

# リーダーになる!

実践する上司学。  
 嶋津良智による、よきリーダー、上司になるための必読コラム。

## 第99回 リーダー制の導入

部下が50人以上になったら、グループリーダー制を取ることをすすめます。より円滑なコミュニケーションと信頼関係を築くことができます。

一言で上司とくくって、部下を2人持っている人もいれば、50人持っている人もいます。大きな組織と小さな組織では、当然マネジメントの仕方が変わります。とはいえ、それぞれの部下としっかり向き合って、コミュニケーションを取り、信頼関係を築いていくという基本は変わりません。

「でも、50人もの部下と個人的な関係を築くのは無理ではないか」と感じる

人も多いと思います。その意見にはわたしも同感です。部下と本気がかかわるなら、7人ぐらいがちょうどいいとわたしは思っています(ファストフード店のようにルーティンワークなら、15人くらいまでOKでしょう)。

そこで、自分の下に50人の部下がいたら、わたしは間違いないリーダー制を採用します。50人を7つのグループに分けて、七人のリーダーを選出するので

すると、わたしの直属の部下はリーダーである7人なので、わたしはその7人とのコミュニケーションに力を注ぎ、関係を構築していきます。そして、リーダーたちは7、8人いるグループのメンバーとコミュニケーションを取って関係を築きます。

**仕事を任せる意識向上  
 問題を見極める力もつく**

誰をリーダーにするかという点でも、「どんどん仕事を部下に任せる」という意識が役に立ちます。これまでに、自分の仕事を部下に任せていた上司ならば、どの部下が自分の代わりと

して仕事をこなしてくれるのか、どの部下にはリーダーとしてのスキルがあるのかなどが、実際の仕事の中で検証済みなのです。

そして、新たにリーダー制をとることで、リーダーたちのマネジメントスタイルを見ながら、どんなところに優れ、どんなところに問題があるのかを見極めることもできるでしょう。

自分の部下に、さらに部下がいるという状況では、俯瞰してみられる分、上司として本来に必要なものが見えてくるかもしれません。



嶋津良智 リーダーズアカデミー学長。早稲田大学講師。大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社、トップセールスマンとなり、24歳で最年少営業部長に就任。1993年に独立、起業。94年に共同で情報通信機器販売の新会社を設立。2004年にIPOを果たす。05年に教育機関、「リーダーズアカデミー」を設立。

その意味でも、部下の数の多い上司の方は、ぜひリーダー制を試してみてください。さい。  
 (「上司のルール」より転載)

