



ゆうメール

0-1

差出人(差出発行代行)
佐川急便(株)返還先:〒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。

リーダーシップが發揮できる人材育成

新年明けまして、
おめでとうございます!本年も「リーダーシップ便り」をご愛読の程、
よろしくお願い申し上げます。

《真》のリーダーということ

私達経営者・管理者は、《真》のリーダーでしょうか？確かに、その組織のリーダーとしての「ポジション」は与えられていますが、《真》のリーダーとは言えない人も多いのではないでしょうか？私の言う《真》のリーダーとは、役職上のポジションが与えられている人を指しているのではありません。役職の如何を問わず、《メンバー》から支持され、信頼され、《メンバー》が喜んでついてきてくれる人》のことを言っているのです。

元フランクリン・コヴィー社副社長-D・H・グロバーグは、次のように述べています。
(以下、「5つの決定的瞬間」キングペア出版より引用)

「リーダーの地位につけるかどうかに関係なく、私たちは自らの選択でリーダーになることが出来る。真のリーダーシップはいずれにせよ、その人個人のレベルから始まるものだ。偉大なリーダーになるためには『5つの決定的瞬間』が大事である。」

また、人がリーダーについていくのは次のような理由があるからである。

1. リーダーは心の奥底にある原則・価値観に基づいた目的を持っている。

についていく者が同じ目的を持てば、リーダーに従いたいと思う。

2. リーダーには内なる力がある。

それをどう表現したらよいかは分からぬことが多いが、その内なる決意を感じることは出来るはずだ。リーダーの決意は伝染しやすく、他の人の決意を後押しする。

3. リーダーは信頼でき、他の人に信頼感を抱かせる。

信頼には色々な側面がある。リーダーには自信がある。私達がリーダーを信頼するのは、リーダーが状況によって変わることなく、自分の決意や、原則・価値観に誠実であるからだ。リーダーは他の人のことも信頼しており、人々の最も良のものを引き出すことが出来る。

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

09

4. リーダーは希望を与える。

何の希望も与えてくれない人についていく気になれるだろうか。私たちは、自分自身を改善(自己修正)することに興味と関心を持ち、他の人の向上を助け、全ての人の継続的な成長、改善を促すリーダーに従いたいと考えている。

5. リーダーは価値を与える

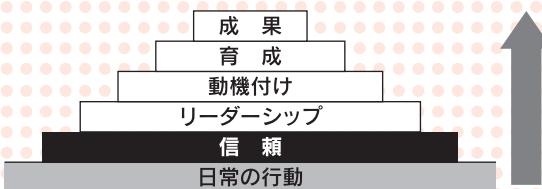
自分を評価してくれない人に、手と頭だけでなく、心や魂、決意も捧げてついていくと思うだろうか？自分のやつてほしいことをやる存在としてだけあなたを見、あなた自身のことについて全く関心のない人についていくだろうか？

アメリカのある調査では、アメリカ企業で働く社員が不満に思うことの1位から3位までは、評価されないという事実に關係していたそうである。

- ①自分の仕事が組織にどのように貢献しているかが理解できない。
- ②自分の存在が重要でなく、忘れられていると感じる。
- ③上司や同僚とはなじめないと感じる。

《メンバーからの信頼がリーダーシップ発揮の「源」》

メンバーから支持され、信頼され、メンバーが喜んでついてきてくれる「真」のリーダーになるためには、やはり、《信頼》がリーダーシップ発揮の源です。



そのためには、常日頃からメンバーに信頼される行動を継続し続けなければなりません。つまり、メンバーからの「信頼の貯蓄」をしておくことが必要です。「信頼」というものは、一朝一夕に築き上げられるものではありません。ひとつひとつ日常のリーダーの言動をメンバーが見聞きして、時間をかけながら築き上げられるものです。

一方、信頼を失うのは一瞬です。折角、信頼関係を構築できてもリーダーの不用意な発言やちょっとした行動などにより、一挙に崩れ去るもので。一旦、信頼関係が崩れて、再度、信頼関係を築き上げるには今までの2~3倍、いやそれ以上に時間がかかります。

真のリーダーを目指すために、メンバーから信頼されるには、どの様な具体的な言動をとり続けないといけないのか？次号にて検討いたします。

企業事例「経営のリーダーシップ」インタビュー



トマト建設株式会社

代表取締役

富永 英二様(47歳)



設立 / 1993年(平成5年)6月 社長30才当時

資本金 / 1,000万円 従業員数 / 18名

会社業績 / 2009年売上高 9億6,000万円

(参考)グループ企業5社／トマト建設(株)・トマト建設鹿児島(株)
リコピンガス(株)・アパート経営(有)・ティーエフケー(株)

(前号の続き)

E-社長は、関係者のやる気をどの様に高めていますか？

【モチベーション向上、ほめる仕組みなど】

毎月1回、全社員一人ひとりと個別面談をし、目標の達成に向けて、一緒に考えたり、具体的に指導しています。また、期中では、目標達成できるようフォローしています。

毎月1回の部門別ミーティングでは、一人づつ各担当者が進捗報告を行い、目標に対する達成度、進捗度合いも明確となり、次期に向けた目標を相互に確認し、モチベーション・アップの一助としています。

F-社長は、経営全般について定期的に状況を確認する「全社レビュー」において、見直しを行い、改善していますか？

【品質改善】

はい、先程も申し上げたとおり、毎月初めの《部門別ミーティング》を通じて改善を行っています。

また、3カ月に1回評価を実施し、その後、評価育成面接を行い、個別に仕事の進捗を確認しています。

G-経営ビジョンの実現に向け、経営のリーダーシップの有効性を評価するために用いている指標は、改善傾向を示していますか？

【結果＝実績】(例)CS調査結果、ES調査結果、業績結果など

オーナー様に対して、年1回、《CS調査》を実施し、数値化して前年実績を上回る目標を設定して具体的に実行しています。

また、良い商品を提供し、良い管理サービスを実施していることの検証として、『入居率90%以上』を目標にしています。

H-そもそも「経営のリーダーシップ」とは何でしょうか？社長の「リーダーシップ持論」を教えてください。

はい、私が考える《経営のリーダーシップ》とは、企業理念やビジョンを社員に分かりやすく伝え、理解・納得させながら、正しい方向に導いていくことだと考えています。

次に管理職の方々に期待されることをお訊ねします。
A-管理職には、どの様なリーダーシップ発揮を期待しますか？

管理職には、私(経営者)と企業理念・ビジョン、目標などを共有し、自分の役割責任を自覚して、部下と共にその目標を達成していただきたいと考えています。

B-管理職を「次世代リーダー」(後継候補者)として育成するために、どの様なことをしていますか？

まず、一つ目。《幹部会》では、課題に対して、企業理念やビジョンを念頭に置きながら、私(経営者)も考え、幹部にも考えてもらいうながら、極力、コンセンサス(合意)を取れるようにしています。経営者も部下と同じ土俵に立って考えることが大事だと思います。

また、「ああしろ、こうしろ！」という様な《指示命令型》ではなく、部下にも考えさせながら、時間をかけてコミュニケーションをとり、納得できるまで話し込むことに注力しています。

従って、結構、時間もかかるし、内心イライラすることもありますが、極力表面には出さないようにはしているつもりです。忍耐力も必要ですね。

二つ目は、《勉強会》を行っています。これは、ランチエスター戦略の視聴覚教材を活用し、当社に置き換えるながら私(経営者)がレクチャーしています。

三つ目は、以下の様な《OJT》の実施です。

各幹部には、部門の前期実績の分析を指示し、今期のトレンド目標を設定させます。次に、『君はいくらにしたいのか？』という質問を投げかけ、本人に正式な今期目標を設定させます。トレンド目標と正式目標とのギャップを埋めるための具体策を考えさせ、その結果の数値を出させます。私(経営者)がその具体策で目標数値が達成すると判断すれば、合意に至り、正式に各部門の今期目標が決定します。

長時間のインタビューお疲れ様でした。ご協力ありがとうございました。

コメント

富永社長とは、長年にわたり親しくさせていたたいております。日頃の言動や今回のインタビューで感じた印象は、《現場第一主義、お客様本位(利他の心)、社員を大切に・幸福にする》です。

企業のリーダーとして理念・ビジョンを示し、共有化に努力されています。また、お客様の「ニーズの先読み」をし、より良い商品(アパート)作りにも邁進されています。

良い商品を開発できた際には、既に、旧タイプのアパートを建設中であってもオーナー様に承諾を得て、自社のコスト増を厭わず、その商品に変更するそうです。

また、経営理念にもあるように、社員の幸せを第一に考え、社員とはフレンドリーな関係を通じて、自由に物が言える風土作りにも配慮されています。人材育成については、各種会議や面接、OJT指導を通じて、《指示待ちで考えない部下》ではなく、時間をかけて質問することにより《考える部下》の育成に努めています。正に、《社員第一、お客様第二!!》

私の持論でもある「星型リーダーシップ」スタイルを実践されているのではないでしょうか？



当社主催の研修、セミナー・勉強会

経営のリーダーシップ講座【基本編】(1月)

【対象】中堅・中小企業経営者または後継者 4名

【講座会場】ランチエスター経営株式会社 会議室

〒810-0004 福岡市中央区渡辺通り2丁目3-3 7F
Tel.092-781-6122 Fax.092-781-6001

【実施日】1月11日・25日(火) 10:00~12:00(2H) 計2回

【参加費用】30,000円/全2回(税込)

【内容】第1回目:経営のリーダーシップ(理論編)

(1)経営者の役割・仕事 (2)リーダーシップの本質
(3)リーダーシップを効果的に発揮する法

第2回目:経営のリーダーシップ(事例研究編)

(1)事例ビデオ視聴～事例「ザ・リツツカールトン大阪」
(2)我社の理念・ビジョンを《共有化》するための法

【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

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。