

JINZAI
人財を育てる仕組みづくり

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

E-mail: info@jinzai-system.com

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

16

リーダーシップが発揮できる人材育成

新年が明けて早1ヵ月が過ぎました。
本年も、「リーダーシップ便り」をご愛読の程、どうぞ
よろしくお願いたします。

本年は、『人を大切に作るリーダーシップ』というテーマに絞
り、毎回、より具体的行動に結びつけていただけるような紙面を
心がけます。ご参考にしていただければ幸いです。

尚、主たる対象は、100名以下の中小企業経営者・後継者ま
たは管理・監督職全般。

「企業は人なり」。企業という組織も人の集まりである。企業が成
長するということは、企業を構成している人が成長するということ
もある。従って、企業成長のためには「人材育成」は必須である。
売上・利益を上げるのも人。であれば、リーダーは人を大切に、
人を活かす、人を信頼するということを実践しなければなりません。

頭ごなしに怒鳴る、馬鹿呼ばわりする、常に指示命令、小さなこ
とでもいつまで経っても報連相を求める、言うこととやることが違う、
挨拶しない、いつも不機嫌な顔、声をかけてくれることもない等。
このような言動では部下のモチベーションは上がりません。

会社を辞めずにいるのは、生活のために我慢しているだけ。

そこで、今年度第1号のテーマは、**【信頼力】**です。

リーダーシップ発揮の大本は、《信頼力》である。

「信頼力」とは、メンバーや周囲から信頼される能力のこと。「信
頼」とは、読んで字のごとく「信じて頼る」ということ。つまり、メン
バーから信じて頼られ、「この人であれば喜んで付いていき
たい」、「あの人の言うことだったら間違いない」などと思わせるこ
とである。

上司から有無を言わせない頭ごなしの口調で指示を受けるとや
らざるを得ないから指示通り行動しようとするが、その時のメンバ
ーの気持ちは「嫌々やる!」という状態。この状態では、メンバーの
モチベーションも低く、能力も十分発揮されない。能力が十分に
発揮されないということは成果にも結びつきにくいということである。

成果＝やる気(モチベーション)×能力

いくら優秀(潜在能力が高い)であってもモチベーションが高くない
と能力発揮はありえない。『モチベーションとは、行動(能力発
揮)を引き起こす力』である。

京セラの稲盛名誉会長は、以下のように述べている。

「人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力」

また、同会長は、「信頼」について、
『信頼とは、外に求めるのではなく、自ら
の心の内に求めるものだ。つまり、自分
自身の心が誰からも信じてもらえるものでな
ければ、信じあえる人たちは集まってこな
い。…たとえ、常に自分が損をしたとし
ても、人を信じていく、その中でしか信頼関
係は生まれません』。以上の様に述べられ
ている(稲盛和夫著、「心を高める、経営
を伸ばす」より)。



しかし、信頼力というのは一朝一夕に身に付くものではない。
リーダー自身の日頃の言動を通じて、メンバーからの信頼が、階
段を上げるように一つ一つ積み上がっていくものである。従って、
信頼力を身に付けるには、メンバーから信頼されるような言動を
積み重ねていく必要がある。

また、「信頼力の特徴としては、信頼関係を築くには時間が
かかる。また、信頼を失うのは一蹴であるということ。折角築いた
信頼関係も一瞬の内に失うことがあるので、常に、自分の言動
には注意が必要である。

以下、信頼力を高めるための**リーダーである上司の日頃の言
動「15のポイント」**である。ご自身で点数をつけてみてください。

〔5:いつもできている 4:時々できる 3:どちらともいえない〕
〔2:あまりできていない 1:全くできていない〕

- 1.進むべき正しい方向を示し、夢を語る(情熱がある)
- 2.使命やフィロソフィを語り、共有(理解・納得)する
- 3.部下を信頼する
- 4.任せる(最終責任は負う)
- 5.ほめる・叱るのメリハリ(7:3)
- 6.聴く
- 7.実績を出す(言葉より結果を出さなければダメ)
- 8.指示命令型⇒コーチング型へ(自発性を促す-考えさせる)
- 9.常に部下の仕事ぶりや部下自身のことに関心を持つ
- 10.困っていたらサポートする、アドバイスする
- 11.自己開示できる(失敗談、弱み、プライベートなども話す)
- 12.何事も率先垂範
- 13.部下への愛情があり、思いやりのある言動を行う
- 14.言行一致
- 15.一貫性

行動を改善し、平均点「4」以上を目指していただきたい。
上司(リーダー)が変わらなければ部下も変わらない!
「部下が変わらないのは上司が変わらないから」である。

【リーダー事例】イタリア豪華客船コスタ・コンコルディア号 スケッチーノ船長

去る、1月13日午後9時半頃(日本時間14日午前5時半)、イタリア中部沖のジリオ島付近で、地中海クルーズ中の豪華客船「コスタ・コンコルディア号」(乗客乗員役4200人)が浅瀬で座礁し多数の死傷者が出た。



同船を運航するコスタ・クロッチェレ社は、15日夜、スケッチーノ船長の過失を認める声明を発表した。『船長は重大な判断ミスを犯したと見られる。沿岸に近づきすぎて航行し、緊急時の対応も当社の手順に沿っていなかった』としている。

地元メディアなどによると、「船長は乗客らより先にジリオ島に避難しているのを沿岸警備隊デファルコ隊長に見咎められ、船に戻るよう促されたが子供じみた言い訳をして戻らなかった」という。船長は、乗客を船上に置き去りにして先に船を離れたことを認めたとうえで、自らの意思に反して岸へ運ばれてしまったと供述。座礁した船の上で転び、偶然、救命ボートの中に落ちたと主張しているという。

一方、AP通信によると、「緊急時に船を放棄した船長には、イタリアの航海規則で最高12年の禁錮刑が科せられる可能性があるらしい。



船長が島で目撃されたのは14日午前0時半頃で、船内にはまだ大勢の乗客乗員が残されていた。船長は「船に戻ると応えたものの、その後も島に留まり続けた」という。

また、「岸壁から船が沈むのを身動きもせずにはぼんやりと眺めていた」という指摘もされている。

座礁する前、同船長が、給仕長を呼び「見ろ、君のジリオ島だよ」と言ったそうで、給仕長は目の前にある島に驚いて「岸に近づき過ぎます」と注意したという。

上記のように、そもそも、座礁の原因となったのは、島の出身である船員へのサービスとして島に接近し過ぎたのが原因

ではないかといわれている。

船内では衝突時、「ドスン」というごう音が響き、地震のような衝撃が伝わった。レストランの食器が床に落ちて散乱し、停電も起きた。船員は衝撃の直後、機関室に大量の海水が流入した事実を船長に報告していたという。

ところが、船長は当初、港湾当局と電話で何度も会話しながら、「技術的な問題にすぎない」「停電にすぎない」などと、重大事故の発生を隠そうとするかのような連絡に終始していた。

乗客らの証言によると、乗員たちも「電気系統のトラブルにすぎない」「船は安全だ」などと繰り返した。船長が乗客らに脱出指示を出したのは事故発生から約1時間後。すでに、船体の傾斜は約20度に達していた。

初動の遅れは乗客約3200人にパニックをもたらした。救命ボートを下ろす作業が遅れ、待ちきれず海に飛び込む乗客もいた。統率のとれた避難誘導はなく、船体が時間とともに傾く中、一部乗客は船内に取り残され、ヘリコプターで脱出する事態となった。(1/18、YOMIURI ONLINEより)



島を管轄する中部グロッセットの地裁予審判事は、船長が事故発生直後に救援を頼まなかったことを特に問題視し、船長を「軽率」「無能」「無分別」とこき下ろした。

（船長のリーダーシップ欠如）

1. 規定ルートが無視した運航
2. 航路の判断ミス(誤った指示)
3. 事故の隠蔽工作
4. 初動(避難指示)の遅れ
5. リーダーとして無責任(船を放棄し、乗客より先に避難した)
6. リーダーとしての覚悟のなさ
7. 航海規則違反
8. 救援依頼の遅れ
9. ウソやごまかし、言い訳ばかり
10. 船を座礁させ、死傷者を出した(結果)

この事例を基に、自身のリーダーシップ行動を振り返ってみて下さい。

当社主催の研修、セミナー・勉強会

【上司再活性化研修—基本編】

「バカ上司」「無能上司」と呼ばれないために、上司としての基本を再確認し行動変容を促すことを主な目的とします。

1. 日時 2012年5月19日(土) 10:00~17:00(6H)
2. 場所 博多アサコビル10F 再生クラブセミナールーム
3. 対象 中小企業経営者・後継者・管理職(新人可) 10名
4. 内容 (1)上司の役割、「バカ上司度」セルフ診断
(2)マネジメントの進め方、留意点
(3)リーダーシップ発揮のための具体的行動 他
5. 参加費 30,000円(税込み)
*お申し込み後、詳細のご案内をいたします。

【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ください。 **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
お熏い致します。

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**