

J/E

American Business Book Cafe

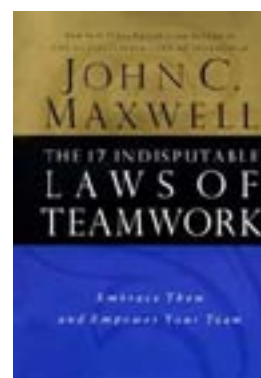
Relax. Learn. Grow.

ビジネス40/ウーマンズ40

# The 17 Indisputable Laws of Teamwork

## チームワーク：17か条の原則

Author: John C. Maxwell  
Publisher: Thomas Nelson, Inc., 2001  
ISBN: 0785274346 265 pages



### ～ 要旨 ～

必勝チームを作り上げるのは時間のかかる作業である。あらゆるタイプのチームとしての組織、団体、家族のための指標となる法則を紹介する。この法則は、人間のいかなる挑戦においても、チームワークこそが鍵である、という原則に基づくものである。

翻訳者：田代 直美

American Business Book Caféは年間40本のサマリーを、「ビジネス・40」、「ウーマンズ40」、「バイリンガル・セット」と、3つのフォーマットのうちいずれかでお届けします。ご購入を希望される場合は[www.japanvital.com/abbcafe.html](http://www.japanvital.com/abbcafe.html)までアクセスを！



## チームワーク：17か条の原則

中心内容： 必勝チームを作り上げるのは時間のかかる作業である。あらゆるタイプのチームとしての組織、団体、家族のための指標となる法則を紹介する。この法則は、人間のいかなる挑戦においても、チームワークこそが鍵である、という原則に基づくものである。

### 第一章：その重要性の法則

偉業を果たすためには、一人、というのはあまりにも小さいチームである。

人類の歴史上、どのような偉業であっても、それを成し遂げた偉大な人々には、それをサポートしてくれるチームがあった。

法則の柱：

- ➔ チームワークは偉業の要である。
- ➔ チームは複数人で構成される。つまり、複数のアイデアや力の源があることになる。
- ➔ チームには複数の視点という利点がある。

単独で仕事をしたがる理由：

1. **エゴ。** 「沢山の皿を回しても才能は増やされない。むしろ皿を落としてしまう可能性を増やすだけである。」大きな仕事をするためにはエゴを捨て、チームの一員になる覚悟をなさい。
2. **自信が無い。** 自信のあるリーダーは他に力を与えるが、自信の無いリーダーはチームを建て上げることが出来ない。それは：
  - ▶ 自分の支配力を維持したいから。または
  - ▶ もっと出来る人に自分の椅子を取られるのが怖いから。
3. **無知。** 単純に、大きな仕事を成し遂げることの難しさを知らない人もいる。そういう人は一人でやろうとしてしまう。
4. **性格。** あまり外向的でない人は、チームで何かしようと思いつかない。何かを達成しようとしても、他の人と一緒にしようとは思いつかない。

### 第二章：全体像重視の法則

目標達成は個人の活躍より重要である。

スポーツの世界と同じで、個人的なフラインプレーは注目を集めるだけで、優勝するには、チームプレーが不可欠である。

「チームが持てる力を発揮するためには、選手一人一人がチームの益のために自分の個人的目標を二の次にする覚悟でいなければならない。」 --- バド・ウィルキンソン (アメフト・コーチ)

## The 17 Indisputable Laws of Teamwork

The Main Idea:

Building a winning team is a process. Here are guiding laws for any type of organization, group, or family, based on the principle that teamwork is essential in any great human endeavor.

### Chapter 1: The Law of Significance

One is too small a number to achieve greatness.

Throughout human history, whatever the endeavor, great individuals had teams of people supporting them along the way.

Key Thoughts:

- Teamwork is the heart of great achievement.
- Teams involve more people, thus affording more resources, ideas, and energy.
- Teams benefit from multiple perspectives.

People still want to do things by themselves because of:

1. **Ego.** “Spinning more plates doesn’t increase your talent, it increases your likelihood of dropping a plate.” To achieve something really big, let go of your ego, and get ready to be part of a team.
2. **Insecurity.** Secure leaders give power to others. Insecure leaders fail to build teams because:
  - They want to maintain total control
  - They fear being replaced by someone more capable
3. **Naiveté.** Some people underestimate the difficulty of achieving big things. As a result, they try to go it alone.
4. **Personality.** Some people aren’t very outgoing and don’t think in terms of team building. It never occurs to them to enlist others to achieve something.

### Chapter 2: The Law of the Big Picture

The goal is more important than the role.

As in sports, individual accomplishments help the ego, but only good teams win championships.

“If a team is to reach its potential, each player must be willing to subordinate his personal goals to the good of the team.”

-Bud Wilkinson (football coach)

### 第三章：適任の法則

プレーヤー一人一人が、もっともよく力を発揮できる場所がある。

それぞれが適切な任務に就いているときに、チーム全体がその恩恵にあずかる。

メンバーの誰かが不適切な仕事を与えられると：

1. やる気が減退する。
2. 仕事は足踏み状態になる。
3. 競い合いが起こる。
4. チームは本来の力に気付かない。

最適の人材を最適の仕事に配属することはチームを建て上げるために必要不可欠な条件である。

間違った場所の間違った人材 = 後退  
 正しい場所の間違った人材 = フラストレーション  
 間違った場所の正しい人材 = 混乱  
 正しい場所の正しい人材 = 成長  
 一つ一つの正しい場所に一人一人の正しい人材 = 増大

どうすれば皆が適任につくチームになれるか。

- ➔ 自分が適切なポジションに居ないと思ったら、移動しなさい。移動するための計画を立て、タイムテーブルを作りなさい。
- ➔ 何をすべきか分からないときは探してみなさい。自分の人生の目的をはっきりさせてみなさい。新しいことを試し、経験を積みなさい。
- ➔ リーダーは、誰がどこに適しているか把握したなら、メンバーを、それぞれの慣れたところから外に出すことによって動機付けをしなさい。慣れた仕事範囲を出ることによってこそ、メンバーは事を成就し、本当に自分に何が出来るかを知ることができるのである。

### 第四章: エベレストの法則

挑戦が大きくなれば、チームワークの必要も大きくなる。

1953年にエドモンド・ヒラリーとともにエベレストの頂点に立ったシェルパ、テンジン・ノルゲイの金言：

「エベレストほどの山には、一人で先に行こうとしたり、仲間と競うことでは登ることは出来ない。ゆっくりと、注意深く、無私のチームワークによって登るのだ。」

あなた自身のエベレストをどうやって達成しますか？自問しなさい：

1. 私の夢は何か。
2. 私のチームには誰がいるのか。
3. 私のドリームチームはどうあるべきか。

### Chapter 3: The Law of the Niche

All players have a place where they add the most value.

When the right team member is in the right place, everyone benefits.

What happens when one or more members are in the wrong position?

1. Morale erodes.
2. Progress comes to a halt.
3. The competition takes advantage.
4. The team fails to realize its potential.

Having the right people in the right places is essential to team building.

The Wrong Person in the Wrong Place = Regression  
 The Wrong Person in the Right Place = Frustration  
 The Right Person in the Wrong Place = Confusion  
 The Right Person in the Right Place = Progression  
 The Right People in the Right Places = Multiplication

How to Get On Track:

- If you see you are not in the right place, make a transition. Create a transition plan and timetable.
- If you have no idea what you should be doing, then do some research. Try to articulate your life's purpose. Try new things, and gain experience.
- For leaders, after you know who belongs where, motivate people by stretching them out of their comfort zones. This is how they will reach fulfillment and understand what they are truly capable of achieving.

### Chapter 4: The Law of Mount Everest

As the challenge escalates, the need for teamwork elevates.

Listen to the wise words of Sherpa Tenzing Norgay, who reached the summit of Mount Everest with Edmund Hillary in 1953:

“You do not climb a mountain like Everest by trying to race ahead on your own, or by competing with your comrades. You do it slowly and carefully, by unselfish teamwork.”

How do you accomplish your own Everest? Ask yourself:

1. What is my dream?
2. Who is on my team?
3. What should my dream team look like?

焦点を夢に合わせるのではなく、チームに合わせる。そうするとき、夢は叶っていく。

### 挑戦のタイプ

新しい挑戦  
意見が分かれそうな挑戦  
流動的な挑戦  
面白くない挑戦  
長期的な挑戦  
エベレストサイズの挑戦

### 必要なチーム

クリエイティブなチーム  
一致団結したチーム  
臨機応変なチーム  
積極的姿勢のチーム  
意思の強いチーム  
経験豊富なチーム

自分の夢を叶えるために、チームがそれにふさわしくない場合、二つの選択だけが残される： 夢を捨てる。もしくは自分のチームを育てる。

## 第5章：鎖の法則

チームの結束は、その一番弱い繋ぎ目において打撃を受ける。

1989年、石油タンカー、エクソン・バルデズ号がプリンス・ウィリアム湾にあるブライ礁で座礁した。何千という海鳥、オットセイ、セイウチ、鷲、クジラなどが犠牲となったばかりでなく、石油流出による被害、浄化作業にかかる費用は数十億ドルに登った。

原因： 船上の指揮系統の連結の弱さ。

酒に酔った怠慢な船長が会社の方針を無視し、無理な航行を強行、長時間労働で疲労した三等航海士を船橋に残した。結果はアラスカ歴史上最大級の環境破壊であった。エクソン社は悪夢のような社会的責任と、莫大な金銭的責務を負うこととなった。

誰もがあなたのチームという旅に適しているとは限らない。

1. 皆が旅に出るわけではない。
2. 皆が旅に出るべきではない。
3. 皆が旅に出られるわけではない。

適さない人の特徴：

他のチームメンバーについていけない。  
自分に与えられた責任範囲では成長しない。  
同じビジョンを持っていない。  
自分の欠点を改善しようとしめない。  
チームに協力しない。

弱い繋ぎ目がチームにあるとき発生する可能性のあること：

1. 強いメンバーが弱いメンバーを助けなければならぬ。
2. 強いメンバーが弱いメンバーを不愉快に思う。
3. 強いメンバーが力を十分に発揮できない。
4. 強いメンバーがリーダーの能力を疑う。

Remember to focus on the team, and not the dream. When you focus on the team, the dream takes care of itself.

### Type of Challenge

New Challenge  
Controversial Challenge  
Changing Challenge  
Unpleasant Challenge  
Long-Term Challenge  
Everest-Sized Challenge

### Type of Team Required

Creative Team  
United Team  
Fast and Flexible  
Motivated Team  
Determined Team  
Experienced Team

When the team you have doesn't match up to the team of your dreams, then you have only two choices: Give up your dream, or grow up your team.

## Chapter 5: The Law of the Chain

The strength of the team is impacted by its weakest link.

In 1989, the oil tanker Exxon Valdez, ran aground Bligh Reef on Prince William Sound. The oil slick cost billions of dollars in damages and cleanup operations, not to mention the lives of thousands of seabirds, sea otters, harbor seals, eagles, and whales.

The cause: a weak link in the ship's chain of command.

A drunken, negligent Captain ignored company policy, caused discrepancies in navigation, and left his overworked, fatigued Third Mate on the bridge. The result was one of the greatest environmental disasters in the history of Alaska. The Exxon Company faced a public relations nightmare and enormous financial obligations.

### Your Team is Not For Everyone

1. Not everyone will take the journey
2. Not everyone should take the journey
3. Not everyone can take the journey

How do you recognize people who fall into this category?

- They can't keep up with other team members.
- They don't grow in their area of responsibility.
- They don't have the same vision.
- They won't work on personal weaknesses.
- They won't work with the rest of the team.

Several things may happen when a weak link remains on the team:

1. The stronger members have to help the weak one.
2. The stronger members resent the weak one.
3. The stronger members become less effective.
4. The members question the leader's ability.

もっとも弱い者を適切に扱わなければ、もっとも強い者の信頼を失う。

## 第六章：触媒的存在の法則

必勝チームには触媒のように刺激を与えて何かを始めるメンバーがいる。

触媒的存在とは、次から次へ事を片付けていく人である。

チームには、基本的に三種類のプレーヤーがいる。

1. ボールを触りたくない。プレッシャーの大きい状況に耐えられない。
2. 本人はボールに触りたいが、実は触らないほうがチームのためにはよい。
3. ボールに触りたい。ボールを任せる価値がある。

触媒的存在の特徴：

1. 直感的。
2. 意思の疎通が上手。
3. 情熱的。
4. 才能がある。
5. クリエイティブ。
6. 自発的。
7. 責任感がある。
8. 寛容。
9. 影響力がある。

良いチームメンバーになるには：

1. 良い先輩、指導者を見つける。成功している人で、自分を助けてくれる人を見つける。
2. 成長するための計画を立てる。スキルや能力を伸ばすためのプログラムに取り組む。
3. 慣れた場所から進み出る。今までやったことのないことに挑戦してみない限り自分の可能性は分からない。

## 第七章：羅針盤の法則

ビジョンはメンバーに方向性と自信を与える。

偉大な功績には偉大なビジョンが先立つ。チームが方向性を持つためには説得力のあるビジョンが必要である。ビジョンがなければ、最悪の場合そのチームの存在目的はないに等しい。反対に、確固たるビジョンのあるチームは集中力があり、エネルギーに満ち、自信がある。自分たちはどこに向かっているのか、またなぜそこに向かうのか、ということに確信がある。

ビジョン自体はリーダーからのものとは限らないが、常にビジョンを何度も繰り返し提示していくのはリーダーの責任である。

YOU LOSE THE RESPECT OF THE BEST WHEN YOU DON'T DEAL PROPERLY WITH THE WORST.

## Chapter 6: The Law of the Catalyst

Winning teams have players who make things happen.

Catalysts are get-it-done-and-then-some people.

Basically there are 3 kinds of players on a team:

1. People who don't want the ball. They can't take high-pressure situations.
2. People who want the ball but shouldn't.
3. People who want the ball and should.

Characteristics of a Catalyst:

1. Intuitive
2. Communicative
3. Passionate
4. Talented
5. Creative
6. Initiating
7. Responsible
8. Generous
9. Influential

How To Become A Better Team Member:

1. Find a mentor. Find someone who is successful and can help you.
2. Begin a growth plan. Put yourself on a program to develop your skills and talents.
3. Get out of your comfort zone. You won't know what you're capable of until you try to go beyond what you've done before.

## Chapter 7: The Law of the Compass

Vision gives team members direction and confidence.

Great vision precedes great achievement. Every team needs a compelling vision to give it direction. A team without vision is at worst, purposeless. On the other hand, a team that embraces a vision becomes focused, energized, and confident. It knows where it's headed and why it's going there.

The Leader's responsibility is to always state and restate the vision, although the vision itself can come from anyone on the team.

チームは、航海に出る前に以下の六つの「羅針盤」を点検するべきである。

1. モラルの羅針盤。 (上を見よ。)
 

大きな仕事は正直さ、誠実さと共に発展する。
2. 直観力の羅針盤。 (内を見よ。)
 

本物の情熱は内側からのみ溢れ出る。
3. 歴史の羅針盤。 (後方を見よ。)
 

先駆者の過去の仕事から有益な事を学べ。
4. 方向性の羅針盤。 (前方を見よ。)
 

ビジョンは方向性を与える。目標はビジョンを明確にする具体的な標的を提供する。
5. 戦略の羅針盤。 (周囲を見よ。)
 

計画的な戦略は、ビジョンを実現へと発展させる。
6. 長期的視野の羅針盤。 (先を見よ。)
 

目の前の失敗に挫折しないためには、長期のビジョンが必要である。

## 第八章: 腐ったりんごの法則

腐敗した態度がチーム全体をだめにする。

チーム内の争いは、チームとしての戦いを台無しにするだけである。勝つためには才能があるだけでは足りない。才能と、良い態度を兼ね備えたメンバーがそろって初めて大きな仕事ができる。

態度についての五つの事実と、その、チームワークに及ぼす影響：

1. 態度により、チームが建て上げられるか、破壊されるかが決まる。
2. 良い、または悪い態度は他に伝染する。
3. 悪い態度の伝染力は良い態度のものより速い。
4. 態度とは主観的なものであるため、何が間違った態度なのか判断するのが難しい時もある。チームをだめにする代表的な腐敗した態度：
  - ➔ 間違いを認めることができない。
  - ➔ くだらないねたみ。
  - ➔ 自分は重要な人物だ、という過度な思いこみ。
  - ➔ 批判的。何にでも悪い所を見つける。
  - ➔ 何でも自分の手柄だと認めて欲しがる。
5. 腐敗した態度は、放っておくと、すべてを台無しにしてしまう。悪い態度について、何らかの処置を行わなければならない。

まずは自分自身から点検してみる。自分のチームは、自分抜きではうまくやっていけない、と思わないか？チームとして体験した、最近の成功は、実は自分の個人的な努力の成果だ、と思っていないか？他のチームメンバーが褒められたり、賞品をもらったりするのをいちいちチェックしていないか？自分の失敗を認めるのが難しい時がないか？一つでも「

A team should examine the following six “compasses” before embarking on any journey.

1. A Moral Compass. (Look Above)
 

Great businesses are built along the lines of the strictest integrity.
2. An Intuitive Compass. (Look Within)
 

True passion burns only from within.
3. A Historical Compass (Look Behind)
 

Make positive use of anything contributed by previous teams in the organization.
4. A Directional Compass (Look Ahead)
 

Vision provides direction; goals bring concrete targets that help the vision.
5. A Strategic Compass (Look Around)
 

Strategy brings process to the vision.
6. A Visionary Compass (Look Beyond).
 

You must have a long-range vision to keep from being frustrated by short-range failures.

## Chapter 8: The Law of The Bad Apple

Rotten attitudes ruin a team.

Rivalry within a team simply ruins the whole game of the team. Talent is not enough to win; it takes a bunch of players with both talent and good attitudes to achieve something great.

There are 5 truths about Attitudes and how they affect teamwork:

1. Attitudes have the power to lift up or tear down a team.
2. An attitude (good or bad) spreads to others.
3. Bad attitudes spread faster than good ones.
4. Attitudes are subjective, so identifying a wrong one can be difficult. Some common rotten attitudes that ruin a team:
  - An inability to admit wrongdoing
  - Petty jealousy
  - An overpowering belief in your own importance
  - A critical spirit, or finding fault with everything
  - A desire to receive all the credit
5. Rotten Attitudes, left alone, ruin everything. Bad attitudes must be faced.

The first place to start is with yourself. Do you think the team wouldn't be able to get along without you? Do you secretly believe that recent team successes are attributable to your personal efforts, not the work of the whole team? Do you keep score when it comes to the praise and perks handed out to other team members? Do you have

はい」と答えた人は、自分自身の態度を見直す必要がある。

### 第九章: 信頼関係の法則

チームメンバーは仕事をするとき互いに頼り合える関係になければならない。

「われわれはお互いのために働くのではない、共に働くのだ。」 --- スタンリー・C.・ゴルト

真のチームでは、それぞれのメンバーが他のメンバーを頼りにできる、信頼関係が成り立っている。

### 第十章: 犠牲の法則

チームは、払うべき犠牲を払う覚悟ができていないとその力を発揮することが出来ない。

犠牲についての四つの事実:

1. 皆が犠牲を払わなければならない。
2. 常に犠牲を払わなければならない。
3. チームが向上し、成功し続けるためには払うべき犠牲は増大する。
4. 犠牲は小さくならない。  
時間、自己改善、自己犠牲などは、チームの成功のために払わなければならない犠牲である。

### 第十一章: 得点表の法則

チームは、自分の現在地がわかると、調整することができる。

どんなチームにも、得点表は不可欠である。

1. 状況把握に不可欠。試合の状況がいつでも分かる。
2. 評価をするのに不可欠。
3. 決断を下すのに不可欠。
4. 調整するのに不可欠。
5. 勝利のために不可欠。

### 第十二章: ベンチの法則

優れたチームは層が厚い。

優秀なチームを目指すなら、優秀なレギュラー選手に加えて、優秀な控え選手が必要である。これはスポーツのみならず、どの分野においてもそうである。ベンチを守る控え選手を育てていく必要がある。

a hard time admitting you made a mistake? If you answered yes to any of these questions, you need to watch your attitude.

### Chapter 9: The Law of Countability

Teammates must be able to count on each other when it counts.

“We don’t work for each other, we work with each other.” -- Stanley C. Gault

In a true team, each member depends upon the other member.

### Chapter 10: The Law of Sacrifice

The team fails to reach its potential when it fails to pay the price.

Here are the 4 truths about The Law of Sacrifice

1. The price must be paid by everyone.
2. The price must be paid all the time.
3. The price increases if the team wants to improve, change, or keep winning.
4. The price never decreases.

Time commitment, personal development, and unselfishness are some of the prices we pay for team success.

### Chapter 11: The Law of the Scoreboard

The team can make adjustments when it knows where it stands

For any kind of team, the scoreboard is essential.

1. The scoreboard is essential to understanding.  
It provides a snapshot of the game at any given time.
2. The scoreboard is essential to evaluating.
3. The scoreboard is essential to decision making.
4. The scoreboard is essential to adjusting.
5. The scoreboard is essential to winning.

### Chapter 12: The Law of the Bench

Great teams have great depth.

Any team that wants to excel must have good substitutes as well as starters. This holds true in any field, not just sports. You’ve got to build your bench.

- ➔ レギュラー選手は前線で戦う人たちである。組織に直接利益をもたらす、その命運に直接関わる。
- ➔ ベンチの控え選手は間接的に組織に利益をもたらす。レギュラー選手をサポートする。

ベンチはなくてはならないものである。

1. 今日の控えは明日の星かもしれない。
2. サポートしてくれる控え選手の成功は、レギュラー選手の成功を増幅させる可能性がある。
3. 控え選手の方がレギュラー選手より多い。
4. 控え選手を上手く使えば、レギュラーを使うより良い結果を生む場合もある。
5. 優秀な控えがいると、リーダーはより多くの選択肢を持つことになる。
6. ベンチにいる控え選手は、たいてい、チームにとってここ一番という場面で指名される。

明日のチームを形成するために：

1. リクルート。誰をチームに入るのか？
2. トレーニング。チームを成長させているか？
3. 刈り込み。誰をチームから去らせるのか？

### 第十三章：帰属意識の法則

共通の価値観がチームを特徴付ける。

人の価値観がその人の行動パターンを左右するように、組織としての価値観がチームの行動を左右する。

共通の価値観とは？：

- ➔ 糊。外からの力が引き離そうとしても、共通の価値観があれば一致団結を保つことができる。
- ➔ 土台。何かを立て上げるにはまず一つの土地が必要である。価値観はもっとも強い土台である。
- ➔ 物差し。チームの仕事の質の基準となるのはチームの価値観である。
- ➔ 羅針盤。チームに共通の価値基準があれば、物事の判断をするための道徳的基準があることになる。
- ➔ 磁石。どういう人たちがハビタート・フォー・ヒューマニティー（世界中の、必要とする人々に無償で住居を建て提供する超教派クリスチャン団体。）に協力しようと集まるのか？それは粗悪な条件下で暮らす人々が少なくなるようにと願う人々である。チームの価値観により、必要な人材は集まってくる。
- ➔ 帰属意識。価値観によってチームが特徴づけられ、そのメンバーや、新メンバー、顧客、社会に対しても帰属意識、仲間意識が生まれる。

- Starters are frontline people who directly add value to the organization and directly influence its course.
- The bench is made up of the people who indirectly add value to the organization and who support the starters.

The Bench is indispensable.

1. Today's bench players may be tomorrow's stars
2. The success of a supporting player can multiply the success of a starter
3. There are more bench players than starters
4. A bench player placed correctly will at times be more valuable than a starter
5. A strong bench player gives the leader more options
6. The bench is usually called upon at critical times for the team

Building Tomorrow's Team:

1. Recruitment. Who is joining the team?
2. Training. Are you developing the team?
3. Losses. Who is leaving the team?

### Chapter 13: The Law of Identity

Shared values define the team.

Just as personal values influence and guide an individual's behavior, organizational values influence and guide the team's behavior.

Shared values are like...

- Glue. They keep us together when outside forces are pulling apart.
- A Foundation. You need common ground to build on. Values make the strongest foundation.
- A Ruler. Values set the standard for team performance.
- A Compass. When a team embraces a set of values, they possess a moral compass to make decisions by.
- A Magnet. What kind of people are drawn to Habitat for Humanity? People who want to see substandard housing eliminated. The type of values you choose for the team will attract the type of members you need.
- An Identity. Values define the team and give it a unique identity to its members, potential recruits, clients, and the public.



## 第十四章：コミュニケーションの法則

意思の疎通は行動のための燃料である。

組織の中で何かを変えるにはコミュニケーションが不可欠である。実行力のあるチームのメンバー達は、常に互いの意見を交換している

どんなチームでも、四つの分野において良いコミュニケーションを図らなければならない。

1. リーダーからメンバーへ。矛盾のないように。明確に。礼儀正しく。
2. メンバーからリーダーへ。堂々と反対意見を述べる事が出来る環境があるべきだが、礼儀正しくなされるべきである。
3. メンバー間で。支援的に。最新の情報を。互いに自分の必要を知ってもらう。
4. チームと公共の間で。受容性をもって。責任感をもって。現実的に。

## 第十五章：切れ味の法則

二つの、同じ可能性のあるチームに差をつけるのはリーダーシップの切れ味の良さである。

人員によってチームの潜在能力は決まる。  
ビジョンが、チームの方向性を決定する。  
仕事に対する姿勢はチームの心構えを定める。  
リーダーシップによって、チームが成功するかどうかが決まる。

- ▶ リーダーは、メンバーが、古い枠に捕らわれない考えをするように指導する。
- ▶ リーダーは、「仕事をしている。」という認識を、自分から、実際にたずさわっている人に委ねる。
- ▶ リーダーは、メンバー一人一人が責任を持って働きたくなる環境を提供する。
- ▶ リーダーは、一人一人の成長を助ける。
- ▶ リーダーは、素早く物事を修得し、周りの人にも、そうできるよう励ます。

## 第十六章：高い士気の法則

勝っているときは何も痛くない。

1996年のアトランタオリンピックで活躍した、アメリカ女子体操チームのケリー・ストラグを覚えておられるだろうか。彼女はチームのために大きな無私の犠牲を払ったのである。怪我で苦しんでいたものの、跳馬で、チーム優勝のためにちょうど必要な得点を出し、チームに金メダルをもたらしたのである。左足首の靭帯損傷にも関わらず、チームに役立った、という気持ちで彼女の心は晴れ晴れとしていたのである。

## Chapter 14: The Law of Communication

Interaction fuels action.

Creating positive change in an organization requires communication. Effective teams have teammates who are constantly talking, and listening to each other.

Every team has to develop good communication in four areas:

1. From leader to teammates. Be consistent. Be clear. Be courteous.
2. From teammates to leader. People should be able to disagree openly but with respect.
3. Among teammates. Be supportive. Stay current. Be vulnerable (share what you need help with).
4. Between the team and the public. Be receptive, responsive, and realistic.

## Chapter 15: The Law of the Edge

The difference between two equally talented teams is leadership.

Personnel determine the potential of the team.  
Vision determines the direction of the team.  
Work ethic determines the preparation of the team.  
Leadership determines the success of the team.

- Leaders push the thinking of their teammates beyond old boundaries.
- Leaders transfer ownership for work to those who execute the work.
- Leaders create an environment where each team member wants to be responsible.
- Leaders coach the development of each person.
- Leaders learn quickly and encourage others to learn rapidly.

## Chapter 16: The Law of High Morale

When you're winning, nothing hurts.

People may remember the unselfish sacrifice of gymnast Kerri Strug of the US women's team at the 1996 Summer Olympic Games in Atlanta. She struggled with an injury, but miraculously delivered the needed vault score, exactly what her team required to claim the Olympic gold. Despite the torn ligaments in her left ankle, she felt great knowing she had served her team well.

士気が高いと、難しい状況も乗り越えることができる。士気は、困難に対処する力を与えてくれる。

士気の四つの段階：

1. 士気がほとんどない。リーダーが何もかもしなければならない。
2. 士気が少ない。リーダーが生産的なことをしなければならない。
3. 士気が少しはある。リーダーが難しいことをしなければならない。
4. 士気が高い。リーダーはほとんど何もしなくてよい。

## 第十七章：投資の法則

チームへの投資は時間をかけて実を結ぶ。

チームメンバーを育成するための投資としての時間、金、様々な努力などによってチームは一夜にして変わることはない。しかしメンバーの育成に投資するとき、必ず良い収穫がある。

どのようにしてチームに投資するか：

1. チームを作ろうと決意する。
2. 可能な限り、ベストメンバーを集める。これでチームの可能性は大きくなる。
3. チームを成長させるための犠牲を払う。このことで必ず成長は見込める。
4. チームとしてよく、共に時間を過ごす。このことで一体感が生まれる。
5. それぞれのメンバーに責任、権威を与えることによって、チームに必要なリーダーを発掘する。
6. 何かに成功した時は、チームとしての功績を認める。このことで士気が高まる。
7. チームに対する投資が実を結んでいるかチェックする。これでチームは責任感を持つようになる。
8. 成長しない選手には投資をやめる。チームからの損失を少なくできる。
9. チームのために新しい機会を作る。これによってチームが成長を余儀なくされる状況を提供できる。

「私にできないことがあなたにはできます。あなたに出来ないことが私にはできます。協力すれば、偉大なことを成し遂げられるでしょう。」

--- マザー・テレサ

When a team has high morale, it can deal with difficult circumstances. Morale gives energy even in hard times.

The 4 Stages of Morale:

1. Poor morale – the leader must do everything
2. Low morale – the leader must do productive things
3. Moderate morale – the leader must do difficult things
4. High morale – the leader must do little things

## Chapter 17: The Law of Dividends

Investing in the team compounds over time.

The time, money, and effort required to develop team members won't change the team overnight, but developing them always pays off.

How to invest in your team:

1. Make the decision to make a team.
2. Gather the best team possible, this elevates the potential of the team.
3. Pay the price to develop the team, this ensures growth.
4. Do things together as a team. This provides community.
5. Empower team members with responsibility and authority. This raises leaders for the team.
6. Give credit for success to the team. This lifts morale.
7. Watch to see that the investment in the team is paying off. This brings accountability to the team.
8. Stop your investment in players who do not grow. This reduces losses for the team.
9. Create new opportunities for the team. This allows the team to stretch.

YOU CAN DO WHAT I CANNOT DO.  
I CAN DO WHAT YOU CANNOT DO.  
TOGETHER WE CAN DO GREAT THINGS.

—Mother Teresa