ではまず次世代リーダーの育成がうまくいかない理由について解説します。そのうえで、世界的に著名なビジネス書である「7つの習慣®」シリーズのエッセンスを中心に**次世代リーダーの育成に関する課題の解決策**を示していきます。

## 「7つの習慣®」とは？

スティーブン・R・コヴィー博士が、過去**200年**間の成功に関する文献を研究し、長期に渡り望む結果を得続けるための原則をまとめた、ベストセラービジネス書。その販売部数は全世界**4,000万部**、国内**240万部**を突破し、ビジネス書歴代**No.1**の地位をゆるぎないものとしています。



（※）HR総研「人事の課題に関するアンケート」 [https://www.hrpro.co.jp/research\\_detail.php?r\\_no=127](https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=127)

# 次世代リーダーが育たない3つの理由

## 「社員教育や研修を実施しているのに、なかなか次のリーダーが育ってこない...」

このような状況は、大きく3つの理由によって引き起こされています。

理由  
**1**

スキルセット重視の  
研修・セミナーとなっている

短期的な効果を上げやすい、個別スキル獲得を目的とした研修を実施する企業が多く、リーダーシップなどのマインド醸成は軽視されがちです。結果として、現場でスキルを効果的に活用できない状態に陥ってしまうのです。

### スキルセット重視の研修例

- コミュニケーション研修
- ロジカルシンキングセミナー
- 評価者研修
- 1on1研修
- クリティカルシンキング...

### マインド重視の研修例

- リーダーシップ研修

理由  
**2**

次世代リーダーに必要な要件が定義されておらず、教育が体系化されていない

その時々々の表面的な課題に応じた「モグラ叩き」的教育を行うため、本来リーダーに必要な要件が定着しません。研修の企画設計者も人材育成のプロではないことが多く、教育する内容や順番もバラバラです。



理由  
**3**

研修やセミナーで習った新しい知識や行動が定着せず、実施効果が出ない

研修後、行動の継続や定着化は本人に任せきり。一方で、リーダー候補は日々の業務で忙しいため、研修で覚えた内容は形骸化されてしまいます。結果として、いつも通りの思考・行動に戻ってしまうケースも少なくありません。



研修で得た知識が重要なのはわかるけれど、いざ自分の部門に戻って行動に移すとなるとなかなか難しいなあ...

# 次世代リーダーを育成するために必要なことは？

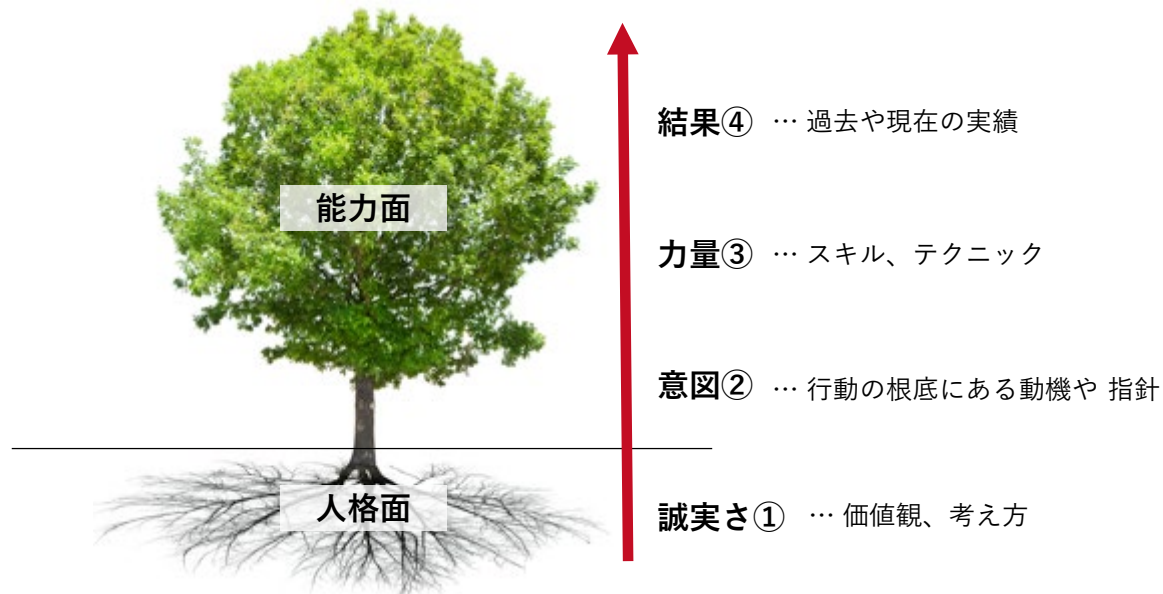
理由

1

## の解決策 ▶ まずはリーダーとしてのマインド（人格面）を醸成する

「コミュニケーション研修」「問題解決セミナー」など、多くの企業が実施している研修・セミナーは、短期的な効果の出やすい個別スキルの獲得を目的としています。しかし、**スキルばかりに注目した研修・セミナーを実施しても、効果的に次世代リーダーを育成することはできません。**

例えば人を木に捉えると、見えにくい「人格面」は木の根っこ、見えやすい「能力面」は木の枝葉に分けることができます。どんなに立派な枝葉を持っていても、根っこがしっかりとしていなければ、いつか木も倒れてしまいます。そして、リーダーも同じくどんなに能力が高く、仕事ができても人格面が未成熟では人はついてきません。一方で、人格面が成熟していても、能力面が未成熟では有事の際に問題を解決することができません。ここで重要なのは、成長には順番があり、まず人の根っこにあたる**人格面（マインド）の醸成から始める**ことです。人格面の醸成がなければ能力を継続的に発揮することができず、一時的な結果は出せても、継続的な成果は期待できないからです。

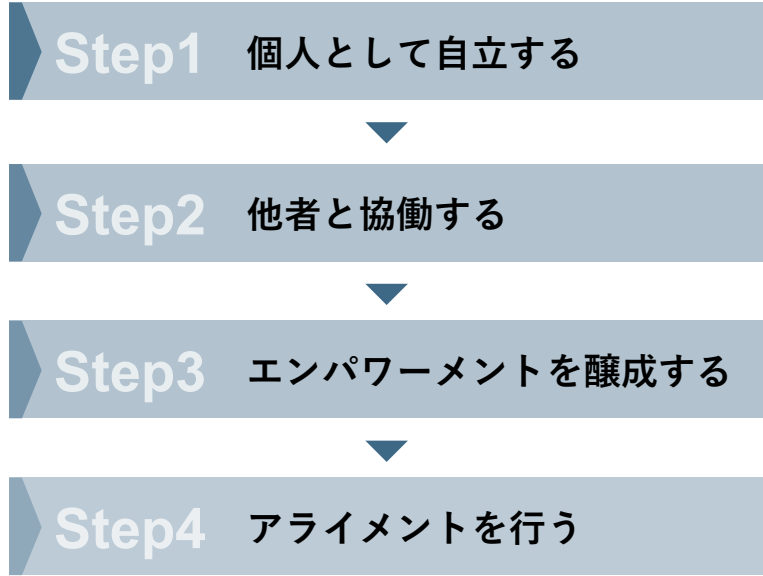


# 次世代リーダーを育成するために必要なことは？

## 理由 2 の解決策 ▶ リーダーが身に着けるべきリーダーシップを体系化させる

リーダーシップは、リーダーや組織長など、何かの長を務める人物が発揮すべき能力として定義されることが少なくありません。しかし**本来、リーダーシップは誰しものが発揮すべき能力**と言えます。組織の一員はもちろん、それをまとめるリーダーが自分に対するセルフリーダーシップを発揮することができなければ、他者に対するリーダーシップを発揮できるわけがありません。

そして、リーダーシップを醸成するためには、正しい順番を踏んでいくことが不可欠です。具体的には、下に挙げた4つのステップを踏むことで、効果的にリーダーシップを育くむことができるでしょう。



# 次世代リーダーを育成するために必要なことは？

## Step1 個人として自立する

他者や環境に依存するマインドのままでは、リーダーとして人を率いることはできません。リーダーとなるには、リーダー自身が自立していることが大前提です。そのため、まずは「7つの習慣®」で挙げられている第1の習慣から第3の習慣に則ったマインドを育成して、自立を促す必要があります。

### 第1の習慣

#### 主体的である

受け身であったり、他責にするばかりのリーダーが部下を率いることはできません。**自らの選択に責任を持った上で、先頭に立って行動**できるようなリーダーこそ部下を率いることができます。

### 第2の習慣

#### 終わりを思い描くことから始める

周囲の基準や評価に振り回されているようではリーダーは務まりません。**ゴールや目的、ミッションを明確にしたうえで、一貫性のある選択を行う**ことがリーダーには求められます。

### 第3の習慣

#### 最優先事項を優先する

ただ緊急度の高い目の前の事柄に取り組んでいるだけでは成果にはつながりません。長期的な目線で未来の成果につながる活動は「緊急度は低いが重要度が高い」事柄に多く含まれます。リーダーとして**成果を上げる時間管理ができるようにマネジメント**できなければなりません。

# 次世代リーダーを育成するために必要なことは？

## Step2 他者と協働する

プレイヤーの域を脱してリーダーとなるには、様々なステークホルダーとの協働が欠かせません。「7つの習慣®」で挙げられている第4の習慣から第6の習慣に則ったマインドを育成して、他者と協働できるようにしていきましょう。

### 第4の習慣

#### Win-Winを考える

リーダーは、常に相手方のメリットも考えなければなりません。Win-Winを目指すことはもちろん、Win-Lose（相手方にはメリットがない取引）となってしまうのであれば**No Deal（取引しない）**を選択できる**勇気も持ち合わせている**必要があります。

### 第5の習慣

#### まず理解に徹しそして 理解される

Win-Winに徹するには、相手方のメリットを知らなければなりません。そのためには、**まずは傾聴によって相手を理解することに徹する**ことが重要です。そのうえで、こちらのメリットを理解してもらいましょう。

### 第6の習慣

#### シナジーを創り出す

自分と相手との相違点を尊重し、そこで相乗効果を生み出すことができるものを見極める必要があります。特に、物事の価値が多様化した今日においては**多面的な視点から相乗効果を生み出せる**リーダーの存在が欠かせません。



# 次世代リーダーを育成するために必要なことは？

## Step3 エンパワメントを醸成する

リーダーには、チームメンバーを適切にエンパワメントしながら長期的に成果を出していくことが求められます。それを実現するために、リーダーには次の**4つの役割**が求められています。

### ① 信頼を呼び起こす

リーダーの信頼性によって影響力を広げ、メンバーは自ら行動することを選択します

### ② 意義を見出す

顧客、組織、チームのニーズを満たす意義を見出すことで各々がコミットして最善を尽くします



### ④ 力を解き放つ

各々の才能・情熱を解き放つことでチーム力の最大化を実現できます

### ③ システムを創造する

持続的な成果創出のためにリーダー不在でも成功するシステムを創造します

## Step4 アライメントを行う

最終的に、リーダーは様々なステークホルダーが求めるニーズやウォンツを受け止めながら、**課題を定めてゴールを明確化**することが求められます。そして、そのゴールに到達するために、組織のミッション（目的）、価値観、ビジョンを明らかにして戦略策定をし、**組織の進むべき方向性を示す**（アライメントを行う）ことが求められます。



# 次世代リーダーを育成するために必要なことは？

理由  
3

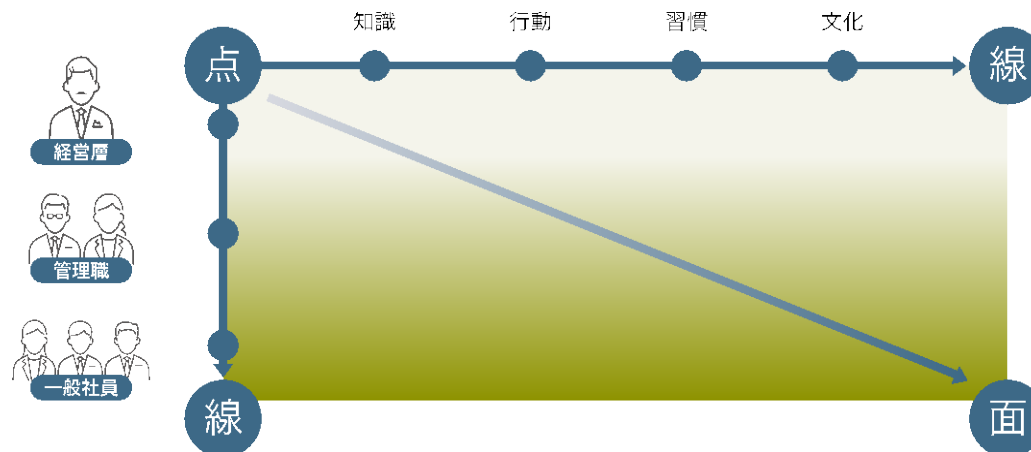
## の解決策 ▶ 点ではなく、線・面でリーダーを育成する

点を線に…

「マインドの獲得」「スキルの獲得」いずれを目的としている場合でも、たった1回の研修・セミナーだけでは、知識の習得にとどまってしまう、実際に活用されることは少ないでしょう。そのため、身に着けた知識を行動に移し、習慣化できるよう、**継続的な計画のもとで研修・セミナーを継続的に組織単位でサポート**することが不可欠です。

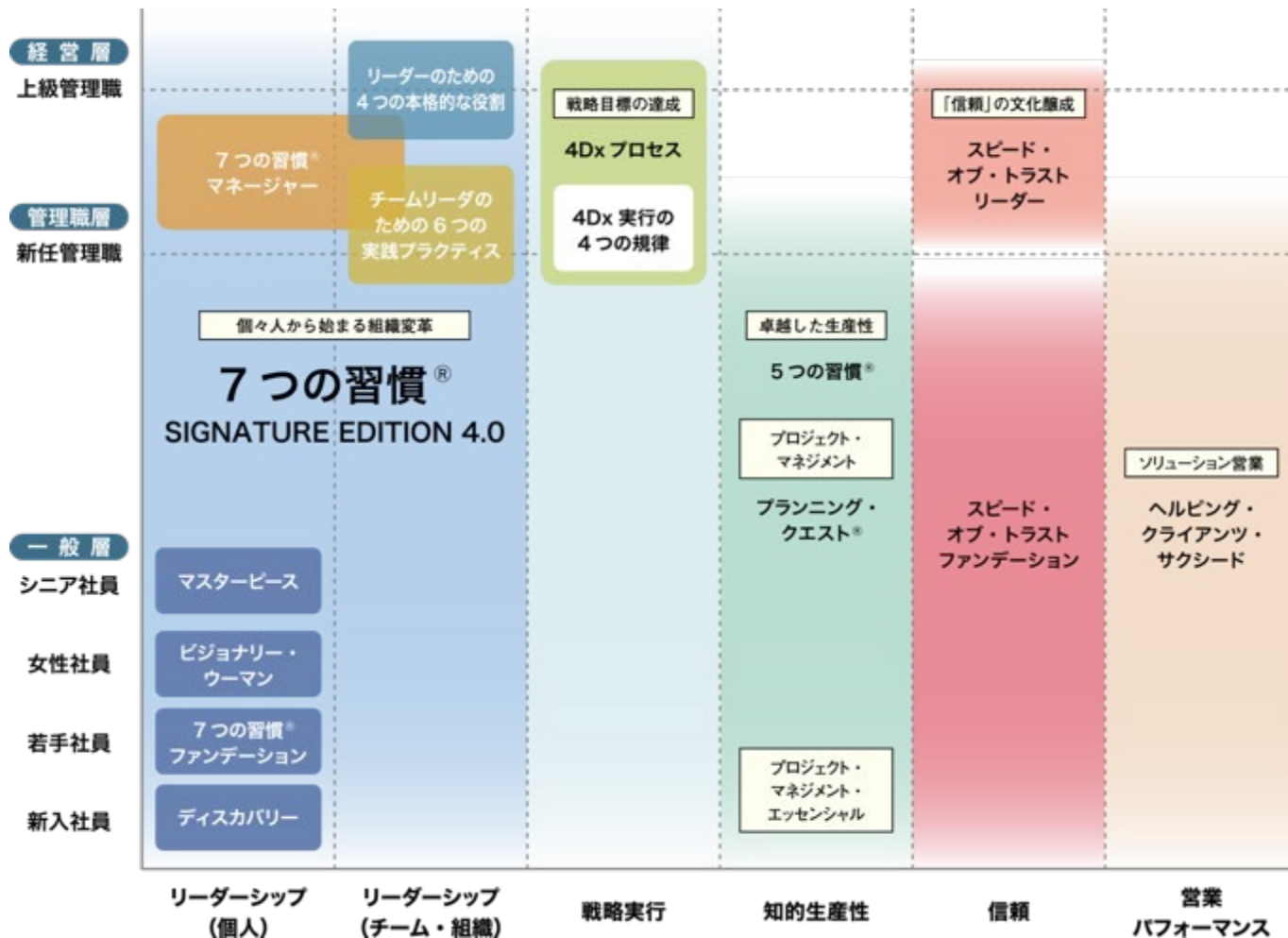
線を面に…

一方で企業全体を俯瞰すると、リーダーだけを育成すれば良いというわけではありません。リーダーの部下はもちろん上司や周りにもリーダーが身に着けた理想的な行動・習慣を知ってもらうことで、それが共通言語化されて組織として相乗効果が発揮されます。こうしたことから、**次世代リーダー育成を念頭に置いた組織全体に対する人材開発が必要**と言えます。



# 企業の課題や達成目標に応じて効果的なソリューションを提案

## 対象・課題・テーマ別 得意領域



# 次世代リーダー育成をワンストップで実現できるサブスクリプション型サービス

今回解説したように、次世代リーダーを育成するには、**まずリーダーとしてのマインドを醸成し、体系化されたリーダーシップを育むことが重要です**。さらに、本資料では、点ではなく面として捉えた組織全体での人材開発も欠かせないことを解説しました。

一方で、このような形で次世代リーダーを育てることはまさに「言うは易し、行うは難し」と感じている方も多いでしょう。実際、これまでのように「コミュニケーション研修」「問題解決セミナー」といったものを散発的に実行しているだけでは、次世代リーダーを育てることはできません。

そこで、フランクリン・コヴィー・ジャパンでは、**次世代リーダー育成に役立つ8つのプログラムをパッケージ化した「ALL ACCESS PASS®」の提供を開始**しました。サブスクリプション型サービスであり、オフライン/オンラインから最適な学習手段を選択して、いつでもどこでも定額で学習することができます。

## POINT

- ▶ 「7つの習慣®」シリーズをもとにしたプログラムでリーダーとしてのマインドを醸成できます
- ▶ 年間契約のサブスク型サービスなので、知識を行動に移し、習慣化できるまで追加費用を気にせずに育成を継続できます



## 問い合わせ・会社概要

下記よりお気軽にお問い合わせください。

✉ [jimukyoku@franklincovey.co.jp](mailto:jimukyoku@franklincovey.co.jp)

---

社 名 フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社

---

創 業 1998年3月20日

---

事 業 内 容 リーダーシップ能力やコミュニケーション能力、生産性、パフォーマンス向上のためのトレーニング、組織および個人のアセスメントサービスの実施、クライアント・ファシリテーター（認定制）、公開コース、書籍の監修など

---

本 社 所 在 地 〒102-0075 東京都千代田区三番町5-7 精糖会館7階

---

T E L / F A X TEL : 03-3237-7711 (代) / FAX : 03-3237-7722

---