



船坂 光弘

サ・ホスピタリティチーム 代表取締役

近年、人事部には現場の人間関係に起因する相談が絶えず寄せられています。ハラスメント、若手の離職、エンゲージメントの低下。制度を整えても改善が進まず、管理職研修を実施しても現場が変わらない。この“歯がゆさ”こそが、人事の方々が一番強く抱えている課題ではないでしょうか。

私が研修やコンサルティングを通じて1000社以上の組織を見てきた中で、共通していることがあります。それは、組織の問題の多くは「上司と部下の関係の質」に端を発しているとい

うことです。ダニエル・キム氏の「成功循環モデル」では、関係の質が思考の質、行動の質、そして結果の質へと影響すると示されていますが、まさに現場ではその通りのことが起きています。関係の質が低いチームでは、小さな誤解が衝突を生み、やがて大きなハラスメント問題や離職につながっていきます。

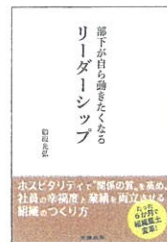
一方、関係の質が高いチームでは、心理的安全性が生まれ、メンバーが素直に意見を出し合い、自律的に動き始めます。評価制度より最も強い影響力を持つのは、日々の“関わり方”そのものです。にもかかわらず、この「関係の質」を高める方法は、これまで体系的に語られてきませんでした。

本書「部下が自ら動きたくなるリーダーシップ」では、この「関係の質」を高めるための具体的なプロセスを、ホスピタリティの視点をもとに体系化しました。ホスピタリティというとサービス業の文脈と思われがちですが、本質は“相手の視点に立ち、信頼

関係を築く思考技術”です。これは業界を問わず、すべての組織に必要なマネジメントの基盤であり、管理職が最初に身につけるべき能力だと考えています。

本書で紹介している5つのステップは、関係の質を高め、メンバーが自ら動き出す組織をつくるための実践モデルです。「現場が変わらない」という悩みに対し、関係の質という土台からアプローチすることで、ハラスメントや離職などの構造的な問題を根本から改善できると確信しています。

本書が、社員の“幸福度”と“業績”を両立させる組織づくりの一助となれば幸いです。



船坂光弘 著

部下が自ら動きたくなる リーダーシップ

太陽出版
1,800円＋税