



ゆうメール

0-1

差出人(差出発行代行)
佐川急便(株)返送先:〒812-0881
福岡市博多区井畠田2-5-53
佐川急便(株)九州支社内
メールセンターこのお荷物はご依頼人様から
お預かりした荷物を当社が
差出人となって発送代行して
います。

リーダーシップが発揮できる人材育成

私のリーダーシップ経験(総括)

今回は、私のリーダーシップ経験を総括します。

学生時代のクラブ活動歴7年(高校3年、大学4年)

高校時代副部長1年、大学時代部長経験1年

会社勤務歴 約23年の内、

管理・監督職の経験「16.5年」、「インストラクター経験」も加えれば「20年」となる。

今迄の《4号～6号》に掲載した「私のリーダーシップ経験」をまとめると、
【学生時代】

ギタークラブでのリーダー経験を通じてチームワークの大切さやリーダーシップ発揮の仕方を学んだ。何事にも真面目に一生懸命に取組む姿勢や積極性を身に着けることが出来たように思う。

特に、大学3回生時、クラシックギタークラブ部長経験を通じて、正に、リーダーとしての組織・チーム運営を体験できたことは非常に貴重であり、その後の自分自身に対する「自信」にもつながっている。

具体的には、より多くの新入部員を獲得するための手段・方法などを考え、役割分担しながら皆で協力し合い、新入生に対して自分達のクラブへの勧誘を行なった。(採用活動)

次に、新入部員を受け入れるため、ギター教則本に従ってチーム単位に先輩が新入部員を教え、より早くギターの技術レベルを上げる仕組みを継続した。(教育訓練)

中には途中で練習についていけず退部する者があてきて、慰留もした。和を乱す者、練習を無断欠席する者、遅刻する者、規律やルールを守らない者などもいて、その都度、適切な対応を心掛けた。(マネジメント)

また、クラブ内の恋愛問題や部員同士の人間関係に関する問題などもあった。(人間関係)

クラブの部長としては、120～130名をまとめ、自分達が目指す目標に向かって皆を導いていかなければならぬ。まずは、1年間の活動目標を決め、具体的な行動計画や役割分担を行い、進捗確認をしながら目標達成に向けて努力した。

例年と違う新しい活動目標を設定

①関西大学とのジョイントコンサート②名古屋への演奏旅行

関西大学とのジョイントコンサートは当方から申し入れて快諾された。京都と大阪千里山とは離れているため合同演奏の練習なども大変だった。その他、例年通りの活動として、独重奏会・定期演奏会・京都学生ギター連盟定期演奏会など。

名古屋への演奏旅行については、全く見知らぬ地で演奏会を開くことになるわけで、大学のOB会事務局から名古屋の会社に勤務している方々の名簿を入手し、片つ端からアポイントをとり、名古屋へ出張。直接お会いしてパンフレットに広告を掲載していただけようお願いして回った。また、名古屋の大学などを回り厚かましくもチケット販売のお願いをして回った。熱意を持って行えば何とかなるものである。お陰様で皆様方からのご協力もあり、無事、演奏会は成功裡に終わった。(営業)(リーダーシップ、目標設定、計画、マネジメントサイクルPDS)

いつも
ありがとうございます。リーダーシップ
便り

リーダーシップ専門情報誌

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

✉ info@jinzai-system.com

URL http://www.jinzai-system.com

07

皆が楽しくクラブ活動を行うためのイベントや全員の理解・納得を得るために会議体を作る。(動機付け、コミュニケーション)

正に、リーダーとして組織運営を体験できた「一皮向けた経験」でした。

【会社勤務時代】

上司にも恵まれて、与えられた仕事や役割を果たすために、一生懸命努力すればするほど会社から更に新しい仕事や責任の重い役割などを与えられ、段階的に、リーダーの役割を長年経験することができた。

また、教育部門にも約10年間携わり、自ずとマネジメントやリーダーシップを学ばざるを得ない状況下に置かれた。また、幹部研修を担当することにより、慶應大や神戸大大学院の先生方の講義内容や直接お話しする機会などを通じて、戦略やマーケティングなどの知識も身につけることが出来た。

研修事務局の立場を生かし、講義中に受講生と共に受講することにより、啓発の機会をたくさん得ることも出来た。

但し、会社が計画的に私を育ててくれていたかどうかは定かではありません。「たぶん、その場対応だった」様に感じます。

従って、自分自身が与えられたチャンスを活かすかどうかが問われたのだと思います。会社から与えられたチャンスを生かし、期待通りまたはそれ以上の仕事ぶりや成果を出せば、次なる新しい仕事や役割を与えていただける会社だったと思います。従って、その反対もあり得るわけです。

企業のリーダー育成は、新入社員時点からリーダー候補を選び、仕事の経験の「場」を与えるながら、計画的に育成していくべきだと考えます。

以上、私の節目毎のささやかな「一皮向けた経験」は、実はリーダーシップ開発の機会でもありました。

また、節目節目に薰陶を受けた上司の存在も大きく影響しています。正に、リーダーシップ「70-20-10」の法則(3号参照)通りです。

神戸大学大学院の金井教授によると、一皮向けた経験により、リーダーシップ発揮への「3つの時間軸」を提唱している。

〔第一の時間軸〕：ある瞬間にリーダーたる人物が何らかの決断かアクションを取らなければどうしようもないリーダーシップの瞬間 <瞬間の物語>

〔第二の時間軸〕：数ヶ月から数年に及びプロジェクトなど

<プロジェクト時間の物語>

〔第三の時間軸〕：モット長く生涯を貫くような経験の連鎖

<年輪の束の物語>

私の体験は、主に、上記の内、「2番目」の時間軸に当たりますが、都度、「1番目」の時間軸も何度も経験致しました。

経営者の皆様方も、ご自分の「一皮向けた経験」を社員に分かり易く言語化し伝えることにより、自社の次代のリーダー育成の一助にされてはいかがでしょうか？

最近のスポーツ監督に見る「リーダーシップ」事例

帝京大学ラグビー部「岩出雅之」監督(52歳)の場合～2010年1月10日、全国大学ラグビー選手権初優勝、創部以来40年目の快挙!!～



- ・1996年、岩出雅之現監督が就任し、FWを強化、FW・BK共に強いバランスの取れたチームに進化を遂げた。
- ・2008年度には早稲田大学、明治大学に勝利して、悲願の対抗戦グループ初優勝を果たした。
- ・2009年度は対抗戦を4位で通過するも、国立競技場で行われた大学選手権決勝では東海大学に「14-13」で勝利し創部以来40年目にして【初の大学日本一】を樹立した。
- 近年では早慶明の3校と共に対抗戦4強の一角を担い、大学日本一を目指す強豪チームとして国内メディアで取り上げられている。

【主な実績】

全国ラグビーフットボール選手権大会優勝:1回(2009年度)
準優勝:1回(2008年度)
関東ラグビー対抗戦 優勝:1回(2008年度)

如何にして岩出監督は、帝京大学ラグビー部を創部以来40年目にして「初の大学選手権優勝」に導いたか?

ゆとり世代のやる気に火をつける-岩出流のリーダーシップを考察する。

- 1.まず、チーム方針が明確である。「エンジョイ & チームワーク」
- 2.そして、チーム方針に基づき、指示命令型の指導ではなく、選手の自主性を重んじたり、選手自身に考えさせたりしながら育てている。
選手の中からコーチを選び、練習方法や指導をさせる。キャプテンも選手が選ぶ。また、練習中に選手がミスをしたら、「何故、その様なミスをしたのか?」を問い合わせ、選手に原因を考えさせ、次に、ミスをしないためには「どうするのか?」まで考えさせ、実行させている。
人は言われてやるより、自分自身が納得して決めたことを実行する方がモチベーションも向上するし、結果的には、より能力が発揮されて結果に結びつくことになる。モチベーションは「行動の原動力」であり、メンバーのやる気を如何にして向上させることが出来るかが、リーダーの重要な役目である。
- 3.また、練習中に選手を良くほめる。
有名な「山本五十六」連合艦隊司令長官の「ほめてやらねば人は動かじ」との名言もある。ほめる際には効果的にほめなければなりません。
ただ「ほめれば良い」というものでもない。
- 4.大家族の様に、部員全員が寮で共同生活をしている。上下関係もなし。
- 5.気持ちを落ち着かせるため、試合前日、試合への思いを紙に書かせる。

ゆとり世代の若い人たちをリードしていくための参考になるのではないか?叱られる経験が少なく、豊かな時代に大事に育てられた若い人たちをリードしていくには、指示命令型より、自主性を重んじ、適切な質問することにより本人に考えさせながら導いて行く方が効果的ではないでしょうか?また、叱ることも必要ですが、ほめることを重視しながら育てる。「ほめる、叱る=7:3」

興南高校「我喜屋監督」(60歳)の場合～悲願の春夏連覇(史上6校目)、沖縄勢-夏「初V」～



今夏の高校野球は、沖縄の興南高校が、決勝戦で「東海大相模」を破り見事春夏連覇を果たした。

興南高校を率いた「我喜屋監督」は同校野球部のOBであり、1968年夏の甲子園ではキャプテンとして、4番バッターとして活躍し、沖縄県勢として初めてベスト4進出を果たした経験を持つ。

この23年間、興南高校は甲子園の土を踏んでいなかったため、2007年、現状を打破するために同校の監督に迎えられた。

1.絆づくり＆チームワーク作り。

まず、実行したことは週末には合宿を行い、メンバー間の絆作り＆チームワーク作りを行った。

2.初心に帰れ!

この春優勝した翌日、皆で日課の散歩をしていると満開の桜が目に留まり、「幹を支えるのは根っこ。気持ちを切り替え初心に戻り、根っこ作りを始めよう!」と語りかけ、夏への挑戦を開始した。

*「初心に戻る」とは、普段の生活に戻り、面倒くさいと思うことをもう一度日々継続していくこと。

3.練習時は厳しく、自分達で考え打開する力を醸成する。

豪打の源は、1日1千本の素振り。試合ではどんなコースも打てるよう、ストライクゾーンから外れた球もイメージして振る。ミスなどがあれば、練習中にしばしばタイムをかけ、「何が足りないのか?」を考えさせたりしながら、一人

のミスを皆でカバー出来るように導く。つまり、予めピンチを乗り越える準備を常日頃から行っている。

4.試合では選手の自主性に任せる。

選手を信じ、選手から安心感を伝えられている。今大会の準決勝でも、2回までピッチャーの島袋が打ち込まれ、5点をリードされていたが、特別な指示は出さなかつたそうである。結果、「6-5」の逆転勝利。

5.選手の「人間作り、自分づくり」を重んじた。

東海大相模の門馬監督は招待試合で興南の宿舎を訪ねた際、選手の所作、生活態度に「プレーだけではない強さを感じた」とその指導に脱帽している。(日経新聞-8/22朝刊より)

6.五感を磨く訓練。

毎朝の散歩をする際、常に「新しい発見をしたか?」を選手に問う。五感を磨くのがすべての源。

1.全員野球を目指し、チームワーク作りに重点を置いている。

2.練習中は、徹底的に厳しい指導を行っている。

3.あらゆる場面を想定させながら練習を行っているため、選手は自信を持って試合に臨める。

4.野球の技術を磨く前に、人づくり。選手の人間性を高める工夫をしている。

5.試合中に自分で正しい判断をして行動できるよう、練習中にしばしばタイムをとり、選手自身に考えさせている。

6.練習中は、選手をコントロールしているが、試合になると選手を信じ任せている。任せられるとやる気が出て、その期待に応えるよう努力するものである

□ じんざいのお悩み相談 [企業は人なり-活性化と育成]

中小企業経営者のお悩み相談を承ります。(但し、従業員規模30名以下)
社員が活性化され、パフォーマンスが向上することにより、企業業績も向上する。
そこで、人材の活性化に貢献すべく、中小企業の経営者が抱えている主に「人財」に関する悩みや諸問題の解決等を、豊富な経験と知識をもとに適切に具体的にアドバイス。

相談費用 基本コース(月1回・1.5時間以内) 10,500円/月
隔週コース(月2回・1.5時間以内) 21,000円/月
毎週コース(毎週1回・1.5時間以内) 42,000円/月
お試し[都度]コース(1回当たり30分/以後30分毎) 5,250円/月

□ DVD[企業の成長は人から]

NPO雇用・能力開発機構
福岡センター主催公開セミナーで、経営者・管理者を対象とした講義内容を編集したものです。

1部[35分] 10,800円
2部[51分] 10,800円
1部・2部セット 19,800円

添付資料付き

□ DVD[管理者のリーダーシップ]

ある団体の小売店・飲食店・ドラッグストアなどのお店の店長を対象にした講義内容を編集したのですが、すべての職種の「管理・監督者」対象です。

1部[51分] 5,800円
2部[40分] 5,800円
1部・2部セット 10,000円

添付資料付き

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

雇用・能力開発機構福岡センター 雇用管理アドバイザー
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

■ 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]

□ セミナー・勉強会・その他詳しく述べ

下記電話またはメールにてお問い合わせ下さい。

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

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。