

■チームD-2 管理職の自己肯定感の克服とチーム力への貢献強化

～自己肯定感をあげてリーダーシップ発揮～

初めての仕事で、いきなり管理職。どのように動けばチームに貢献できるのかわからない、管理職として自信が持てないという、自己肯定感低めだった私たち。思い描く理想のリーダーと自分の姿との違いにため息の毎日。

思いきって視点を変え、自分の長所や強みを見つけ、これらを活かしたチームへの貢献を考えることにしました。(10月)



自分の長所や強みを見つけるにあたっては、いままでの人生の棚卸、周囲へのインタビュー、民間の診断テスト、専門家からの評価など、各自自由に行い、チーム内で共有しました。(11月)

そこで気づいたことは、いままでの経験(失敗含む)が、長所や強みをつくっていることでした。また、自分では当たり前のことと思っていたことも、客観的な診断結果から強みだと気づき、自分では短所と思っていることも、見方を変えれば長所になることにも気づきました。

次に行ったことは、自分らしいリーダー像を見つけること。今回は、ダニエル・ゴールマンの「6種類のリーダーシップ」を参考に、理想とする具体的な姿についても、各自具体化し、理想の姿と現在のその差を埋める行動を「いまからやる行動」と決めました。(12月)



そして、実践の毎日。

自分から話しかけて、話しやすい雰囲気や環境をつくると決めたメンバーは、教えてもらうというステップから、次はこうしたいけどどうしたらいいか考えてみると、部下の成長を促す関係となり。

率直であろうと決めたメンバーは、SOSを出してみたら、あっさり配偶者が食事の手配をしてくれて、妻たるものこうであらねばと、自分で自分を縛っていたことに気づきました。

リーダーに必要なものは、抜きんでた才能でもなんでもなくて、自分から声をかけることだったり、情報発信だったり、相手の話しを聴くことだったり、助け合ったり、応援し合ったり、というしごく当たり前

のことだと気づきました！

これからも、実践していくなかで、みんなが主役、みんな違っていい、そういう、一人ひとりがのびのびと活躍できる世界、いい影響を与え合う世界をつくっていかうと思います。

【チームD-2のコミットメント】

自分のことを知る、自分を認めることから始まり、自分が目指すリーダー像を明確にし、実践する中で、最も重要なことはコミュニケーションだと気づきました。

ひとりひとりが目指すリーダー像も、所属する組織も違います。それでも、チームがうまくいくために、みんなが力を発揮するためのキーは、普段からの声掛け、自分からの情報発信です。

今回、「自分を認め、自分らしさを大切にし、自分から一歩踏み出して積極的にコミュニケーションを図り、周囲に耳を傾け、互いの違いを認め・頼り、チーム内の信頼関係を築くこと」がパフォーマンス向上・チーム力UPにつながることを再認識し、D-2チームは最後に宣言します。『「みんなが主役で、みんなが違ってそれで良い」ということで「自分らしいリーダーを目指して頑張ります。」』

(文責：外園)

