

「リーダーたるもののあるべき姿20箇条」

株式会社パートナーズリンク 代表取締役社長 藤崎敏郎

リーダーとしてあるべき姿20箇条を、ある経営者が話していました。ご自身の体験と幅広い読書で学ばれた聖賢の方々の言葉を参考に、深い洞察力によりまとめられたものです。店長はもちろん経営者としても必要な、まさに戦っているリーダーの心構えです。この20箇条の意味を理解して、実践すると素晴らしいリーダーになれるでしょう。

I リーダーたるもののあるべき姿20箇条（参考資料1）

① リーダーはビジョンを示さねばならない

例えば会社というみんなを乗せた船がどこに行くのか分からないのでは、乗っている人たちは不安な気持ちになります。必要な準備もできません。会

社の行き先は、経営者がビジョンとして示さねばなりません。店舗のリーダーである店長も、店舗のビジョンを示さねばなりません。店舗はどの方向に行こうとしているのか、店長が示さないと部下はどこを目指せば良いのかわかりません。もし、先のことが見えないからとビジョンを出すのをためらうようなリーダーがいたとしたら、その立場から降りるべきでしょう。リーダーの役割を果たしていない者がリーダーとして存在していると、経営の風の中で会社は沈没するからです。リーダーはビジョンを出すことをためらってはなりません。中には優秀な部下もいます。リーダーがビジョンさえ出してくれば、不可能だと思えるようなことも自分たちの力で何とかするという気構えの部下もいるのです。

リーダーに必要なのは、人を信じる能力です。どこに「かく信じる」。裏切られたと思っても信じ続ける。信じていることを伝え続ける。能力です。一度、言うことができなかったくらいで部下のことをダメだと判断したとしたら、そのリーダーの下で能力を開花する部下はいないでしょう。真剣に部下と向き合ったリーダーほど、部下に裏切られた体験を持っているはず。そのようなときも、自分の部下を信じ認める力が弱かったと反省をしているもの。たとえ裏切られたとしても、その部下の行く末を案じているリーダーはたくさんいます。

④ リーダーは一生懸命でなければならぬ

部下はリーダーの行動を見ています。リーダーは率先垂範を行動で示すことです。例えば、元気に明るい大きな声で朝礼の司会進行をするのです。その一生懸命な姿は、部下に伝わります。あえてテンションをあげた朝礼を行い、周りを元気にしましょう。このリーダーの一生懸命な姿に心を打たれ

て、部下は「この人に付いて行こう。この人と一緒に働こう」という気持ちになるのです。

⑤ リーダーはツイていなければならぬ

リーダーはツイている行動をして、結果としてもツイていなければなりません。例えば、人事で誰を店長にするか迷ったら、ツキのあるほうを選ぶ経営者もいます。もし自分がツイていな

いという人がいたとしたら、ツイていない思考と行動をしていることが原因です。ツキを呼んでくる思考と行動をしましょう。このリーダーたるもののあるべき姿20箇条の実践こそ、ツキを運んでくれるでしょう。

⑥ リーダーはいつも強気でプラス思考でなければならぬ

経営不振の原因を経済状況などの他責としているようなリーダーは、マ

イナス思考に入っています。弱気でマイナス思考のリーダーに率いられた企業は、衰退していく道しか残されていません。課題点や問題点は、それを解決するとチャンス（機会点）になります。チャンスだから嬉々としてワクワクと立ち向かう。これがプラス思考です。周囲が危機的な状況に大慌てをしているような時も、強気でプラス思考のリーダーが「心配するな！何とかなる！」と周りを鼓舞している姿はたくましいものです。経営者は、店長にそのようなリーダーになって欲しいと願っています。

⑦ リーダーは明るくユーモアにあふれていなければならない

苦しくて、あえて明るく振舞うのがいいのです。暗さからは何も生まれません。明るくから楽しくなります。楽しいから面白くなります。そこからすべてが始まります。明るいリーダーの下には、明るい人が集まります。助け

てくれた人がいたことにも気づくことができます。すると、人は自己中心的でなくなり、他の人のために動けるようになります。また、人に対する感謝の心は、自己肯定感につながります。たくさんの人に助けられてきた自己の存在価値を、自分で認めることができるのです。それは、自分を信頼する底力になるのです。自分を信じるためにも、多くの人に感謝の気持ちを持つことが必要なのです。

⑧ リーダーは強力な信念を持ち、可能を可能にしなければならない

歌手になりたいと思わなければ、歌手には絶対になれないのと同じように、「なりたい！」「したい！」という強力な思いがなければ、それは達成しません。どれだけ自分を信じて強く思うかが大事なのです。思いを強烈な信念にするのです。そして、思いは「口に出して言う」「紙に書く」のが良いでしょう。視覚的に自分を追い込み、弱気な自分を奮い立たせてくれるからです。たとえ、何度も失敗して不可能だと周りから避難されたとしても、そういう人たちからも評価・感謝されるくらい「やってやるぞ！可能にするぞ！」と、悔しさもパワーに変えていけばいいのです。

⑨ リーダーは部下を幸せにする願望を持たねばならぬ

若いときは、とかく自分のことしか考えられないものです。しかし、ある時から、自分の喜びよりも他人の喜びの方が心地良いと感じられるようになります。他人に喜んでもらえる、自分もうれしくなるのです。部下に関心を持ち、部下を幸せにする願望を持ちましょう。部下の誕生日や家族構成、どこに住んでいるかさえ知らないリーダーの言うことを聞く部下がいるでしょうか。部下に関心を持ち部下の幸福を願っていると感ずることができると、部下はしっかりと聞いてくれるはず。助け

リーダーの条件、参考資料1

1. リーダーはビジョンを示さねばならない
2. リーダーは部下を信じ認めてあげなければならない
3. リーダーは人に感謝し、自分を信じなければならない
4. リーダーは一生懸命でなければならない
5. リーダーはツイていなければならない
6. リーダーはいつも強気でプラス思考でなければならない
7. リーダーは明るくユーモアにあふれていなければならない
8. リーダーは強力な信念を持ち不可能を可能にしなければならない
9. リーダーは部下を幸せにする願望を持たねばならない
10. リーダーは何がなんでも手に入れる願望を持たねばならない
11. リーダーは原因を徹底的に追究しなければならない
12. リーダーは部下全員を好きにならなければならない
13. リーダーはいつも新しいことにチャレンジしなければならない
14. リーダーは決断したら、突っ走らなければならない
15. リーダーは物事すべてあきらめずに粘りに粘らなければならない
16. リーダーは部下にモチベーションを持たせるために、動機付けをしなければならない
17. リーダーは部下に真剣さを伝えなければ、自分の生き様を見せて無言の心の声を伝えなければならない
18. リーダーは考えても仕方のない不愉快な問題を、すぐに気持ちを切り替えなければならない
19. リーダーはリラックスできる時間を持たなければならない
20. リーダーは仕事をはじめ、何事もワクワクドキドキ楽しんで行わなければならない

▼ふじさき・としろう

大阪市立大学卒業。イトーヨーカドー入社後、関東のパチンコチェーン店にスカウトされる。経営計画室長として、店舗マニュアルの作成・営業指導・社員研修を行う。その後営業担当部長として、全店舗の指導・競合店対策・不振店対策を行う。現在は、人事コンサルタントとしてパチンコ企業の人事・労務システムの作成、就業規則などの作成を行う。コーチングを生かした社員教育は好評。ご連絡はホームページ <http://p-link.co.jp/> または携帯 090-6044-3307 よりお願いします。



■ブログ紹介!! 日々の活動を楽しく、まじめに書いています。「パチンココンサルティング日記!!」
<http://plaza.rakuten.co.jp/jinjisoudan/>

⑩リーダーは何がなんでも手に入れ
る野望を持たねばならない

象を調教するときは、象が小さいときから足に鎖をつないでおきます。はじめのうち、鎖を引っ張って逃げようとしますが、小象には鎖を引きちぎることもできず、そのうちにあきらめてしまします。そうすると、象は大きくなって十分に鎖を引きちぎることができなくなるので、その鎖から逃げようとはしなくなるのです。いつのまにか制約の中でしょうか、発想できなくなっている人は、この象と同じです。自分で限界を作らないで、ワクの外に飛び出すような野望を持ちましょう。ある大企業の創業経営者は、社員が数人の時代から世界に名だたる企業になると宣言しています。夢というよりは野望という表現のほうがふさわしいでしょう。野望があり、それに向かっていく姿はたくましく美しいものです。命を完全燃焼させて生きていくからです。*野望は分不相応な望み。また、身の程を知らない大それた野心。「世界制覇の」を抱く

⑪リーダーは原因を徹底的に追究しなければならぬ(参考、「めざせ仕事のプロこんな社員になりなさい」染谷和己著)

トヨタでは問題が起こると「なぜ」を徹底的に繰り返します。たとえば、機械が止まる。調べると、ヒューズが切れていた。そこで新しいヒューズに取り替える。普通はこれで一件落着です。トヨタは違います。ここから「なぜ」を始めます。なぜ切れた。過重負荷がかかっていた。なぜ。潤滑油の供

本場の「愛情」があるかどうかの問題です。部下の成長を願っている愛情があれば、部下にも伝わるものです。リーダーのもっとも大きな役割は、部下をやる気にさせることです。部下のモチベーションを上げるモチベーターとなることです。例えば、部下に関心を持ち一緒に時を過ごす時間を取りましょう。一緒に時を過ごして意思疎通を図ると、心が知れ部下の信頼を得ることができず。信頼の蓄積が、やがて尊敬に変わります。こうなれば、部下は、この上司のためにと自立的に働いてくれるようになるのです。テクニクではありませんが部下に対して「愛情」があるかどうかです。

⑫リーダーは部下に真剣さを伝えなければ、自分の生き様を見せて無言の心の声を伝えなければならぬ

部下に「この人の部下で良かったな」と思われるような人間になることです。そのためには、真摯に生きている姿を見せることです。ある程度の力がつき仕事が順調に運ぶようになると、自分の力を過信し、奢りが芽生え謙虚さを失ってしまうリーダーもいます。しかし、自分が今あるのは周りの人のお陰なのです。それを忘れてはなりません。その恩に報いるためにも懸命に生き、自分の夢の実現に向けて頑張っている姿を部下に見せることです。あえて見せることもリーダーの役割です。リーダーの恩返しをしている姿を見て、部下も同じように恩返しをするようになるでしょう。

⑬リーダーは考えても仕方ない不

給不足だった。なぜ。ポンプの汲み上げが弱い。なぜ。軸が磨耗していた。なぜ。濾過器が損傷し、切粉が入った。こうしてなぜ、なぜ、なぜを繰り返して積み重ねて、真の原因である濾過器の交換という結論にたどり着くわけですが、不具合をとりあえずしのぐ対症療法でなく、不具合の真因を探り取り除く原因療法の考え方を徹底的に訓練されたい。日常業務で、今までのやり方をただ何となく踏襲していないで、か、もっと別の効率の良い方法があるのではないかと、「なぜ」を問いかけて考えるリーダーになりましょう。

⑭リーダーは部下全員を好きにならなければならない

会社の中で、部下はリーダーを選ぶことはできません。リーダーに嫌われた部下は、その気持ちが伝わるので全力で仕事をしなくなります。部下が嫌いだと感じたとしても、その嫌いな部下にも愛情を注ぐのがあるべきリーダーの姿です。それには包容力が必要です。包容力とは、無礼な部下の言動に対しても許すということ。許すは、「宥恕(ゆうじょ)」「寛大な心で許す」という意味の方がより近いです。部下が話を聞かないとき、それでも相手を受け入れることができるかどうか、それは自分が試されているときです。部下と一生涯つき合うつもりで信じ続ける気持ちが伝わったとき、部下はこちらの話を聞いてくれるようになります。

⑮リーダーはいつも新しいことに

愉快な問題を、すぐに気持ちを切り替えなければならぬ

リーダーは心を不愉快な荒野に置いたまま、次の決断をしてはなりません。ストレスをためたままでは、良い判断ができないからです。不愉快な心、愚痴や批判、不平不満の渦の中から抜け出して、次のステージに行くことを考えるのです。自分の心の置き方をほんの少し変えてみるだけで、心は変わります。気分転換の儀式となるようなアクションをするリーダーもいます。その場から一端、離れるリーダーもいます。不愉快な気持ちは心から外のゴミ箱に投げ捨てて、新しい気持ちに切り替えましょう。そして、その後に感謝の気持ちを持つ時間を取ることです。困難に立ち向かうことができる幸せに感謝することです。どのようなときでも、自分を理解してくれる人が世の中には一人はいるものです。そのたった一人に感謝する時間を持つのです。

⑯リーダーはリラックスできる時間

上に立つリーダーは、気づかないうちに真っ白な心を傷つけて汚してしまっている。自分で心をきれいに修復する時間を取らなければなりません。これも、良い仕事をするために必要なことです。また、リーダーは、現状の仕事だけでなく未来の仕事もイメージしなければなりません。世の中は常に変化しています。価値観も多様化し、あらゆるものがめまぐるしく変化しています。だから、未来をイメージする時間、先見力を磨く時間を取らねばなりません。

チャレンジしなければならぬ

新しいことを思い切ってやる力がチャレンジ精神です。物事は「やるぞ」と決意しなければ何も生まれません。例えば、能力のある人の不満は自分自身の不甲斐なさに向けられて、自己を向上させようと懸命にチャレンジをします。チャレンジすることによって自分の精神力が強くなることを知っているからです。

⑰リーダーは決断したら、突っ走らなければならない

人間は弱いものです。だからこそ、物事をやると決めたら「絶対やってやるぞ!必ずやってやるぞ!」と、常に自分に言い聞かせ、奮い立たせるのです。このことを知っているリーダーは、逃げ道をつくらないように周囲にも宣言し、ポスターを作り壁に貼ります。困難にチャレンジし、乗り越えることにこそ、本当の達成感や充実感があります。会社は、そのような自分を鍛える仕事がたくさんある場所です。また、多くの仲間との切磋琢磨ができる

⑱リーダーは仕事を始め、何事もワクワクドキドキ楽しんで行わなければならない

「今が楽しい!ワクワクしている!」これは、自分がどのような環境に置かれようとも、そう思っているかどうかの違いです。苦境に立たされた時、後ろ向きな人は、そこから前に進めません。前向きな人は、そこから道が開け、どんどんツキが寄ってきます。面白いからワクワクしているのではありません。ワクワクしているから自分の人生が面白くなるのです。どんなことも好奇心を持ってワクワクと楽しみましょう。かけがいの無い自分の人生です。一日一生と完全燃焼で楽しみましょう。

⑳最後に

戦争で最前線にいる兵士は、死ぬことを目の前にすると、どう生きるべきかの本を読むようになるそうです。悔いのないように一生懸命に生きることを考えるからです。今回はリーダーの心構えを書きましたが、どのような組織にいるリーダーであっても大切なことは、今を全力で精一杯生きている姿を見せることです。周囲を感動させてやる気を引き出すことです。

場所です。力を合わせて困難に立ち向かい、仲間と共に悩み、共に喜び、共に泣いて、人生を分かち合うこともできます。問題や壁が困難であればあるほど、それを成し遂げたときの仲間たちと流す感動の涙の喜びは、とてつもなく大きいものです。

⑲リーダーは物事すべてあきらめず

仕事があまくいく人とそうでない人の差は紙一重です。その違いは粘り強さと忍耐力です。失敗する人は壁に行き当たったときに、体裁のいい口実を見つけて努力をやめてしまします。できない理由を経済評論家のように並べ立てます。これを経営者は、「また、教育が足りない自分の責任だ」と、叱りたい気持ちを我慢しながら聞いているのです。

粘りに粘って行くことで道が開けません。諦めたら終わりです。諦めなければ負けはありません。諦めない限り人生に失敗はないのです。例えば、トンネルの後1メートル掘れば宝の山にぶつかると、あきらめていないリーダーがたくさんいます。経営者の最も嫌うリーダーは、あきらめの早い人です。あきらめず、粘りと粘り強くやり続けるリーダーは、信頼を勝ち取ることができます。

⑳リーダーは部下にモチベーション

部下の動機付けのためには、褒める・叱る言葉を、その場でしっかりと行うことです。テクニクの問題よりも

■人事・教育コンサルティング 代表 藤崎敏郎
■本誌「パチンコホール企業のリスク管理執筆」

株式会社 パートナーズリンク

ハッピーバースデー感謝イベント実施!!

～日時 8月25日!!～

※研修等で移動が多いため、ご連絡は下記のメールアドレスまたは携帯電話にお願い致します。

URL: <http://p-link.co.jp/>
東京都江東区有明3-1-25 有明フロンティアビルB棟9階
TEL: 03-5530-9041 FAX: 03-5530-9042

連絡先 [E-mail] info@p-roumu.jp [電話] 090-6044-3307