

識学マネジメント Tips

# 忙しすぎる社長は“損”しています

- 多忙な社長がとるべき行動とは -



# 経営者が多忙になることでの弊害

---

一般的に社長は時間がない、忙しいというイメージを持ちますが  
業績を上げている経営者の多くは、実はあまり忙しそうにはしていないのです。

社長の役割とは本来、会社の5年・10年先を見据えて  
経営計画を練ることや社長同士でのコミュニティー構築などがあります。

しかし、いつまでも社長が現場に入り忙しくしてしまっていると、“今”に視点が向いてしまい  
遠くに視点を置くことが出来なくなり、5年後10年後の未来を見据えられなくなってしまいます。



# 経営者が多忙にならないようにするためには

---

「生産性を高める」「社員を増やす」様々な意見がありますが  
経営者が多忙にならないために必要なことは「**部下に仕事を任せる**」ことです。

より具体的に言えば、幹部に仕事を任せることです。  
特に忙しくしている社長は組織がある程度成長しているのに、未だに現役で営業をしていたり  
現場社員が2倍・3倍と増えているのに、事細かにマイクロマネジメントをしていたりします。

あくまでも社長は“**社長の仕事**”に**専念するべき**です。  
それ以外の仕事は基本的に部下に仕事を任せ、社長は社長業に専念しましょう。



識学 Tips

社長は背中で部下を引っ張るような  
「強いリーダー」であるべきか？

# カリスマ性ではなく、再現性のあるマネジメント

---

多くの経営者は「経営者にはカリスマ性が必要」だと錯覚してしまいます。  
マネジメントに関するどの書籍を見ても、リーダーシップ力などの個人に依存したやり方が今日では主流になっています。

しかし本当に経営者にはカリスマ性が必要なのでしょうか。

確かにAppleやFacebook、SoftBankなどのような大企業であれば  
経営者の放つカリスマ性やリーダーシップ力は必要かもしれません。

しかし、このようなカリスマ性はすべての経営者が持っているわけではありません。

だからこそ、経営者はカリスマ性を磨くことよりも  
**「再現性のあるマネジメント」**を実践することが必要なのです。

再現性のあるマネジメントの強みは“自分以外の人がマネジメントしても再現できる”ことです。  
幹部にマネジメントすることで、幹部の部下、その下の部下…と連鎖していき、会社のマネジメント法が確立していきます。



# 社長の仕事は部下を管理すること

---

“部下を管理する”とはどういう事でしょうか？

「部下のモチベーションを上げるために鼓舞してあげる」  
「社員旅行の回数を増やして、満足度を高めてあげる」

どれも違います。

社長の役割は会社を成長させることであり  
会社を成長させるためには社員を成長させることが必須です。

つまり、会社の成長=社員の成長です。

社員を成長させるためには機会に頼ったモチベーション管理ではなく  
日々の業務の中で○×（出来た、出来ない）がつくような管理をしていく  
ことが重要です。



識学 Tips

マネジメントコストを低下させ  
自由な時間を作る方法とは？

# 経過で管理せず、結果で管理

## 経過管理と結果管理

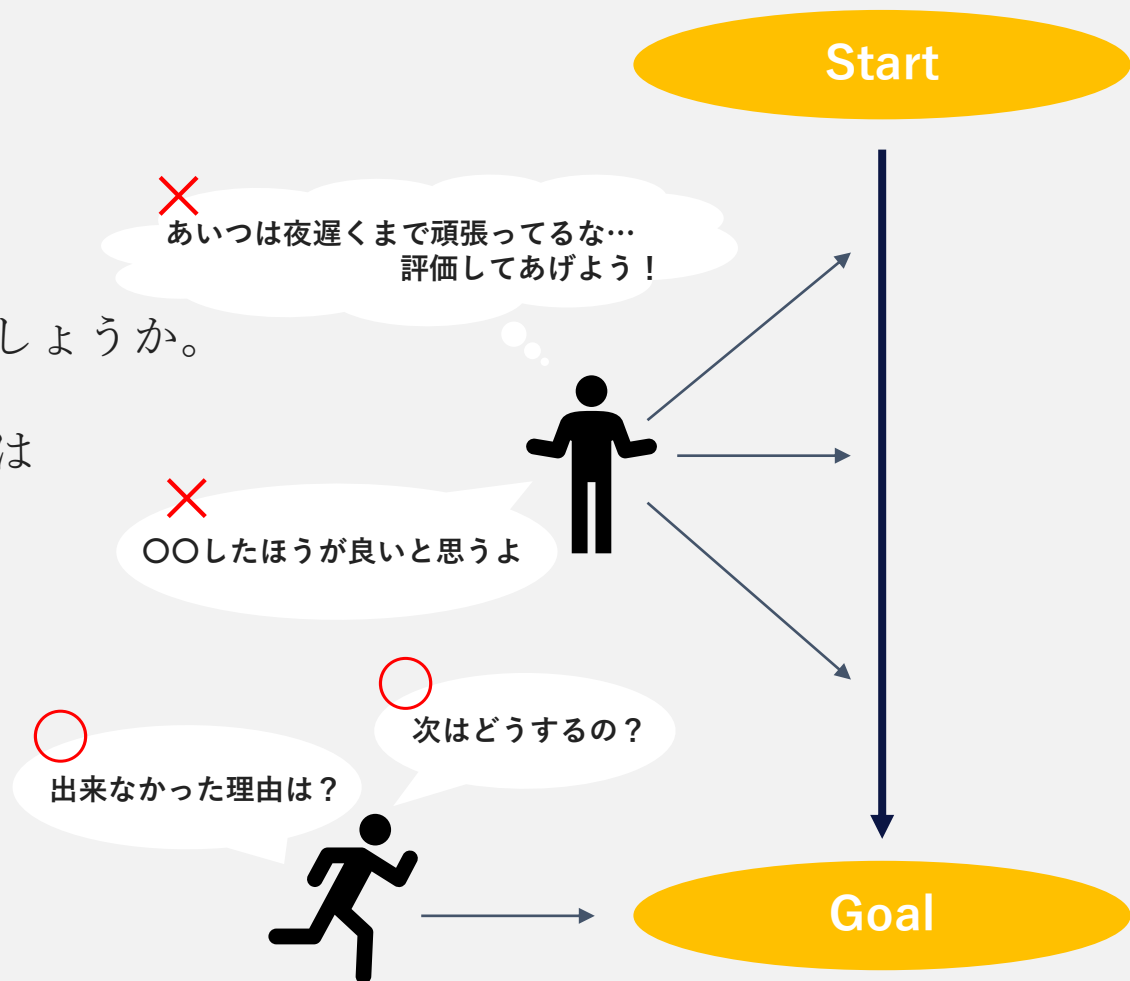
会社の規模が増え、社員が増加していくと  
管理する部下の人数もおのずと増えます。

会社の規模が小さいときと同じように管理できるのでしょうか。

やり方やアドバイス、指導を一人ひとりに伝えては  
いくら社長に時間があっても足りません。

社長は部下の経過を管理するのではなく  
結果で管理していくことが重要です。

そのためには明確な結果設定と結果を迎えるまで  
部下に口を出さない覚悟が必要になります。

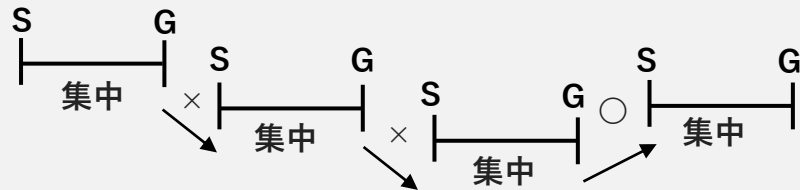


# 経過で管理せず、結果で管理

## 結果の完了

成長 … ①できなかったことが  
②できるようになる

経験 + 集中  
(量) (質)



結果の明確化

不足の明確化

不足を埋めるための行動変化

次の約束

①

②

完了の管理=成長の管理

成長するために必要な条件として経験（量）があります。  
しかし、ただ量をこなすだけでは不十分です。  
部下が集中して取り組むために、上司は結果を明確に設定する必要があります。

ゴールを迎えた際に部下が未達で終わった場合、不足を明確にし、不足を埋めるための行動変化を考え、次のコミットする結果を上は約束するようにします。  
そうすることで、次の結果が明確になり、部下は集中して走り出すことができます。

ここでの、コミュニケーションポイントはスタートとゴールの間ではなく、ゴールしてから次のスタートまでです。

このゴールから次のスタートまでの間のコミュニケーションを「結果の完了」と言います。  
結果の完了を行う事で、不足分が明確になり、不足を埋めに行くことで成長させることができます。

結果の完了で行う事は、①結果を明確に設定 ②期限を迎えたときに不足を明確にし ③改善策を考えさせ ④不足を埋めることを約束させます。

成長とはできなかったことができるようになることのため、まずはできないこと（不足）を認識させる必要があります。

そして、その認識作業は一人では難しいため、管理者がどこが到達ラインかを部下に認識させる必要があります、そしてその認識作業は一人では難しいため、管理者が部下に認識させる必要があります。

部下の成長のためには結果の完了をとにかく回すことが必要です。  
完了の管理とは成長の管理のことです。

# 責任は上から決める

## 責任の権限は上から決める

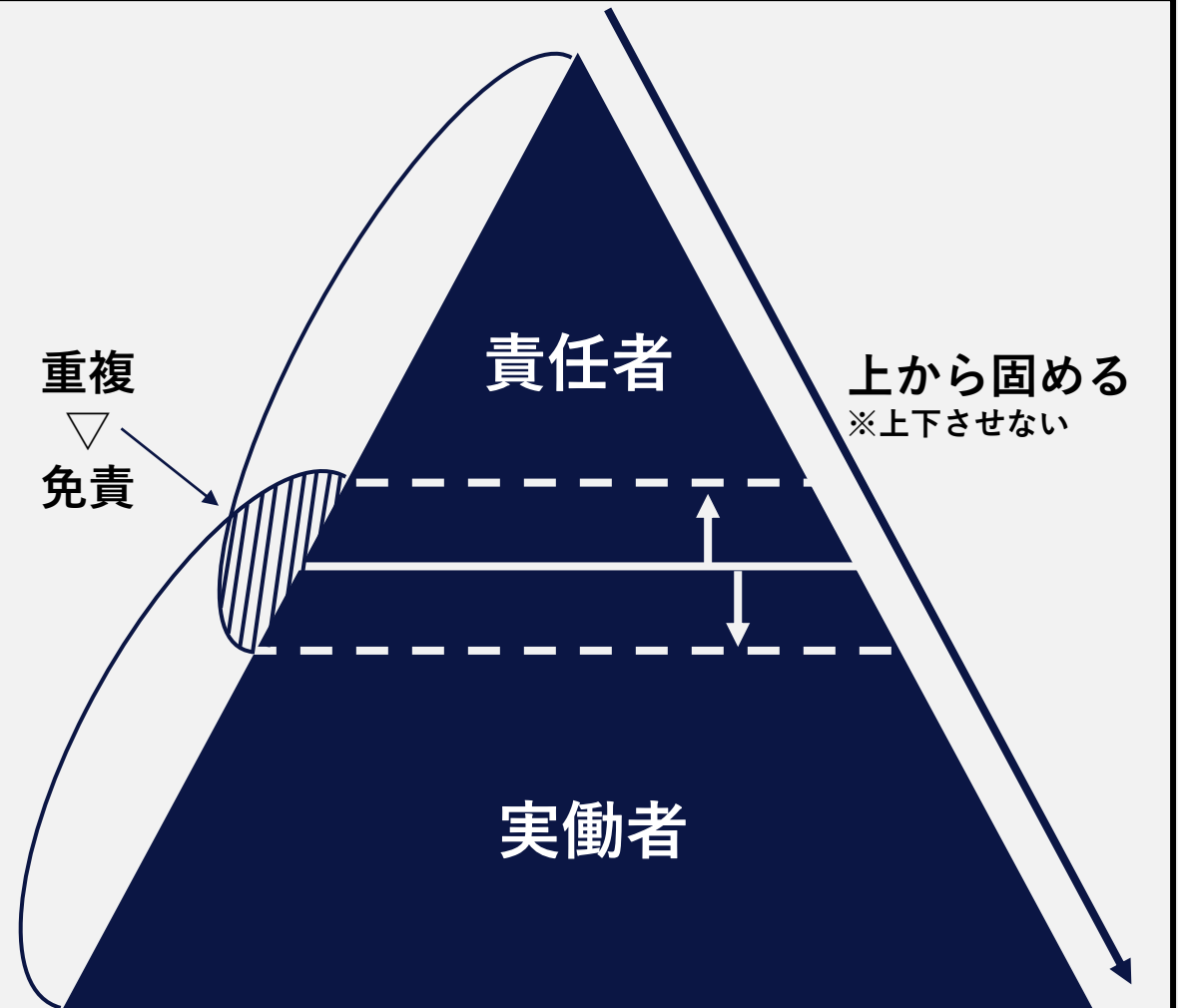
部下に権限移譲をする上で重要なことは  
部下の責任範囲を明確に設定することです。

しかし、部下の責任範囲から明確にするのではなく、  
トップ>管理職>一般クラスの順で責任範囲を明確に  
しましょう。

責任範囲は上位者にしか決定できません。

そのため、上司の責任範囲が確定しなければ  
部下の責任範囲も確定できません。

また、一度決めた責任範囲は上下させないことです。  
決めた責任範囲を上下させてしまうと、部下の免責に  
繋がります。



# 責任は上から決める

## 権限と責任のバランス

責任 = 権限

責任 > 権限 ▶ 免責

責任 < 権限 ▶ 無責



責任と権限は一致

責任範囲を明確にした後は、権限を明確にすることです。

責任には同時に、その責任を果たすための権限が与えられます。

責任が権限より大きい場合、責任を果たさなくても良いと錯覚してしまいます。

反対に、責任が権限より小さい場合には無責になってしまいます。

無責にも関わらず、その部分を行う事が自らの役割であると錯覚し本来の役割を果たすことへの免責になってしまいます。

つまり、責任と権限を明確に一致させる必要があるという事です。

# 識学無料相談のご案内

マネジメントに対して、不安や課題を抱えている 経営者・管理職の皆様、弊社講師が、豊富な事例より解決を手助けいたします。

「具体的に自社でどういうように導入したらいいかわからない」  
「離職率を下げるのにどういう手段があるのか知りたい」

マネジメントに対して、不安や課題を抱えている  
経営者・管理職の皆様、弊社講師が、豊富な事例より  
解決を手助けいたします。

[識学マネジメント相談の詳細はこちらをクリック](#)

