

第3回「The thirties KVBCメンバーズクラブ」  
～部下指導力を強化する～

次代を担うリーダーの育成・研修、情報交換を目的に開催されている「The thirties KVBCメンバーズクラブ」も今回（10月21日）で第3回目を迎えました。KVBC会員企業から12名の参加者があり、(株)アポロ総合経営の杉原潔先生の指導のもと、ロールプレイングやディスカッションなどを交えながら、部下指導力を強化するポイントについて研修が行われました。



## ◆講師プロフィール

杉原 潔 ((株)アポロ総合経営 代表取締役)  
昭和63年、(株)アポロ総合経営を設立。経営コンサルタントとして、数多くの企業の経営診断を手がける傍ら、京都市ベンチャー企業目録委員会企業診断員などとして活躍する。

## 部下を育てるリーダーの一言

“人を引きつける”あるいは、“人に好かれる”というのは、これから会社のトップに立とうという人材にとって、避けては通れないテーマではないでしょうか。

私が感動したお話の1つに、「徳永先生と斉藤少年」というのがあります。おばあさんと二人で暮らしていた斉藤という少年は、小学生でありながらとても働き者で、根性がありました。ある日、その彼が学校で大事件を起こしてしまいます。彼の担任である徳永先生は、斉藤少年に言いました。「今晚、私の家に来なさい。罰として、今晚、君を抱いて寝てやる。根性をたたき直してやる」。後に大成功を収めた斉藤少年は、そのときの思い出を振り返って、こう述べています。「現在の私があるのは、徳永先生のおかげです。あの夜から、私は変わりました」。厳しさばかりが、人を育てる要件ではありません。この徳永先生のように、リーダーのたった一言が、あるいはちょっとした心配りが、生きる力となることもあるのです。「なぜ分からないんだ！」と頭ごなしに怒るばかりでなく、春風をもって部下に接する“やさしい心”を忘れないでほしいと思います。

ヒヤリングの極意は  
「いつも心で、うん！なるほど」

部下を育てるためには、できるだけ多くの人の声に耳を傾けなければなりません。“ブレインストーミング”というのは、さまざまなアイデアや意見を集約する効果的な方法ですが、「こんなことを言うと怒られるんじゃないか、恥ずかしいな」と部下が思ってしまうような会議では、いいアイデアなど生まれるはずがありません。ブレインストーミングのルールは、(1)人の意見を批判しない、(2)全員が必ず発言する、(3)たくさんアイデアを出す、(4)同じようなアイデア歓迎、(5)逆の違ったアイデア歓迎、(6)いつも心で、うん！なるほど、(7)ルールを守って全員で語り合うこと（部下育成上のヒヤリングの大切さを忘れない）の7つ。要するに、「おっ、俺の意見も役に立つかもしれないぞ」と部下に思わせることです。部下のいろんな意見を聞き、尊重し、その提案を受け入れる…。これからリーダーになろうという人は、「それ（その意見）もよし！あれ（あの意見）もよし！これ（この意見）もよし」という精神を持ってほしいと思います。「その意見は、もう聞いた」が口癖の上司は、そのうち部下から語りかけてもらえなくなります。



## 人間の習性を深く、深く考える

部下を育てるための具体的な行動を考えると、まず人間の本质や本能というものを理解しなければなりません。まず1つ目は、「集団帰属の習性を考える」ということです。人間というのは群れ（グループ）をなしたがる動物です。群れのボス（トップ）を尊敬できなければ、「あの人のために頑張ろう」という気持ちになれません。2つ目は「個体維持の習性を考える」ことです。人間はどんなときでも「自分が正しい」と思っていて、「自分を認めてもらいたい」という欲求を持っています。自分の存在感や居場所のない職場では、やる気が損なわれてしまうでしょう。3つ目は「未来危惧の習性を考える」こと。部下に何かを語りかけるとき、まず過去の（自慢）話から始めるという人はいませんか。だれもが未来危惧の思いを持っています。将来に夢を持ってなければ、部下はついてきてくれません。



4つ目は「知行分離の習性を考える」ことです。“知行分離”とは、言葉と行動が必ずしも一致しないという意味。「こうすると言ったじゃないか！」と、部下の過去の発言を取り上げて叱責するのではなく、人間というのは時間が経過すれば意見も考えも変わるんだということを理解したほうがよさそうです。最後の5つ目は「環境順応の習性を考える」ということ。以前、私は、離職率の高いある会社から相談を受けたことがあり、社内環境を見たところ、オフィスには機械類が雑然と置かれ、社員が昼食をとるスペースもあり、オフェンスには美しい環境、清潔な環境を好む傾向があります。ビジネスなどである程度の成功を収めた人が、芸術文化に心が通じるというのは、こうした人間特性の一端を表しているのかもしれない。



## 部下にやる気を起こさせるリーダーシップ

では、具体的に「部下にやる気を起こさせるリーダーシップ」とはどのようなものでしょうか。それは、上記に掲げた5つの人間の本质・本能を満たしてあげることです。①長を思う心を醸成すること（長が先頭に立つ、規範を示す）、②強い存在感を自覚させること（部下一人ひとりの役割を明確にする）、③成功のイメージを抱かせること（将来の夢を繰り返し示す）、④具体的なやり方を教えること（問題解決の手順を明示する）、⑤環境を整備してやること（職場の整理整頓、精神的肉体的疲労の回復策を考える）。

人間の習性を深く考えるなかに、部下の能力を100%発揮させるヒントがあるのではないかと思います。ぜひ、今日の話をごからの活動の参考にしていただきたいと思います。

## The thirties KVBCメンバーズクラブ 参加者インタビュー

●システムプロデュース (株) オープンソリューション部  
桂田佳代子さん

毎回、参考になる研修内容で大変勉強になっております。少しずつ出席者の方同士の間隔も縮まってきました。他社の同世代の方と仕事以外で知り合える貴重な機会でもあり、参加でき、とてもうれしく思っております。

●(株)総合システムサービス 第一システム開発部  
平井 光貴さん

KVBCサーティーズクラブ研修会に参加させていただき、ありがとうございます。研修会も3回目を迎え、先生のお話には考えさせられる点が多く、今後の研修も楽しみにしています。業種の異なる方と共通の話題でお話できる機会が少ないので、これを機に、京都を盛り上げていこうとされている皆様と長くお付き合いできればと思います。

●(株)田中プリント  
取締役 糀谷慎二さん

サーティーズ研修会もあつという間に3回目が終わりました。キーワードを記憶したり、使いみちのなさそうなものから利用法を考えて発表したり、普段経験したことのないことばかりで、毎回悪戦苦闘していますが、参加者の皆さんとも打ち解け、有意義な研修会に参加できることを感謝しています。

□

□

□