Hondaにおけるリーダーシップの課題

従来、Hondaでは、リーダーシップとビジネス上の意思決定のほとんどを日本で実施していました。しかし、この体制をこれ以上続けるのは難しく、内部で国際的なリーダーシップチームを育成する必要があると考えました。そこで、市場規模の大きい北米Hondaにおいて、多くの主要ブランドのリーダーを北米Hondaへ移動する決定をしました。しかし、そのリーダーのほとんどは、リーダーシップを求められるポジションを経験したことがない人達ばかりでした。

そのため、北米Hondaでは、リーダーシップにおいて大きな課題に直面し、日本のHondaもこの課題を乗り越えなければ、北米において以前のような成功は望めないと考えました。その当時、過去数年間、Hondaの市場シェアは低下していましたが、現在は回復期であり、これから大きな期待が持たれています。Hondaは市場シェア回復には、効果的なリーダーシップが不可欠であると気づいていました。ここ北米Hondaの社員達は「この挑戦は、必ず成功させなければならない。私たちに他の選択の余地は一切ないと思っていました。」と述べています。

フルサークルグループとの協働作業

フルサークルグループ（ザ・リーダーシップ・サークルの兄弟会社）のサポートにより、北米Hondaのリーダー達は、クリエイティブ・リーダーシップ・コンピテンシーの5項目（以下参照）を身に着け、リアクティブなリーダーからクリエイティブなリーダーへと成長しました。
クリエイティブ・リーダーシップ・コンピテンシー:
1) **他者との関わり**：個人、グループ、組織の能力を最大限に引き出せる方法で他者との関わりを持つことのできる能力
2) **自己認識**：職業人として、また人間としての継続的な能力開発に対する姿勢
3) **本質**：誠実かつ真摯に、勇気をもって他者と接するリーダーの人間関係
4) **全体認識**：リーダーが、本質的で勇気ある一貫性の高い在り方と行動で、他者に関わる能力
5) **目標達成**：明確なビジョンを持ち、本質的で達成率の高いリーダーシップを発揮する度合い

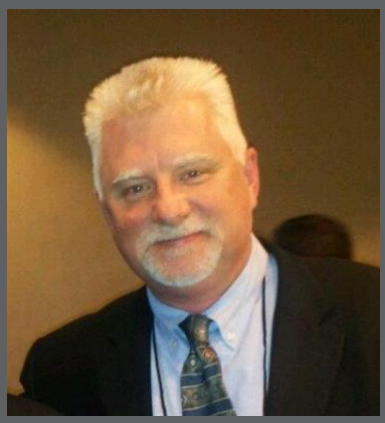
結果

フルサークルグループと共に、リーダーシップ・サークル・プロファイル(LCP)を使用し学んだことにより、社内文化/風土がいい方向に変化しました。とくにマネジメントチーム内における関係の変化が顕著で、これまでになく深い関係を築けていると実感しています。部門マネージャー達は、自分が上司としてチームを厳格に統制することが重要ではなく、共に働くチームメンバーとの信頼関係を築きそれをいかに保つかが重要だと今では理解しています。また、他者を理解し、支援することにより効果的にチームを率いることができるようになりました。現在では、リーダー達は、トップダウン型の管理ではなく、チームメンバーの成長や学びを大切にし、チームメンバーに対し思いやりのあるサーバントリーダーシップのアプローチが重要であると考えています。

Full Circle Group® The Leadership Circle®

©Full Circle Group 2015 All Rights Reserved

HONDA
The Power of Dreams



マイク・ジェット

Honda Precision Parts of Georgia（HPPG）社 副社長/工場長

【責任範囲】

- オートマチックトランスミッションの製造
- 組み立てと完成検査
- 製造エンジニアリング
- 製品品質管理

【リーダーシップチームがもたらしたインパクト】

- **【生産性】**約8%上昇
- **【安全性】**労働災害発生率が9%から6%そして0.5%へと下がり、会社において過去最低を記録
- **【品質】**顧客からの苦情数が90件から19件へ減少し 会社や業界の記録を更新
- **【従業員離職率】**2年以上前の2012年、離職率ほぼ17%。現在、6%前後で推移しており、3%の目標に向け取り組み中