リーダーシップ便り

リーダーシップ専門情報誌

14

有限会社ジンザイ
福岡市博多区博多駅東1-10-35
七福ビル2F　〒812-0013
Tel.092-482-0328
Fax.092-482-0329
E-mail:info@jinzai-system.com
URL http://www.jinzai-system.com

JINZAI
人財を育てる仕組みづくり

リーダーシップが発揮できる人材育成

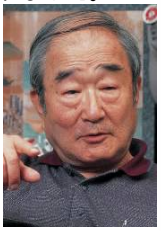
【人を大切にするリーダーシップ】

当誌第9号に記載したとおり、真のリーダーシップを発揮するための源は、メンバーからの**《信頼》**である。

真のリーダーシップ発揮、つまり、**「メンバーが喜んでついてくる」**状態を作り上げるには、日頃の言動を通じてメンバーから信頼を得ていることが前提です。
具体的な行動例については、第10・11号に掲載していますので再度ご一読ください。

では、メンバーから信頼されるためのリーダー自身の日頃の言動は何によってもたらされるのか？
その大本は、リーダーが**「人を大切にする気持ち」**、「人を愛する気持ち」、「人の幸せを望む気持ち」などが根底にあるかどうかによるのではないでしょうか？
注）ここで言う「人」とは、メンバーのこと（主に社員または部下）

国内市場シェアー8割を占める寒天トップメーカー＜伊那食品工業㈱＞（塚越オーナー）の社是は、「いい会社をつくりましょう！」、経営理念は、**「企業は、社員の幸せを通して社会に貢献すること」**、また、**「企業は、企業で働く社員の幸せのためにある」**と言い切られています。
その結果、創業以来48期連続増収増益を達成されました。



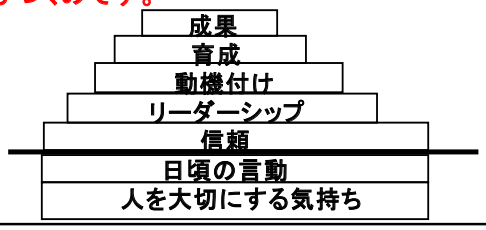
また、電設資材メーカーで国内市場シェアー80%を誇るスライドボックスなどを製造販売する＜未来工業㈱＞の山田オーナー曰く、**「経営者の一番大切な仕事は、社員のやる気を高めることである」**と述べています。

正に、その通り。やる気、モチベーションとは、**「行動を引き起こす力」**だからです。社員は各々能力が違いますが、その社員が持っている能力を最大限引き出すために、モチベーションを高める努力や工夫をしなければなりません。

そのために、未来工業では、社員に**「常に考える」（社是）**ことを義務付けて仕組みにしています。
（全員正社員で、「タイムカード、ノルマ、残業なし」。
年間休日140日、労働時間は7時間15分、年功序列賃金など。）

オーナーは、「馬に人参」ではなく、人間には、まず**「人参を先に与えて頑張ってもらう」**という性善説の考え方を取り入れている。

以上の事例からも分かるように、経営者、リーダーは、
まず、人を大切に思い、それを制度や仕組みに取り入れ具体的に示すことにより、社員も会社からまたはリーダーから大切にされているという実感が湧き、その結果、やる気の向上に結びつき、能力がより最大限発揮されて仕事の成果に結びつくのです。



人を大切にするとは、**『一人ひとりの存在（個性、多様性）を認め、常に、尊重する気持ちを持って接する（言動）』**こと。
また、その思いを形（制度、仕組みなど）に表すことも必要である。

その結果、企業やリーダーから大切にされているという気持ちになり、自立的・自律的に自己決定感を持ちながら仕事に取り組むようになる。人は「やらされ感」を感じれば、やる気は高まらない。「自己決定感」を持てば人のモチベーションは向上し、より能力が最大限に発揮されるようになるのです。
（注）自立的＝人に頼らず自己責任の意識を持って任された仕事を完遂する
自律的＝仕事の目標を達成するために自分で自分の行いをコントロールすること）

言葉では簡単に表現できますが、実際に、心の底から「人を大切に思う」ことは簡単なことではありません。何故なら、人は生来、自己中心的だからです。しかし、心の底から人を大切に思わないとリーダーの言動が表面的だと必ずメンバーに見透かされます。
そのためにどうするか？
リーダーは常に**『人間性』**を高める努力を継続して行わなければなりません。永久の課題ではないでしょうか？

京セラの稲盛最高顧問は＜人生の目的＞について、**『人は魂を磨くために生きている』**と述べています。

人を大切にするリーダーシップとは、
経営者・リーダーは、人間性、魂、心を磨く努力を継続し、

[人を大切にする気持ち＝人間尊重の思想]の下、メンバーとの信頼関係を構築し、個々のメンバーの能力・知識・性格等を踏まえて動機付けを行い、能力を最大限発揮させながら、喜んで正しい方向に向かわせる
ことである。

「人を大切にするリーダー」〈事例〉東京ヤクルト小川淳司監督

2011年9月29日現在、ヤクルトスワローズは、セリーグの首位を走っている。2位中日とは3ゲーム差。

皆様ご存知の通り、現在のヤクルトの監督は「小川淳司」氏である。

まず、小川氏の経歴からご紹介します。小川氏は、1975年、「全国高校野球選手権大会」(夏の大会)にて、習志野高校のエースピッチャーとして5試合を一人で投げ抜き、チームを優勝へと導いた。

そして、その後、中央大学に進学し、1978年、「第8回日米大学野球」において、オリックス岡田監督やジャイアンツ原監督と共にクリーンアップを務めた。

1981年、社会人を経て、東京ヤクルトに入団('82～'91)し、代打の切り札として活躍。'92日本ハムを最後に引退。現役時代の成績は、940試合に出場して安打412本、打率236、本塁打66本という成績である。
現役引退後は、ヤクルトにて「スカウト」を担当。その経験が指導者になってから役に立ったそうである。

●スカウト経験時の教訓**「選手の良いところに目をつける」**
「スカウトをする際、欠点やダメなところばかりが見えてしまう。しかし、将来はどの様に変わるかわからない。従って、**『選手の良いところはどこなんだろう』ということを見る努力をするのが大事である」。**その典型が「畠山和洋」選手の起用である。

その後、若松監督に代わり、小川氏の人柄にほれた若松氏が球団に無理やり頼んだ結果、初の指導者として二軍のコーチに就任した。
・二軍守備走塁コーチ('96～'98)
・二軍監督('99～'07)
・一軍ヘッドコーチ('08～'10)
昨年途中から「監督代行」に就任し、即、結果を出す。今年度より、本格的に監督として采配を振るう。やはり、リーダーを育成するには、計画的に**《経験》**させることが重要である。

昨年の監督就任記者会見で、小川監督は次のように述べている。
「監督は自分で良いのかな？というのが正直な気持ちだったんですが・・・。つまり、自分の監督像は＜実績があってお客さんが呼べる人＞。しかし、自分は何ひとつない。元々＜目立ちたくない人間＞なんです」と。
また、テレビのアナウンサーのインタビューに答えて話をする際、「選手を＜指導する＞」という言葉は使用せず、**「選手に＜お願い＞する」**という言い方をしている。
実に細やかな気配りができ、**「謙虚な姿勢」**を忘れない人である。

一方、試合中、判断に迷い躊躇する場面に遭遇した際には、
「選手にいつも『やるべきことはしっかりやれ！』といっている以上、『おれもやらなければならない』」と意を決して英断。その結果、チームがサヨナラ勝ちした試合もあったとのこと。

つまり、**「言行一致」**である。信頼関係構築の大本のひとつである。

また、**「仲間への感謝と尊敬の念」**をいつも忘れない。
「監督の采配で勝つ試合なんて僕はないと思っている。プレーするのは選手なので、＜選手の気持ちが良く＞までは行かないですが、選手自身が**《*自分の力を発揮しやすい環境をつくる*》**ことに一番気を遣っている」と述べている。

【選手からの評価】

青木宣親氏(29歳)
「監督のために心を一つにして・・・。そういう気持ちが本当にありますね」

石川雅規(31歳)
「小川監督を神宮球場の日本シリーズで胴上げできるように・・・」

【小川監督のコメント】
「人というのは、＜自分の力で成り上がっていく＞のと＜人の力で成らせてもらう＞のと二通りある。
僕は、本当に**全ての人の力で、周りの人の力によって**、そういう風になってきたんじゃないかな？」

<u>私は、人間社会において成功するには、また、納得いく人生を送るには、まず、**＜本人自身の情熱や熱意、そしてたゆまぬ努力＞と＜周囲の人に助けられ、支えられる＞**ことによるのだと考える。</u>

上記のことから推測すると、<u>選手と監督との相互信頼があり、且つ、選手間の信頼関係も構築され、チームワークが発揮されているから現在のヤクルトの強さにつながっているのではないでしょうか？</u>

以上をまとめると、**小川監督のリーダーシップ**は以下の通り。

1.選手の力が発揮しやすい環境づくりに腐心している
2.選手の将来への可能性を信じ、「良い点」に目を向けている
3.常に、仲間への尊敬と感謝の念を忘れない
4.言行一致
5.監督と選手、また、選手間の信頼関係が構築されている
6.謙虚な姿勢

当社主催の研修、セミナー・勉強会

◆経営のリーダーシップ研究会<事例研究編>
人を大切にする企業を対象に「経営ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ」のあり方を学ぶ。
【対象】中小・零細企業経営者、経営幹部、後継者　(定員5名)
【日程】11月8日から計4回。　毎回火曜日8:00～10:30(2.5H)
【会場】弊社事務所
(福岡市博多区博多駅東1丁目10-35七福ビル2F)
【内容】DVDを視聴した後、設問に基づきﾒﾝﾊﾞｰ間で議論しながら対象企業を研究・分析し、自身の経営ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟへの活用を行う。
・第1回目(11/8):ヨリタ歯科クリニック(歯科医院)
・第2回目(11/15):東海バネ工業(金属バネ製造)
・第3回目(11/29):スーパーホテル(ビジネスホテルチェーン)
・第4回目(12/6):万協製薬(スキンケア製品のアウトソーシング)
【参加費】21,000円(消費税込み)　＊過去の参加者は「10%OFF」

【申込方法】お電話頂くか、メールにてお申し込み下さい。
詳細はホームページをご覧下さい。ジンザイ で 検索

Profile [プロフィール]
片島 尚幸[かたしま なおゆき]
・出身:広島県尾道市(因島)
・最終学歴:立命館大学産業社会学部卒
・趣味:クラシック音楽鑑賞、温泉宿巡り、ゴルフ、

■関与先、資格
中小企業総合事業団中小企業・ベンチャー総合支援センター九州 アドバイザー
北九州市中小企業支援センター専門家　福岡再生クラブ メンバー
日本経営品質セルフアセッサー、TA交流分析士1級、(社)日本能率協会講師
■異業種交流会主催(幹事役含む)
〔人財開発研究会、元気会、OEC会、九十九会、光ケンジの会、和僑の会〕

ご意見・ご感想がございましたら、メールにて宜しくお願い致します。

□セミナー・勉強会・その他詳しくは
下記電話またはメールにてお問い合せ下さい。
有限会社ジンザイ
Tel.092-482-0328
info@jinzai-system.com
ホームページは ジンザイ で 検索