

**JINZAI**  
人財を育てる仕組みづくり



# 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

CLUB博多駅東オフィスビル2F

Tel. 092-482-0328

Fax. 092-482-0329

E-mail: info@jinzai-system.com

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

# 40

## 真のリーダーシップを発揮できる人財育成

この情報誌は、**真のリーダー(=「メンバーが喜んでついてくる人」=「信頼力」の高い人)**を目指す人が、**具体的にどうすれば良いのか**について、毎回テーマ毎に、**私なりの考え方を述べた**ものです。

今号の**真のリーダー**になるために信頼される**具体的行動のテーマ**は、「**励ます**」です。

『優れたリーダーはメンバーに「命」を吹き込む。リーダーがメンバーを心から気にかけて、その能力に揺るぎない信頼を寄せている組織では、メンバーは目覚ましい業績を上げる。それはリーダーが彼らを育て、支え、励ますからだ』

(「リーダーシップ・チャレンジ」[ケーゼス&ポズナー著、海と月社]より)

また、励ましてくれるリーダーと仕事をすれば、メンバーは自分のことをより好ましく思うようになり、自尊心が高まります(自己重要感)。また、リーダーへの信頼度も増します。



「励ます」とは、**気持ちが奮い立つようにしてやること。元気づける、力づける、激励すること**です。

「励まし(encouragement)」の語源はラテン語の「cor(心臓)」だそうです。その他、「思いやり(cordial)」も同様です。従って、メンバーを励ますことは、同時にメンバーの献身と意欲に心から感謝を示すことでもあります。

励ます方法も様々です。

まず、相手の能力を信じるのが励ましの基本です。その人をどう思っているかは嫌でも相手に伝わるものです。

「君なら絶対できる」とメンバーを心から信じ、持てる最高の力を発揮できると期待することが励ましのもう一つのポイントです。**リーダーの期待が低い時よりも、高い時のほうが、メンバーははるかに高い確率で**

**よい業績を上げます。**これを社会心理学者たちはギリシャ神話にちなんで「**ピグマリオン効果**」と名付けました。

彫刻家のピグマリオンは自分が彫った美しい乙女の像に恋をし、彼女に命を吹き込んでくれるよう女神アフロディーテに懇願し、ついにその願いをかなえました。

仕事においても部下のこれからの改善行動や努力などに期待する言葉を発することが大切です。

吉田松陰は、27歳のとき、郷里の松本村に松下村塾を開いて、弟子たちに内外の事情を説き、一生懸命に尊王愛国の精神を養うことに努めました。松陰は「至誠」を以て人を教えれば、どんな人でも動かされない者はないと深く信じて、「**松本村は片田舎ではあるが、この塾からきつと御国の柱となるような人が出る**」と言って、弟子たちを励ました。(『日本人の道徳心』(ベスト新書、渡部昇一著))



また、励ます相手や状況に応じた言葉を選ぶことも重要です。

例えば、先日、日本テレビ系の24時間テレビ「愛は地球を救う」という番組で、恒例のチャリティーマラソンで女性芸人の「ブルゾンちえみ」さんが、91.45kmを走破されました。ゴール直前、満身創痍の中、最後の上り坂を走っているときなどには、沿道からの応援は「**頑張れ!**」が圧倒的に多かったようです。あの多くの声援には勇気をもらっただろうと思います。

一方、仕事の目標が達成しそうな場合なども、「**あと少しだ、頑張ろう!**」「**何か手伝うことはありますか?**」など、本人に寄り合いながら、サポートする姿勢が大事です。また、仕事で困ったり悩んだりしているときなどは、下手にアドバイスするより、まず、相手の悩みや困りごとをよく聴くこと、そして、共感することも励ましに当たるのではないのでしょうか?もし、アドバイスを求められれば、適切に対処してください。

「いつもありがとう」という感謝の言葉も励ましの言葉の一つとして活用することをお奨めします。

どちらにしても部下はあなたのチームの仲間です。部下が頑張って仕事をしてくれているからチーム目標も達成します。

**仲間である部下に寄り添い話を聴く姿勢と適時適切に言葉をかけて励ましたり、期待することが大切です。**

# 【「信頼力」事例研究 16】三和株式会社 「立山 武志」さんの《信頼力》



(立山武志さん)

## 【会社概要】

(社名)三和株式会社

<http://www.sanwa-inf.co.jp/>

(住所)福岡市博多区 博多駅南1-6-9

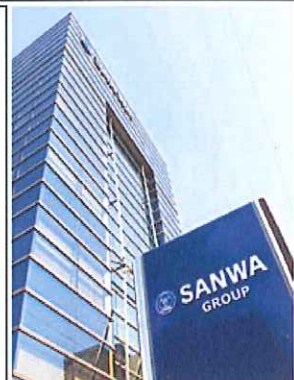
(設立)1983年3月15日

(代表取締役社長)平 哲朗

(事業内容)【電解水素水整水器「還元粋」をはじめとする各種健康・美容商品の企画・開発・販売】

(従業員数)65名 \*パート社員含む

\*取材日:2017年7月14日(金)



今回取材対象の真のリーダーは、三和株式会社取締役管理本部副本部長「立山武志」氏です。立山氏とは、弊社主催「人財開発研究会」(人事責任者の会)及び「やさしい論語を学ぶ会」、「易経を学ぶ会」などの勉強会メンバーとして、ご参加いただいているからのご縁です。非常に勉強熱心な方であり、また、毎回、各会への参加の有無や遅刻・早退など確実にこまめにご連絡をいただいております。誠実さを感じます。

立山氏が勤務する三和(株)は、【身体・心・経済】という「三つの健康」の実現を目指す商社であり、同社の「還元粋」(写真)は、抗酸化力のある電解水素水を生成し、快適な生活のもとになる、安心できる水を作り出す製品であり、家庭用管理医療機器として胃腸症状の改善など効能を発揮し、厚生労働省からも認可されています。(同社HPより引用)立山氏がメンバーから信頼されている具体的な行動は以下のとおりです。(メンバーへのインタビュー結果より)

## 【部下・後輩から信頼されている具体的な行動】

- 1.よく声をかけてくれるし、話しやすい雰囲気がある
- 2.業務上の問題についての相談事など、即その場で回答してくれる
- 3.AさんとBさんとの業務上のトラブルの際など、両者の折衷点を見出して、双方が理解・納得できる様解決に導く
- 4.信念や価値感に基づいて、物事の判断が早い
- 5.気遣いができる、空気が読める

(例1)休日に、立山氏他メンバーとイベントの買い出しに行った際、お腹がすいて、店で購入しようとしたパンを落としてしまった。店の人に伝えたところ、意外にも代金を徴収され、気分が暗くなった時、立山氏が、「さっきパンを落としたよね?お腹がすいたので、そのパンをちょうだい!」と言うやいなやそのパンを食べ始めた。その結果、場の空気が和んだ。⇒この話しは<立山伝説>となっている

(例2)社内研修時、6人毎のグループ編成で、自分(女性)のグループだけ女性が一人だった際、研修後『ごめんね!』と言って気遣ってくれた

## 6.何事にも一生懸命、率先垂範

例えば、朝の掃除も汗をかきながら、時間内、一生懸命に床の細かい箇所まで磨いている。また、バドミントンなども一生懸命必死になって取り組んでいる。ゲームセンターでのゲームも同様

## 7.いつもポジティブな発言が多い

自分が後ろ向きな気持ちの時も励ましてくれたりして引っ張ってくれる。また、査定面談時、業務上で悩んでいることを話すと親身になって聴いてくれ、最後は、前向きな気持ちにさせてくれる(立山氏自身の意見やアドバイスは極力控え、色々な参考事例を紹介しながら、最後は相談した自分の決断で終わるように導いてくれる)

## 8.聴く、励ます⇒入社歴も浅く不安も多いが、定期的に面談して話を聴いてくれ、適切なアドバイスもいただき励ましてくれる

## 【上司から信頼されている具体的な行動】



(写真左:平常務、右:屋久取締役)

## 1.考えがぶれない、一貫性

『週1回の朝会時、色々な意見がでるが、人の意見に流されず、自分の考えを言う。それが参考になって、私自身の意見を修正することもある。また、逆の意見が出た際、お互いの意見を認め、折衷案を提案する。上司に対しても意見を曲げず、芯がしっかりしている』

## 2.依頼したことは、即、期待以上のレベルで実行してくれる

## 3.口が堅い⇒話が他に漏れることはない

## 4.誠実、真面目⇒何事も最後まで責任をもって遂行する

## 5.社員のことをよく考えている⇒社員のための新制度の提案も多い(同時に、会社の経費負担も下がる様に工夫する)

## 【本人談】

- 1.「一人一人がもっと気持ちよく仕事ができたらよい」という考えがベースにある。自分の考えを伝えて共感してもらえたら良い。『私はこう考えるのですが、いかがでしょうか?』と。
- 2.幼少時代、自分はそんなつもりはなかったのに、仲の良い友達から『立山は何でも自分で遊びを決める』と言うのを聞かされ、「独善的にならない、独りよがりにならない」ということを心がけている