

## なぜ、リーダーは仕事を抱えてしまうのか？

「あの社長、あんなに忙しそうにしているのになぜ、儲かっているのだろうか？」

「あの部長、あんなことは部下に任せて、もっと重要なことをしたほうがよくないか？」

「あのチームリーダー、部下を見ないで、自分のことでもいいいいじゃないか？」

よく耳にする言葉ですが、それは、あなたが言われていることかもしれませんね。

もしくは、あなたが上司にいつも心の中で言っていることかもしれません。

「実は、自分でもわかってはいるのだけど、どうも部下に任せられなくて……」

こう言いたいのではないのでしょうか？

はつきり申し上げますが、部下は一生懸命やるだけの上司に対して、もっと上司らしく、やるべきことをやってほしい。もっと成果を出して会社を良い方にリードしてほしい。そう考えています。

それを自覚しているのにできないというのであれば、この機会に仕事を部下に任せることができるようにしてみませんか？

ここでは、社長をはじめ組織の長を「リーダー」と呼ぶことにします。  
そうです、あなたのことです。

では、リーダーはなぜ、仕事を抱え込んでしまうのでしょうか？

「自分の部下に、仕事を任せることができる優秀な人材がない」

「この仕事は特殊なので自分しかできない」

「自分の仕事を部下に任せたら会社がおかしくなる」

「みんな忙しいので仕事を振るのが申し訳ない」

「こんな仕事は慣れていないから、自分でやれば短時間でできる」

「仕事を忙しくこなしているふりをしないと自分の存在感がなくなる」

「何も考えずに仕事をたくさん処理していると楽だから」

「うまい任せ方がわからない」

共感する理由がありましたか？もうおわかりでしょうが、すべて言い訳に過ぎません。

これ以外にもたくさん理由があるかもしれませんが、それもきつと、どれも言い訳。

問題は、ひと言で言う「自覚が無い」のです。リーダーとしての自覚、自分の任務の自覚です。違う言い方をすれば「問題意識が薄い」のです。

リーダーは組織を成功に導く人です。そしてチームの戦略を考え、実行して、成果を出す人。そのためのチームをつくりあげていく人です。

忙しく仕事に追われ、考える時間も無く、結果として成果を出せないとなると、リーダーとして、自分の仕事のやり方を変えなくてはなりません。

部下が成長し、そして成果が出て、組織も拡大するような仕事の任せ方ができるようにならないければ、リーダーとしての成長は望めません。

この一点をクリアすると会社は成長し、次のステージへとシフトしていきます。

**私はこの仕事のやり方を「丸投げ」と親しみを込めて呼んでいます。私は、仕事を上手に部下や協力者に丸投げすることで、自分と組織を劇的に変えてきました。**

私は他社の成功、失敗事例を分析し、体系化したノウハウを伝え、実行させるというコンサルタントではありません。私は、常に試行錯誤、「丸投げ」の実践者であり現役バリバリの経営者です。20年ほど前にトップとして初めて新会社をスタートしてから、様々な事業の失敗や成功を繰り返し、経営の勉強としては試し、また勉強しては試し、を繰り返して、現在は、「未来の種」事業も含め約50事業、グループ年商120億円のチームをつくりあげることができました。

起業家的ひらめきや、事業に対する情熱が特徴の私は、リーダーとして必要とされる様々な能力は十分と言えません。そんな私が毎年成長しているチームをつくるのができたのは、スタッフに仕事を丸ごと任せて能力を引き出すことをやってきたことと、自主的、自家発電的に成果を上げていく丸投げチームをつくってきたからだと思います。

私は仕事を抱えないようドンドン手放していくことで、新たなチャレンジをすることができ、とても楽しい人生を送っています。

あなたも抱えている仕事を思いっきり手放し、次のステージへいくことにチャレンジしてはどうでしょうか。