リーダー力を磨く100の言葉

吉田幸弘

リーダー力を磨く 100 の言葉　1

★☆★

力は一切のものを征服する。

しかし、その勝利は短命である。

（エイブラハム・リンカーン）

★☆★

パワーで押すマネジメントは短期間ならうまく行くかもしれない。

しかし、長続きしない。
メンバーが疲弊してしまうからである。

また、メンバーが自分で考えられないので成長しない。

このようなパワーリーダーは、メンバーが自分と違う意見を出してくると、受け入れない。
いいからやれと言ってしまう。

そのうち、メンバーはこのリーダーに何を言ってもしょうがないなと諦めてしまう。
結果、成長しなくなる

当然、後継者は育たない。
リーダーが異動したりしていなくなると、チームは総崩れになってしまう。

自分がいる間だけ実績を挙げるようにするのは三流のリーダー、自分がいなくなっても高い実績を挙げるようにメンバーを育てるのが一流のリーダーである。

リーダー力を磨く 100 の言葉　2

★☆★

有意義な仕事をしているという自覚のある労働者がつくった製品は、必然的に高品質となる。

（ベール・ジレンハマー）

★☆★

部下に仕事を頼むときは、「なぜあなたにお願いするのか」を一緒に伝えるようにする必要がある。

「いいからやってくれ」では、部下も本気にならない。
部下はロボットではない。
生身の人間である。

考えてみよう。
かつてあなたも、若手社員の頃、リーダーから「いいからやってくれ」「とりあえずやってくれ」と仕事をする理由・意義がわからなくて仕事をしたことがあるでしょう。

その時、やる気になったでしょうか。
なかなか「自分ごと」にならなかったかと思う。

自分にしかできないと考えれば、当然部下も付加価値を出そうと、質の高い仕事をする。
どうすれば、部下がやる気になるか、そのポイントを知っておこう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　3

★☆★

年齢が、頑固にするのではない。

成功が、頑固にする。

そして、成功者であるがゆえの頑固者は、状況が改革を必要とするようになっても、成功によって得た自信が、別の道を選ばせることを邪魔するのである。

（塩野七生）

★☆★

成功体験は自信になる。

よって、部下に小さくてもいいから成功体験を積ませるようにしよう。
しかし、成功体験を得たら、成功した理由を確認して一度褒めて、その後はゼロに戻す。

成功に溺れるようにだけはさせないようにしよう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　4

★☆★

自分を愛するのと同じように、他人を愛することだ

（西郷隆盛）

★☆★

自分の望まないことは、人にしてはなりません。

もしも何かが上手く行かない時、部下を不要に責めてはなりません。

確かに、部下が間違いをしたり、ミスをしたりした場合、注意しなければならない場合もあります。

しかし、不必要に責め続けたり、あるいは感情をむき出しにして怒鳴っても、逆効果です。部下は注意された内容よりも、リーダーが責めていたという印象が残ってしまいます。

部下に愛を持って接する。そうすれば許せるようになってくるのではないでしょうか。

リーダー力を磨く 100 の言葉　5

★☆★

人の気質は１人１人違う

（西郷隆盛）

★☆★

菊作りの専門家が菊を作るときのようではなくて、百姓が菜大根を作る時のように育てることであります。

菊を育てることが好きな人は、菊を作る時には、花の形・姿が見事に揃ったものを作ろうとします。

一方で、百姓が菜大根を作る時には、１本１本を大切に育てます。畑の中には、見栄えのよくないものなども生まれますが、諦めずに食用にできるようにします。

前者は短所を消すやり方で、後者は長所を伸ばそうとする方法です。
どのような部下にも長所はあり、それを探すのがリーダーの仕事です。

リーダー力を磨く 100 の言葉　6

★☆★

世の中では、すべての人が敵になることも、その逆にすべての人が味方になることもないよ。

（西郷隆盛）

★☆★

他人からの視線を気にし過ぎないことです。

古今東西どんなに立派な人に対しても、常に悪口を言う人はいたそうです。
あのカトリックの聖人、マザー・テレサですら悪口を言われたそうです。

ですから、皆に好かれるのは難しいのです。
よって、八方美人になって好かれようとするのはナンセンスです。

自分が正しい道をコツコツと進んでいく。

悪口は街を歩いていて時折聞こえてくる BGM のようなものです。
どうしても耳に入ってしまいます。

惑わされないことが大切です。

リーダー力を磨く 100 の言葉　7

★☆

自分を見失うと、人の信用をなくす。人の信用をなくすと、すべての物を失うことになる

（西郷隆盛）

★☆★

自分を信頼することがすべての出発点になります。

そうはいっても、失敗や不穏なことが続くと、自信がなくなります。
自分を信頼できなくなってしまいます。

そうすると他人に変にこびへつらったり、あるいは慌てて何かに飛びついたりして失敗してしまいます。

なかなか上手く行かないときは、自分を修養し、高める時だと思うことです。
自分を信用して実力をつけ、落ちついて忍耐強く好機の来るのを待ちましょう。

西郷さんは島流しに遭った時、論語や言志四録を何度も読み返すようにしたそうです。これは中央にいたらできなかったことです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　8

★☆★

努力に即効性はなしと心得よ。

でも、努力は裏切らない。
しかし、努力をすればすぐに結果がついてくるという錯覚があるため、結果が出ないと、みんな諦めてしまう。

しかし個人差はあるが、必ず数年後には結果が出てくる。
努力しているからとって、すぐに結果を求めてはいけない。

結果はじわじわ出てくるものだ。

（野村克也）

★☆★

大した努力もしてなそうなのに成功している人は、実は見えないところで大量の努力をしている。

かつて落合博満氏が現役で三冠王を獲ったころ、「オレは練習が嫌いだ」と言うのを耳にしたことがある。落合さんは練習が嫌いなのに成功したから天才だと言っている人がいた。

確かに素質はあったのでしょうが、実情、見えないところで相当練習していたそうである。
天才と言われる長嶋茂雄さんも、実は相当練習していたそうである。

営業の世界では、本当に努力をしていないのに、一時的に結果を出す人もいる。
でも一時的である。
長くは続かない。

成功する人は、見えないところで大量の努力を重ねている。
そして持続している。何よりも諦めないことである。

成功者の方々の話に出てくる成功の条件に「諦めないこと」というのが出てくる。

リーダー力を磨く 100 の言葉　9

★☆★

感情をコントロールできるかどうかは、一流と二流の大きな分かれ目となる。

どんな時でも平常心で臨まなければいい結果を出すことはできない。

（野村克也）

★☆★

イライラしたときはもちろん、緊張しているときも平常心でいられるような儀式を作っておくといい。

水を飲むでもいい。
コーヒーを飲むでもいい。
緑を見る。
好きな風景の画像を見るでもいい。

手足をぶらぶらさせるでもいい。

私は大勢の方の講演の前によく体操をする。
あと、最初の一言を決めている。

その一言を言った途端、緊張が解けて平常心になれる。

深呼吸をするのもいい。
ただし、その場合は吐くほうをポイントに。

なぜなら息を吸う方は交感神経が高まり、より興奮してしまうことがあるから。

リーダー力を磨く 100 の言葉　10

★☆★

「おれの采配ミスだった」

（野村克也）

★☆★

野村監督は、自分がミスをしたときは、その結果負けたときには、自分の非を素直に認め、反省した。

試合後のコーチ会議だけでなく、記者へのコメントとしてもそう明言し、選手にも伝わるようにしたそうだ。

監督は、選手に対して厳しく接する以上、プロとしてしっかり準備することを求める以上、自分自身の失敗を棚に上げていいわけがないではないと思っていたそうです。

自分の失敗を認めて謝れるリーダーは強い。
リーダーに謝らせてしまった、俺らも頑張らなきゃと、部下も思うようになるだろう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　11

★☆★

ナポレオンは「人間を動かすには 2 つのテコがある。恐怖と利益である」と言ったらしい。

確かにそうだ。
しかし、リーダーが組織を動かすときの潤滑油として必要なものは、もう 1 つある。

「ユーモア」だ。

（野村克也）

★☆★

野村監督のボヤキは「ユーモア」がある。

だから人気があるのだ。
また、上司部下の関係でも、部下が不必要な緊張を強いられなくなる。

気が緩んではいけないが、不必要な緊張感は悪い方向へいってしまう。
時に自分の失敗談をユーモアを交えて語るのもいいだろう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　12

★☆★

人を見抜き、才能を引き出したいなら、胸に刻み込んでおきたい言葉は「先入観は罪、固定観念は悪」である。

（野村克也）

★☆★

異動してあなたがリーダーになったら、前任者のことを否定するのはもちろんよくない。

しかし、それと同時に、先入観は持たないようにしたい。

もしかすると、彼には違う分野の仕事を任せたほうがいいかもしれない。
場合によっては異動させてあげたほうがいい場合だってある。

部下を適材適所に配置するのはリーダーの重要な仕事である。
まっさらな目で部下の適正を見てあげよう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　13

★☆★

アメリカ国民諸君、今は国家が自分に何をしてくれるかを問うべき時ではない。

自分が国家に対して何ができるかを問わねばならない時である

（ジョン・F・ケネディ）

★☆★

これはケネディが国民に対して、国を頼るのではなく、自発的に貢献するように投げかけたのですが、一歩間違えば、かなりの批判を浴びかねないものです。

いや、浴びたのかもしれません。
でも、言い方は考えなければなりませんが、リーダーはいうべきことは言わねばなりません。

いうべきことを言わず、いたずらに迎合していたのでは、一時的に人気を博することはあっても、それは人を弛緩させ、結局は大局をあやまることになってしまうのである。

かつて私も部下に迎合していたことがありました。
しかし、そのように接していた部下は離れていきました。

その時は厳しいことを言っても、理不尽でなく愛情をもって言えば、部下はわかってくれます。

最初はわからないかもしれません。
しかし、将来的にわかってくれるものです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　14

★☆★

良識ある人は、間違いがないということを重んじるのではなく、間違いに気づいたならば、その間違いを改めることを重んじるのである。

（佐久間象山）

★☆★

間違うことを恐れていては前に進めない。

大切なのは間違ったときにそのことを認め、是正策を立てさらに前に進むことである。
成功するには失敗という素がある。

エジソンは電球を発明するのに 1 万回挑戦し、失敗を重ねました。

間違うのは仕方ないこと。
大切なのはその後改めることです。

リーダーは何かに挑戦して失敗した人よりも何も失敗しない人を評価してはならない。
そのような減点評価をすると、誰も新しいことに挑戦しなくなるからである。

そのような無難に守りに入るリーダーのチームは、崩壊への道をたどることになる。

リーダー力を磨く 100 の言葉　15

★☆★

過去のリーダーの仕事は「命じること」だが、未来のリーダーの仕事は「聞くこと」が重要になる。

（ピーター・ドラッカー）

★☆★

リーダーが全知全能の時代はよかった。

しかし、今は部下の方が優れた部分を持っていることも多い。
例えば IT などは、若手のほうが子どもの頃から触れていて強い。

プロジェクトチームを組むことも多い。
その場合、専門家が集まるから、当然リーダーはメンバーに知識や経験、スキルで勝てない部分が出てくる。

よって「命じる」より、部下主導で話を「聞く」スタイルに変えていったほうがいい。

何より、人は命令されるより自発的に動けるほうが、パフォーマンスも上がる。
何かを頼むときは、「命令」より「相談」といった形にするほうがいい。

リーダー力を磨く 100 の言葉　16

★☆★

傑出した 3 人をわたしは使いこなせた。

それが天下を取れた理由だ

（劉邦）

★☆★

劉邦は中華の覇権争いでライバル項羽に勝った。

項羽は貴族出身のエリートで、圧倒的な強さを持つ武人だった。片や劉邦は田舎の遊び人、侠客にすぎなかった。

項羽は、「勝因は優秀な部下 3 人をうまく使いこなしたからだ」と言った。
その 3 人とは、軍師の張良、官僚の蕭何、将軍の韓信を指す。

彼ら 3 人を自分より実力は上と認めたうえで使ったのである。

リーダーになると、専門的知識・能力より部下を活かす力のほうが大切だ。
プレイヤーの時、優秀な人ほど前者の専門的知識・能力に頼ろうとして失敗してしまう。

リーダーになったら、仕事自体がプレイヤーとは違うと思ったほうがいい。
極端なことを言うと、リーダーという仕事に転職したと思うくらいでいいかと思う。

リーダー力を磨く 100 の言葉　17

★☆★

いや、わしは人を憎んでなんかいられない。

わしには、そんな暇はない

（黒澤明）

★☆★

「罪を憎んで人を憎まず」という言葉がある。

失敗した人や反発してきた人に対して、憎んでも全くメリットはない。
その部分イライラするだけだ。

イライラは、頭の中に残る。
イライラは、疲れる。
よって、パフォーマンスが落ちる。

よって、何か出来事が起きても解決したら、まっさらに戻る。
人を憎むのは時間のムダ以外の何物でもない。

もしどうしても腹の虫が収まらないなら、「バカヤロー」と紙に書いて、その紙をびりびりに破くことだ。

スッキリできる。

リーダー力を磨く 100 の言葉　18

★☆★

どんなに悔いても過去は変えられない

（松下幸之助）

★☆★

他人の過失や自分の失敗について、いくら腹を立てても、いくらクヨクヨしても、起こってしまった事は、もう変えようがありません。

怒っても、後悔しても、何も変わらないのである。
例えば、私も講師になりたての頃、失敗をしてしまったことがありました。

でもその失敗は消すことができません。
もちろん反省はしましたが、悔やむのは 1 時間で終わり。

その後、リラックスできるマッサージを受け、コーヒーを飲みながら翌日の対策を練りました。

次の日の研修は大成功と主催者の方にも参加者の方にも言っていただきました。
失敗したら大切なのは、次に向けてどうするかです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　19

★☆★

コミュニケーションは受け手の言葉を使わなければ成立しない。

その経験に基づいた言葉を使わなければならない

（ドラッカー）

★☆★

リーダーは部下よりも知識や経験が豊富である場合が少なくありません。

何かを伝える場合、専門用語など難解な言葉を使ってしまいがちです。
でもそうすると、「伝わる」ではなく、「伝えたつもり」で終わってしまう。

部下が伝えたことと違うことをやった場合、責任は部下ではなくリーダーになります。
わかりやすい言葉で伝える。

そのためには、部下のフィールドに降りていく必要があります。

なお、このような言い方をする人は注意が必要です。
「いいか、1 回だけ説明するぞ」

この場合、疑問点が後に出てきてもリーダーに聞けない。
部下が勝手な解釈をし、間違った行動をしてしまうかもしれない。

確かに同じことを何度も聞かれたら、「いい加減覚えてくれよ」と愚痴りたくもなるでしょう。しかし、ここは我慢。

リーダーのあなたも 1 度でできなかった仕事があるのではないでしょうか？
自問自答してみるといいでしょう。

仮に全部 1 度でできたというスーパーマンの方がいらっしゃったら。その場合は、あなたは特別すぎる、部下はそうではないレベルの人と思ってください。

リーダー力を磨く 100 の言葉　20

★☆★

人は城、人は石垣

（武田信玄）

★☆★

人を大切にしない会社は、衰退していきます。

かつて、ダメな奴はどんどんクビにして取り換えればいいと言っていた経営者がいました。
その会社は社員が入っては辞めての繰り返し。

みんなゼロからのスタートを繰り返すだけで、誰も成長しない。

実は人材は何よりもの差別化になります。
「あの営業マンだから勝った」
「あの人の接客がいいから、同じ商品なら A 店で買うな」

場合によっては値段を気にしない人も。
そうなんです。

いい人材がいると、価格競争に巻き込まれない。
どんどんリーダーが育つのです。

実は人材育成はお金のかからない「販売促進」なのです。
人こそ、最強の経営資源なのです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　21

★☆★

万物さえあれば、万物すべてこれわが師である

（松下幸之助）

★☆★

真言宗の開祖である空海はある日、弟子たちと一緒にいる時に、「空海さんは、りっぱなお弟子さんをたくさんお持ちですね」と言われたそうです。

それに対して空海はこう答えたそうです。

「どこに弟子がいますか？」

さらにこう続けたそうです。

「ここにいるのは、皆、私の師匠です」

すべての人が自分の師匠だと言ったのです。
なかなか言えることではありません。
経営の神様松下幸之助氏もそう言っていたそうです。

これは見習いたいです。
自分のほうが年上だからこの人から学ぶことはない。
部下から学ぶことなんてない。

このように考えてはもったいないです。
全ての人から学ぶ。

そのような姿勢で取り組んでいれば、意外な学びや気づきを得られるものです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　22

★☆★

最大の名誉は決して倒れないことではない。

倒れるたびに起き上がることである。

（孔子）

★☆★

失敗しないのが名誉ではありません。

失敗してもまた挑戦する。
これが大切です。

一度の失敗であきらめてしまっては、損です。
当然二度目は一度目よりうまくいく確率が高まります。

リーダー力を磨く 100 の言葉　23

★☆★

人の興味を引こうと思えば、まず自分が本当に興味を感ずることが必要だ

（ジョン・モーリー子爵）

★☆★

リーダーは部下に興味を持ちましょう。

部下のことをよく知るようにしましょう。

意外な共通点があるかもしれない。
意外な強みを発見できるかもしれない。

部下に動いてもらいたければ、部下のことをよく知ることです。

営業マンがお客様のことをよく知ろうとするように、リーダーは部下のことを知るようにしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　24

★☆★

もっとも卓越した人々とは、自己研鑽や勉強を今もやめない人々のことである。

苦労なくしては何も得られない。

人生は、永久に勉強である

(シャルル・ペギー)

★☆★

上手くいっている時こそ、次に向けて学んでおく必要がある。

いい時はずっとは続かない。
ずっといい状態を維持している人は、実は見えないところで努力を続けている。

学ぶことをやめたら衰退の始まりである。

ひらめきがある人は、実はその裏で多くのことを学んでいる。
学んでいるからひらめきが生まれるのである。

1 日 10 分でも、毎日通勤時間の間だけもいいので、勉強しましょう。
微差が大差を生みます。

リーダー力を磨く 100 の言葉　25

★☆★

種を蒔き、木を育てることをせず、実を採ることしか知らない者は、成功への道を歩むことができない

(エルヴィン・フォン・ベルツ)

★☆★

プロ野球において、かつて FA で選手をたくさん獲得して悪い方向へ行ってしまったチームがありました。

確かに即戦力は魅力です。
しかし、リーダーは人を育てるのが仕事です。

できない部下を成長させる。
当然葛藤もあるでしょう。

何度も失敗する。
イライラすることもあるでしょう。

しかし、人を育てなければ、チームは強くなりません。
人材育成には即効性はあまり望めません。
効率よく育成するのも難しいです。

しかし、育成したらかなりのリターンは望めます。

人材育成で大切なポイントは「諦めないこと」と「少しでもできるようになったら、その部分を認めていくこと」です。

リーダー力を磨く 100 の言葉　26

★☆★

地位の高い人物が地位の低い者に謙虚な態度で接すれば、大いに下の者の心をとらえることができる

（易経）

★☆★

上に立つ者が自分の地位をひけちらかして、俺はリーダーなのだから従えといった態度で部下に臨んだのでは、部下の心をとらえられない。

それどころか反発される。

上手くいっているリーダーほど、謙虚な態度で部下に接する。
そもそも、リーダーはかつてのように全知全能とはいかない。

部下のほうが優れている部分もある。
ならば、部下の力を借りたほうがいい。

時には、部下を師だと思って接しよう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　27

★☆★

すぐれた人物がいても登用することができない。登用しても徴用することができない。
これは上に立つ者の過失である。

（大学）

★☆★

隠れた人材を発掘して登用することは、リーダーの大切な仕事である。

諸般の事情に妨げられてそれを実行に移すことができないというのは、リーダーの言い訳である。

実力はあるのに抜擢しない。
所属年数が足りていない。
年齢が若すぎる。
逆に、年齢が高すぎている。

これらの建前上の理由で、人材登用をしないと、皆頑張ろうとしなくなる。

リーダー力を磨く 100 の言葉　28

★☆★

上司の態度に接していやだなあと思ったら、自分が部下を使う場合、同じことをしてはならない。

部下の態度に気に食わない点があったら、自分が上司に仕える場合、同じような態度で仕えてはならない。

また、先輩のやり方を見ていやだなと思う点があったら、同じやり方で先輩に接してはならない。

さらに、右の者のやり方にいやだなあと思う点があったら、同じやり方で左の者に対してはならない。

左の者のやり方を見て気に食わない点があったら、右の者に対して同じやり方で臨んではならない。

（大学）

★☆★

上下関係の厳しい組織にいる人は、自分が下の立場にいるとき、上の立場の人にされて嫌だったなと思うことを、自分が上の立場に立った時に下の立場の人にする。

されて嫌だったことはしなければいいのである。
悪しき伝統を止めるのもリーダーの仕事である。

無意味な上下関係によるパワーマネジメントは部下を思考停止させてしまう。
どうせ新しいことをやっても文句を言われるなら何もしないほうがいいやとも思わせてしまう危険性がある。

リーダー力を磨く 100 の言葉　29

★☆★

花は心、たねはわざなるべし

（世阿弥）

★☆★

日々を創意工夫もなく漫然と過ごしていては、「花」など生み出せるわけもない。

工夫を重ねて、自らの技芸（わざ）を洗練させ続けた先に、「美（花）」が生み出されるということです。
チームの状態が順境であると、ついこのままでいいやという慢心が生まれやすい。

しかし慢心は下降の始まりである。
順境の時期がずっとということはない。

順境と逆境は交互にくるものである。

もしあなたの近くでずっと順境にいる人がいたとしよう。
その人は常に逆境に備えて、日々先を見据えて取り組んでいる人である。

世阿弥は、今日という日を特別な気持ちで、自分なりの「美」を創造しようとして生きていました。

1 日 1 日を大切にしていこう。
もちろん、平凡な日々を否定すべきではないが、1 日 1 日を特別な気持ちで過ごしていこう。

今日という日は 2 度と来ない。
雨が降っていても風が吹いていても、通勤電車で足を踏まれてイライラしても、その日なりのベストを尽くそう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　30

★☆★

自分が尊いことを知らないでなにができますか

（北大路魯山人）

★☆★

自信をなくしたり、落ち込んだときのために知っておきたい言葉です。

北大路魯山人は、書道、絵画、陶芸などの分野で多彩な才能を発揮した芸術家でした。
魯山人はさまざまな才能に恵まれた人物でしたが、傲岸不遜なところもありました。

自分自身を尊いと強く意識し、自分を 500 年に一度出るか出ないかわからない大芸術家だといっていたそうです。

「自分は自分であるだけで価値がある」
「自分のなかには他者に貢献できるものがある」

そのように自然に思える自尊感情があればこそ、自分に自信を持ち、行動するエネルギーへと変えていくことができるからです。

尊大になることは避けるべきですが、自分を尊く思う感情を持っておきましょう。
人は意外に自分の強みに気づいていないものです。

無意識にしていると、強みより弱みの方に目を向けてしまいがちです。
自分の強み意識するようにしましょう。

一度平常心でいるときや順境にいるとき、自分の強みってなんだろうと考えてノートに書きとめておきましょう。

そして、落ち込んだり自信をなくしたら、この言葉を思い出しながら、ノートに書いてある自分の強みを見直して再スタートしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　31

★☆★

水滴に石も穿(うが)たる。

道を得る者は、一(ひと)えに天機に任す

（菜根譚）

★☆★

この言葉は、「水の滴りによって石にも穴を開けられる。道を得る人は、ひたすら天の自然なはたらきにまかせておけばいい」という意味です。

水滴が一滴一滴落ちるように、一つひとつの仕事を地道に積み重ねていく。
そこに集中すれば、心がすっきりします。

小さな仕事を積み重ねていけば、やがては大きな結果に変わっていきます。

情報が氾濫する時代です。
情報に振り回されて迷いが出てしまい、ちょっとした脇道にそれてしまうこともある。

その脇道が実はスタートに戻る道かもしれない。
あるいは、谷底への道かもしれない。
好奇心旺盛なのはいい。
新しいことを取り入れるのもいい。

ただし、変えてはいけない部分を変えてはいけない。
これは変えてはいけないというコアな部分はそのまま残しておく。

そして、地道にコツコツとやり続けていく。
継続ほど大きな力はありません。

継続した人が、最終的に「道（大きな結果)」を得ることができるのです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　32

★☆★

下足番を命じられたら、日本一の下足番になってみろ。

そうしたら、誰も君を下足番にはしておかぬ

（小林一三）

★☆★

どちらかというと新人などの若手向けの言葉のように思う人は少なくないでしょう。
確かにそうかもしれません。

どんな人も最初から大きな仕事はできません。
最初は小さな仕事であってもベストを尽くすのです。

与えられた仕事をどのようにこなすかで差が生まれるのです。

たとえば、資料の整理やコピーなどを頼まれたとき。
ただふつうにコピーして渡すだけでは、その人の置かれた状況はなにも変わりません。

使う相手のことを想像して作業すれば、もっと使いやすいように整理して渡したり、より効率的な整理の仕方を見つけたりすることもできるでしょう。

そんな人には、「あの人は気が利く」「ほかの仕事でもできそうだ」と評価が集まります。

この言葉がリーダーに必要な理由は「当たり前のことを当たり前のようにやってくれる人の裏の部分をしっかり見てあげましょう」ということを伝えたかったからです。

そのような人をきちんと評価することです。
派手なパフォーマンスはあるけど、当たり前のことはできない A さん
地味だけど、いつもこちらがやりやすいように仕事をしてくれる B さん

どちらを評価するか言うまでもありませんね。

リーダー力を磨く 100 の言葉　33

★☆★

事の失敗に屈すべからず、失敗すれば失敗を償う丈の工夫を凝らすべし

（陸奥宗光）

★☆★

治外法権をはじめとする外国との不平等条約を撤廃させるなど、外交に辣腕を振るった伊藤博文内閣の外務大臣が陸奥宗光です。

これは、彼が、息子の広吉が外交官になったときに与えた『処世訓 6 か条』の 2 番目にあたるもの。

失敗をすることは悪いことでもなんでもないし、むしろ失敗はするものである。
それよりも大切なのは、「失敗に屈しない」ことであるといいます。

陸奥の前半生は、数々の失敗の連続でした。
西南戦争時に、政府転覆をはかった土佐派と連携して投獄もされているのです。

だからこそ、「失敗した経験を活かしてさらに工夫して、新しい道を見出していく気概を持て」と続くこの言葉には、説得力があるのです。

失敗して落ち込むのは仕方ない。
でも 1 度落ち込んだら、できるだけ早く回復し、次へ向かうことが大切です。

リーダー力を磨く 100 の言葉　34

★☆★

すべて成功するには、失敗の原因を外に求めず、己れに求めることが大切である。

（堤康次郎）

★☆★

上手くいかないときは、ついつい自分以外の外に原因を向けてしまいがちです。

会社の方針がよくないからだ。
景気が悪いからだ。
部下がもっと動いてくれないからだ。

自分以外に目を向けて、外のせいにするのは楽です。

しかし、それでは何も変わりません。
同じ環境でも、結果を出している人はいます。

部下が動いてくれないのは、何らかの原因があるからだ。

そう思って、改善し実行していくしかない。

そうすれば道は拓けてくるはずです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　35

★☆★

一見才能がなく非力のように思えても、世の中のどこかにはきっと最適の任務がある。天下に活躍の機会はあり、必ず見出すことができる

（橋本左内）

★☆★

人を見た目だけで判断するな。

気づかぬ強みを誰もが持っている。
時に本人でさえその強みに気づいていない場合もある。

部下の強みを見つけ、適材適所に配置してあげる。
大切なリーダーの仕事です。

「あの部下、何もできないな」と言ったら、それは「自分には見抜く力がない」と言っているのと同じです。

上司が変わると、水を得た魚のように活躍する部下がいます。
部下をマーケティングしましょう。

マーケティングして適材適所に配置したら、それだけでチームにとって大きなリターンになって返ってきます。

リーダー力を磨く 100 の言葉　36

★☆★

魔を降(くだ)すには、
先(ま)ず自らの心を降(おろ)せ

（菜根譚）

★☆★

ここでいう「魔」とは、妄想などに置き換えられるでしょう。

はじめに恐怖心を持ってしまうと、ものごとはうまくいきません。

ですが恐怖心とは、じつは多くの場合自らの心がつくり出した妄想に過ぎず、疑う心が暗闇に鬼を生じさせるのです。

やったことがない仕事、合格できるとは思えない試験、どうしても苦手な上司……。

でもやってみたら意外に簡単だった。
やるまでに悩んでいたあの長い時間は何だったのかと後悔することもあるのではないでしょうか。

たとえ恐怖心を感じても、すぐさま「いや、きっと大丈夫」「わたしならできるはずだ」という思考に変えることが大切。
そして行動することです。

最初の行動さえできれば、もう目的の半分まで来ていると言っても過言ではないでしょう。
期限に遅れる人はたいてい着手が遅いものです。

まずは小さな一歩から。
リーダーは最初の一歩を踏み出す伴奏をしてあげましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　37

★☆★

無知の知

（ソクラテス）

★☆★

知ったかぶりをしたり、知っていることと知らないことの区別が曖昧だったりすることよりも、「知らないことを知っている」ほうがいいでしょう。

リーダーの中には「知らないと思われることが恥ずかしい」と思う人がいます。
でも誰もが知らないことも持っています。

それよりは知らないことがわかったら誰かに教えてもらえばいいだけです。

知らないことを恥ずかしいと思う必要はありません。
「聞くは一時の恥。聞かぬは一生の恥」

リーダー力を磨く 100 の言葉　38

★☆★

わたしよりそのごとをよく知っている相手を見つけ、そのような人たちを選ぶ才能に帰すべきなのである

（アンドリュー・カーネギー）

★☆★

カーネギーはアメリカを代表する実業家で、製鋼業で成功し、「鉄鋼王」と呼ばれ広く尊敬を集める人物です。

そんな彼の才能は、「人の才能を見抜く」ことでした。
実は彼は「鉄鋼王」のはずなのに、鉄のつくり方についてはそんなに知らなかったそうです。

鉄についてもっと知っている人たちに仕事を頼んだそうです。
自分よりも詳しい人たちによろこんで仕事をしてもらう、そんな才能を持った人物だったのです。

これは、組織で上に立つ人の好例でしょう。
一方で自分よりできる部下に嫉妬し冷遇してしまうリーダーもいます。

「自分が抜かれたくない」「自分のポジションを奪われたくない」と思い、部下の可能性をつぶしてしまうのです。
部下の可能性を潰すのは、チーム力を下げているのと同様です。
これではリーダー失格です。

部下のほうができたっていいのです。
そのほうがチームのパフォーマンスは上がります。
結果、リーダーにもリターンになるのでしょう。

不要なプライドは捨ててしまいましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　39

★☆★

日々是れ好日

（雲門文偃）

★☆★

あなたにとって良い１日とはどんな１日ですか？

もちろん、良いことがたくさん起こったり、なにかの記念日だったりすることが多いと思いますが、良いことばかりが起こる１日などけっしてありません。

逆にいえば、嫌なことばかり起こると感じる日々にも、良いことは起こっています。
ただ、良いことに目が向いていないだけなのです。

よいことが起きるようにと願って生きるのではなく、「毎日が吉日だ」と思って、好日を見出して生きていきましょう。

そして１日の終わりに良かったことを書き出してみましょう。
「良かったところ探し」を継続していけば、部下の良いところを見つけるのも自然に上手になれるでしょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　40

★☆★

感情の言いなりではなく習慣の奴隷になる

（ベンジャミン・フランクリン）

★☆★

自分はそんなに強くない、と思うのであれば、「習慣」を味方にすればいい。

もっと言うなら、「習慣の奴隷」になればよいのです。

「行為は感情に先行する」
たとえば、苦手な部下ときちんとコミュニケーションをとろうと考えたとします。

しかし、コミュニケーションをとろうと考えているだけではなかなかとることができません。

なぜなら他に優先すべき仕事が入ってしまったり、別の良好な関係の部下の相談に応じてしまい、時間が経過してしまうから。

コミュニケーションをとろうと思っているだけでは優先順位はかなり低くなってしまう。
ならば、毎週水曜日の 10 時から 30 分面談をすると決めてしまえばいいのです。
習慣化してしまえば、行動するようになります。

部下に対しても意識を変えるより、行動を習慣化させることを優先させましょう。
行動が習慣化していくうちに、意識は変わってきますから。

優先順位を間違えてしまうので、部下がいつまで経っても変わらないのです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　41

★☆★

簡単に手に入れられたものが、非常に価値あるものだったりする

（ベンジャミン・フランクリン）

★☆★

リーダーに大切な仕事の 1 つとして「判断」があります。

そうはいってもなかなか判断できないこともあります。
しかし、いくら考えても、良い答えに至らない場合も少なくありません。

逆にぱっと思い浮かんだことをそのまま試しても、いい結果が出る場合も少なくありません。
実は「かけた時間」は「決断の質」には何の関係もありません。
決断にかける時間は決断の質を保証しません。

長く期間をとって考えようと思ってもなかなか考える時間がなかったり、稚拙なアイデアしか浮かばなかったということも少なくないでしょうか。

人によっては直観を馬鹿にする人もいます。
しかし、直観というものはその人が今まで得てきた知識や経験がベースになっています。
直観はあてずっぽうではないのです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　42

★☆★

採用する前に目をよくあけておき、採用したら半分閉じなさい

（ベンジャミン・フランクリンの名言を改訂）

★☆★

目をよく開けなさい＝選択を間違うな
目を半分閉じなさい＝互いを許し合え

採用した後は、部下に対して「期待していたのと違うな」と思うこともあるかもしれません。

誰しも付き合っていけばアラは見えてしまうものです。
部下から上司に対してだって不満はあるかもしれません。

部下を「ゆるす」意識を持つことも必要です。
小さな失敗をくどくど叱らない。
1 度にたくさんのことを指摘しない。
1 日に何度も叱らない。

上記のような叱り方をしていると、部下も「どうせ叱られるなら、無難な失敗しないことだけやっておけばいいや」と思うかもしれません。

また、どこから直したらいいかの優先順位を間違うかもしれません。
「そんなこと後でいいよ。こっちが先だろうと部下に言いたくなったあなた。
原因はたいていリーダーの側にあります。

リーダー力を磨く 100 の言葉　43

★☆★

君の失敗を友人に告げること、それが友人を大いに信頼するということだ。
友人の失敗を友人に告げるより、偉大な信頼なのだ。

(ベンジャミン・フランクリン)

★☆★

自分の成功談を語るリーダーに部下はついてきません。
自分の失敗談を語るリーダーに部下はついていきます。

前者のリーダーにはあまり報連相が上がってきません。
後者のリーダーには報連相が上がってきます。

リーダーが失敗を自己開示すると、部下も「リーダーでもこんなことがあったんだ」と安心して、悪い報告もしっかりするようになります。

また前者のリーダーの部下は、失敗を恐れて新しいことに挑戦しなくなります。
一方で後者のリーダーの部下は、失敗を恐れずに、どんどん挑戦していきます。

失敗を開示しても部下に馬鹿にされることはありません。
どんどん失敗を自己開示していきましょう。

あなたはリーダー。
失敗したままではないはず。
数多くの失敗を数多くの成功につなげてきたはずだから。

リーダー力を磨く 100 の言葉　44

★☆★

よい記憶力は素晴らしいが、忘れる能力はいっそう偉大である。

（エルバート・ハーバード）

★☆★

すでに終わってしまった出来事に心をとらわれるのは、時間がもったいなすぎます。
過去に嫌なことをされた人に対して腹を立て続けても、何も変わりません。

どちらも自分自身を疲弊するだけです。
嫌なことがあったら、リセットする儀式も持っておきましょう。

私は緑か水辺を見に行きます。
1 人カラオケをして叫ぶでもいい
ジムに行って 1 人ボクシングをするのもいい。

できれば短時間かつ 1 人でリセットできる儀式を準備しておくといいでしょう。

何もないという方。
時には寝てしまうのがいいかもしれません。

朝起きたらすっかり忘れてリセットされているかもしれません。

リーダー力を磨く 100 の言葉　45

★☆★

人の言葉は善意に解釈しなさい。
そのほうが 5 倍も賢い。

（ウィリアム・シェイクスピア）

★☆★

「へこたれないね」と言われたら「私って無神経なのか」と考える
「決めるのが早いね」と言われたら「もっと考えて決めろ」ということだったのか。

このように相手が言った言葉の裏の本音を汲み取ろうとしてしまうことがある。
かつての私がそうでした。

でもこれは相手に失礼ですし、考えていても心が疲弊するだけです。
善意に解釈するようにしましょう。

ちなみに褒められたとき、「そんなことないですよ」というのは相手に失礼です。
相手の言ったことばを善意に解釈し、「ありがとうございます」と受け入れるようにしましょう。

謙遜が美徳とされている日本人はついこのような言葉を返してしまいがちです。
褒められたら素直に受け止める「褒められ上手」になりましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　46

★☆★

陰口を言われても、嫌われても、あなたが気にすることはない。
「相手があなたをどう感じるか」は相手の課題なのだから。

（アルフレッド・アドラー）

★☆★

全員に好かれようとするリーダーがいます。
かつての私がそうでした。

陰口を言われているのを聞くとものすごくショックを受けていました。
しかし、陰口は止めることができない。

なぜなら陰口を言うのは相手自身であるから。
自分では変えられないのである。

そもそもリーダーは全員に好かれる必要はない。
好かれるリーダーを目指して変に部下に迎合するのはもっての外である。

だからといって嫌われるリーダーを目指す必要もない。
嫌われ役に徹すると言って、部下を不快にさせては、反発されたり部下のモチベーションを落とすだけで何の効果もない。

好かれるか嫌われるは関係なく、指摘する部分は指摘する。
時にゆるせばいいのです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　47

★☆★

志を立てるためには、人と異なることを恐れてはならない

（吉田松陰）

★☆★

周りと同じことをしていたら、誰かが出した成果以上のことは望めません。
昇進すると変に守りに入って、前例にばかり頼ってしまうリーダーもいます。

それでは、何も変化を起こすことはできません。
新しいやり方に挑戦してみましょう。

なお挑戦するのに恐怖を感じる方は、失敗をした場合最大こんなことが起きると見積もっておくといいでしょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　48

★☆★

われわれは時代の変化に適応しながらも、変わらぬ原則を持ち続けなければならない

（ジミー・カーター）

★☆★

新しい情報や知識を得ると、今までやってきたことを 100%変えてしまう人がいます。

もちろん大胆な変革は必要です。
しかし、中には変えてはいけないものもあります。

新しい情報や知識に振り回されてしまうリーダーに、部下は不信感を持ちます。
絶えず変化する時代や社会を生き抜くには、リーダーは軸がぶれないようにしなければなりません。

きちんとした軸を持ったうえで柔軟な対応をするように心がけていきましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　49

★☆★

私がこれまで思い悩んだことのうち、98 パーセントは取り越し苦労だった。

（マーク・トウェイン）

★☆★

心配性であった私は漠然とした不安を引きずることが少なくありませんでした。

週末休みのはずなのに、頭の中に不安が残って、精神的には疲弊したまま。
週明けの月曜日に疲れた顔で出社することも少なくありませんでした。

漠然とした不安は紙に書き出してみるといいでしょう。
たいていは「こんなことで悩んでいたのか。大したことじゃないな」と思えてくるでしょう。

そもそも不安の中には起こる確率が低いものも少なくありません。

なお、不安は頭の中に残るので、仕事のスピードも遅くなったり、悪い影響も出てきます。
不安はできるだけ早く、小さいうちに解決していきましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　50

★☆★

できないことを見つけることで、できることが見つかる

（サミュエル・スマイルズ）

★☆★

リーダーはすべての仕事を完璧にできる必要はありませんが、自分がどの仕事が得意でどの仕事が苦手か、いわゆる自分の強みと、弱みを知っておく必要があります。

そして弱みを知ったうえで得意な部下に任せる。
弱みがあれば、その弱みを補完してくれる部下に頼めばいいのです。
そのうえで得意な仕事をやる。

一番よくないのは弱みを知らなかったり、知っていても隠して見栄を張ることです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　51

★☆★

決断しないことは、時として間違った行動をとるよりもタチが悪い

（ヘンリー・フォード）

★☆★

決断できないということは、どちらの道にも進まないということでもあります。

そもそも行動をしなければゼロのままです。
仮に間違った行動だったとしても、次へのヒントになります。

100％確実な決断なんてないでしょう。

これに関連して計画を完璧に立てようとする人がいます。
もちろんしっかり考えて計画をすることは悪くないのですが、たいていどんなに丁寧に計画を立てても修正は出てくるものです。

ならばまずは行動してみる。
そのうえで修正していく。

そうすることで、計画の質も上がってきます。
失敗を恐れず、迷う時間を減らすようにしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　52

★☆★

さらに良い方法がある…。

それを見つけよ。

（トーマス・エジソン）

★☆★

成功体験を得ることはいいことだが、成功に浸ってはいけない。

世の中は常に変化しています。
何もしないことは衰退をも意味します。

1 度成功したからといって、次は同じやり方で必ずしも成功するわけではない。
成功したらその日は喜ぶ。

しかし、次の日からさらに上を目指して行動していく。

リーダーは常に進化していくよう意識していきましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　53

★☆★

楽観的であれ。

過去を悔やむのではなく、未来を不安視するのでもなく、今現在の「ここ」だけを見るのだ。

（アルフレッド・アドラー）

★☆★

過去のことをどんなに悔やんでも変えられない。

起こる確率の低い未来のことばかり考えても何も動けない。
まずは「今」に集中する。

そうすることで、自然といい未来になるのではないでしょうか。

リーダー力を磨く 100 の言葉　54

★☆★

従業員が私のところまで提案してきたメニューは、基本的に全部店頭に出すようにしているのです。

今まで、「君、こんなのダメだよ」「これはさすがにちょっと……」などと言って、無理やり私が却下したことは一度もありません。
もちろん「これは売れないんじゃないか？」と思ったことは何度もあります。

「トーストそば」なんて、炭水化物の重ね食いになってしまうので、人気が出るはずがないと諦めていました。

しかし、どれだけ難しいと思っていても、店には出します。

従業員が熱意をこめて提案したメニューを簡単に足蹴にしてしまったら、そのうち誰もアイデアを出さなくなってしまうし、従業員が自由に意見を言えなくなるからです。

（丹道夫）

★☆★

「どんどん意見を出せ」と部下に言っている割には、上司がダメだししてしまっているというケースは少なくないようです。

部下にどんどん意見を出してほしいなら、どんなに突飛な意見でもまずは受け止めることが大切です。

否定ばかりしていると、「どうせ言っても否定されるくらいなら何もしないほうがいい」と思ってしまいます。

「でも」「しかし」「そんなはずがない」「ありえない」などの否定言葉は使わないようにしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　55

★☆★

出てしまった結果については、むやみに厳しく追及しても仕方ない。

追い詰めなかったことで従業員の心に余裕が生まれれば、会社に長く留まってくれるでしょうし、技術も磨かれ、会社の見えない財産も少しずつ増えていくことになります。

（丹道夫）

★☆★

部下が悪い報告をあげてきたとき、厳しく叱責するリーダーがいます。

しかし、叱責よりも大事なことがあります。
原因を見つけて、今後どうするかです。

不要に厳しくは部下の思考をストップさせてしまいます。

現場に近いのは部下です。
その部下を思考停止させてしまっては、いい意見が出てくるはずもありません。

悪い報告が出てきても、部下を思考停止させないように、不要な叱責はしないことです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　56

★☆★

マニュアルは本質ではないのです。

「会社には良くしてもらっているから、少しでも役に立とう」でも、「良いサービスを提供することで評価されて、昇給したい」でも良い。

これをやれば自分たちの利益になると思えば、いちいち上から言われなくても自発的に行動するはずです。

自分の意思で動いていれば、そのうち「いらっしゃいませ」という言葉一つにも、心はこもってくるでしょう。

（丹道夫）

★☆★

「お客様のため」とは言っても、なかなかそれだけでは動きづらいものです。

やっただけ自分に返ってくると思えば、ひと踏ん張りできるものです。

マニュアルによるやらされ感のサービス提供と、自分の意思でのサービス提供では、大きな違いです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　57

★☆★

近江の出であった伊藤忠兵衛の心のなかには、近江商人伝統の「売り手よし、買い手よし。世間よし」の「三方よし」の倫理的精神が熱く息づいていたのです。

自分さえよければ、会社さえ儲かれば、の気持ちでいては、たとえいま仕事がうまくいっていても、早晩必ずだめになります。

じつはそういう倫理観を 1 人ひとりが持って行動をすれば、最終的には、当人も周りも最大の益を受けられるのではないでしょうか。

その意味では「三方よし」の考え方は単なるきれいごとではなく、極めて合理的な知恵が秘められていると思います。

自分の心に嘘をつかず、人のために仕事をすることがいかに大事か。

だから私は仕事の心構えとして、自分自身と部下たちにひたすら「清く、正しく、美しく」と言い続けてきました。

（丹波宇一郎）

★☆★

リーダーの中にはなぜ部下のために、こちらが気を遣わなくてはならないのかというもいらっしゃるかもしれません。

自分が引っ張ってそれに付いて来いと厳しく指導すればいいのだという意見もあります。
しかし、その場合、部下に自主性が身に付きませんし、やらされ感が出てしまいます。

やらされ感のある仕事に到底高いパフォーマンスを見ることはできません。
部下に最大限のパフォーマンスを発揮してもらいたいなら、自主的・能動的にとり組めるような環境をリーダーは作らなければなりません。

「リーダーよし、部下よし」ですね。

リーダー力を磨く 100 の言葉　58

★☆★

部下が「やらされ感」を覚える上司の言葉の筆頭は「がんばれ」というひと言である。

「がんばれ」は、「オレはこれからゴルフに行く、お前は死ぬほど仕事をがんばれ」と言っているようなものだ。

その点でいえば、他人力のあるリーダーは、「がんばれ」ではなく「がんばろう」と言う。

そこが大きな違いだといえる。

「がんばろう」には「オレもやるから、おまえもやれ」という「共働（きょうどう）」の思いが背後にあるからである。

（新将命）

★☆★

上司と部下の関係は主人と奴隷のような上下関係だと間違った解釈をしている人がいる。

そのような考えの上司のもとでは、部下は育たないし、一時的に業績を上げたとしても長続きしないだろう。

他人力のある上司は部下との関係をそれぞれが役割の違うパートナーと考える。
対等であると考え、部下にリスペクトする。

そうすることで、部下には「やりたい感」が出てくる。

自発的な組織になっていくのである。
その部下は数ヶ月後、きっと力を発揮し始めるでしょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　59

★☆★

君がつまずいてしまったことに興味は無い。

そこから立ち上がることに関心があるのだ。

（エイブラハム・リンカーン）

★☆★

とてもいい言葉ですね。

失敗してしまった部下や後輩にはこの言葉をかけてあげたいですね。
失敗後どのように行動するかを見るようにしましょう。

間違っても失敗しない部下を評価してはなりません。
そのような評価をしているリーダーのチームでは、何も挑戦しないことをよしとする文化が生まれてくるからです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　60

★☆★

大国(たいこく)を治(おさむ)むるは小鮮(しょうせん)を烹(に)るが若(ごと)し

（老子）

★☆★

為政者は、大所高所から黙って事態の推移を見守るのが、政治の理想である、という考え方にほかならない。

これはたんに政治にとどまらず、企業の組織管理にも当てはまる。
リーダーが部下の細かい動き、一挙一動にまで目を光らせたらたまったものではない。

過度な管理は、部下の思考をストップさせてしまいます。

部下の箸の上げ下ろしまで注意しないようにしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　61

★☆★

人みな有用の用を知るも無用の用を知るなきなり

（荘子）

★☆★

「無用の用」とは、無用と思われているものこそ実は有用なのだ、という意味である。

物事を効率的に考える人は、挨拶や雑談なんて必要ないと思うかもしれない。
しかし、それでは相手との人間関係の距離を縮めることはできない。

部下と雑談をすることで、部下のことを知る。
たとえばサッカーが趣味だとわかれば、仕事を説明するときにサッカーのたとえを使うと、部下にも伝わりやすい。
仕事が楽しく感じるかもしれません。

また部下の趣味は、モチベーションのバロメーターのヒントにもつながります。

あまりに効率性に走りすぎないように注意しましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　62

★☆★

蝸牛角上の争い

（荘子）

★☆★

宇宙の彼方からみれば、国同士の戦争も「蝸牛角上の争い」みたいなものだ。

ある会社では営業マンの成績を競わせていた。
チーム単位でも競い合い、トップを獲ったチームに表彰するというインセンティブ制度を設けていた。

これはこれで悪いことではない。

ところが、この会社では悪い方に作用してしまった。

いつしか、部長が第 1 課の課長に「第 2 課に負けてしまうぞ」と、第 2 課の課長に「第 1 課の課長に負けてしまうぞ」としか言わなくなっていた。

そうなると各課の課長は、別の課の課長をライバルとしたどころか、競合のように思ってしまったのである。

本当の競合は、同業他社なのに。

この会社では社内での情報共有ができなくなってしまった。

各課が弱体化、それに伴い、その会社自体が弱体化してしまったのある。

視野を狭くしてはいけない。

大局を観る目が必要である。

リーダー力を磨く 100 の言葉　63

★☆★

ベースの左右から球が外れたら使わないけど、上下に外す分には使い続ける

（権藤博）

★☆★

元プロ野球選手であった下柳剛投手が、新人でダイエーに入団した際、当時のコーチであった権藤氏から言われた言葉です。

権藤氏は後に横浜ベイスターズを 38 年ぶりの優勝に導いた名将です。

相手に直してもらいたいところだけを伝える。
そうすることによってプレッシャーがなくなる。

また直すべき部分に集中するといういい結果をもたらすのである。
よく営業などでロールプレイングをやることがある。

未熟な新人などが、実際の現場を想定し、先輩や上司の前で営業を実践するのだ。
当然、先輩や上司から見ると、欠点がたくさん見つかる。

私もかつて転職したての頃、それをすべて指摘されたことがある。
直す箇所は全部で 20 ぐらいになった。

このような状態になると頭が真っ白だから、何もわからなくなる。

よって、全てが直らなくなってしまうという悪循環である。

リーダーは部下に直して欲しかったら、「ここの部分はいいから、この部分だけを直してくれ」と伝えたほうがいい。

リーダー力を磨く 100 の言葉　64

★☆★

他人のやりたがらぬ仕事を、そなたはしてくれている。

人目を気にすることなく、村のためにまことに役立つことだけを考えている。
そなたが根っ子を片付けてくれるお陰で、我々の仕事もはかが行く。

そなたのような者に報いずして、どうこれからの仕事を進められようか。

これは、そなたの正直さへの天からの御褒美なのです。

（二宮尊徳）

★☆★

仕事ぶりは量ではなく、正直さで判断した二宮尊徳

一人前の仕事もできないような老人がいました。
地味な根っ子堀りの仕事を見つけては励んでいました。

骨が折れるばかりで、見栄えのしない仕事ですが、他の連中が休んでいるときでも仕事の手を休めませんでした。
その老人のひたむきに継続している部分を尊徳は評価し、ご褒美を出したのです。

リーダーは、つい花形の仕事をしている人を評価してしまいます。
でも、花形の仕事の裏には、地道な補佐的な仕事があります。

地道な補佐的な仕事をやってくれる人がいるから、花形の仕事にも集中して取り組めるのです。

地道で補佐的な仕事をしている人をしっかり認めて評価する。
陰で支えてくれている人に対して、仕事をして当たり前と思うのではなく、感謝の気持ちを伝えるようにしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　65

★☆★

世の中の模範というものは、完成形を表したものである。

わたしたちのように未完成な人間に、何もかも完璧にこなせるわけがない。

わたしたちにできるのは、そのときのそのときの妥協点を探ることである。

（マハトマ・ガンジー）

★☆★

完璧主義は弊害になってしまう。

ミスをしないように、失敗しないようにと必要以上に警戒心が出てしまい、それが失敗につながってしまうから。

ならば、どうしたらいいか。

最善主義を目指すのです。
そのときのベストを尽くす。

そうすれば、マインドもネガティブなものからポジィティブなものに変わっていくだろう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　66

★☆★

賢人と愚人の別は、学ぶと学ばざるとによりて出来るものなり。

（福沢諭吉）

★☆★

愚かであるか賢いかというのは、学んだか学ばないかだけの違い。

頭が良い悪いではない、才能があるなしでもない、やったかやらないかということなのです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　67

★☆★

もっとも卓越した人々とは、自己研鑽や勉強を今もやめない人々のことである。

苦労なくしては何も得られない。

人生は、永久に勉強である。

（シャルル・ペギー）

★☆★

好調な状態が続くと、つい勉強をやめてしまいがちです。

そこから下り坂になっていきます。

常に勉強し続ける。
変化のスピードの激しい現代だからこそ、必要なことです。

少しずつでいいので、自己研鑽や勉強を継続することです。
通勤時間や隙間時間をムダにしていませんか？

このことに関連する夏目漱石の名言があります。

あなたが今まく種はやがて、あなたの未来となって現れる。

（夏目漱石）

種を蒔き続けることが大切です。

リーダー力を磨く 100 の言葉　68

★☆★

自分は経営者としては失格で、そろばん勘定などめんどうなことは、すべて盛田君がやってくれました。

（井深大）

★☆★

自分の得意なものにフォーカスし、苦手なものは部下に任せる。

確かに少しは勉強しなければならないケースもありますが、苦手を克服するのには長時間がかかる。

それよりはできる人に任せたほうが時間もかからない。
コストを下げようと何でも自分でやろうとする起業家、何でも自社で内製しようとする管理者、実は経営資源を無駄遣いしています。

近視眼的なコスト削減に陥らないようにしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　69

★☆★

自由な発言をしてもらいたい。

皆さんの自由な発言を妨げる者はいない。

皆さんが主張しなかったら、新しく皆さんを新たにホンダに入れる意味はない。

会社を新しい時代の波に漕ぎ出すところのエネルギーは皆さんです。

（本田宗一郎）

★☆★

会議ではつい声の大きなどの独壇場になってしまい、新人などの若手社員が発言しづらい雰囲気になりがちです。

リーダーは、誰もが意見を出しやすい雰囲気にする必要があります。

時には自分が出席しないのもいいかと思います。

リーダー力を磨く 100 の言葉　70

★☆★

物理も科学もすべてそういうものは道具と考えると、必要な時に勉強しても遅くないんだけれども、哲学とか信念とかいったものはなかなかおいそれと育たない。

だから、そういう勉強をし、興味を持つような人を集めていかなければならないのではないかと思うんです。

（井深大）

★☆★

井深氏は哲学を学んだ人々をソニーで求めていた。

実際、哲学、教養を学ぶことなしに、われわれは全体利益に通ずる正しい判断を下すことはできない。

物理も科学の知識も、教養の土台があってはじめて意味を持ってくる。

特に未知への経験であるイノベーション、知識創造を行うにあたっては、判断するにあたって依拠できる経験もデータもない。

だからこそ、その時には時代を超えた人類の本質をわれわれに教える哲学、リベラルデータにもとづいて判断するしかない。

近年、人材育成で教養教育を重視する企業も増えてきている。

このようなリベラルアーツはなかなかすぐ効果が見えてこない。
しかし、後にじわじわ効いてくる。
リーダーは率先して教養を学び、部下にシェアしていきましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　71

★☆★

これからの時代に求められるのは、与えられた仕事をコンピューターのようにきちんとこなす左脳人間ではなく、新しいことを発見できる右脳人間、しかも人柄もりっぱで、人間の幸福をいつも考えている右脳人間である、というのが私の持論なのです。

（井深大）

★☆★

人間のことを思うこと、専門知識がない素人である消費者が使う一般商品は、開発にあたってはまず親切さが大事であること。

つまり人間への愛が事業の土台にないといけないと井深氏は考えていたそうです。

このように、リーダーは周囲の人間の幸福を考えて行動していくようにしましょう。
そのためには、部下との対話が必要になってくるでしょう。

部下とのコミュニケーションをちり、良好な関係をつくりましょう。
最近は IT などの発達や人員削減の影響で 1 人当たりの仕事量が増えています。

さらには働き方改革を推奨されていることから効率性重視で、人間関係がぎこちなくなっている職場もあります。

論理的に相手を圧すればいいと思っている人もいます。
しかし、効率性や論理性よりも大切なのは、部下の感情です。

部下が幸せな感情を持てば、自然と自分自身で工夫し、仕事の質も高まっていくでしょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　72

★☆★

成功する秘訣は、今より少しだけ上を目指すこと。

これを続けること。

（レス・ポール）

★☆★

あまりにも高い目標を立てると混乱してしまいます。

部下も疲弊しています。
それよりは少し頑張りを増やせば届くような目標に設定することです。

そのうえで目標を達成したら、また小さな負荷をかける。

達成率 110%を目指し、達成したら次の目標は 110%くらいのところに置く。
一気に駆け上がってチームを混乱させるのではなく、少しずつ上がっていくようにしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　73

★☆★

いまは「ないもの」について考えるときではない。

「いまあるもの」で、何ができるかを考えるときである。

（アーネスト・ヘミングウェイ）

★☆★

エース級の部下が転職していなくなってチームがガタガタになった時に自分に言い聞かせていた言葉です。

自分が置かれた状況をどんなに嘆いても何も変わらない。
今いるメンバー、今ある経営資源で頑張っていきましょう。

誰かが抜けると誰かがその代わりを務めてくれます。

今いる部下がせっかく持っているのに気づけていない強みを最大限に生かすようにしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　74

★☆★

勝者はどんな問題にも解答を見つけ、敗者はどんな解答にも問題を見つける

（ロバート・アンソニー）

★☆★

重箱の隅をつつくように問題点を見つけ出して満足していてはならない。

そのような部下がいたら、問題を提起したら改善提案をセットで出すようにさせましょう。
大切なのは問題を解決することです。

改善に向けて考え行動することで、初めて仕事をしたといえます。

リーダー力を磨く 100 の言葉　75

★☆★

ある人に合う靴も、別の人には窮屈である。

あらゆるケースに適用する人生の秘訣などない。

（カール・グスタフ・ユング）

★☆★

ある部下に用いて成功した指導方法が別の部下にも有用であるとは限らない。

部下に合わせた指導方法に随時変えていかなければならない。
そのためにも、部下のことをよく知っておく必要がある。

リーダー力を磨く 100 の言葉　76

★☆★

「満塁ホームランを狙う！」というヤツは失敗する。

小さな改善を毎日積み重ねるしか手はないんだ

（藤田田）

★☆★

満塁ホームランを狙って大振りをすれば、三振する可能性の方が高い。

「小さなことからコツコツ積み上げた」ことが、大きな結果につながる。
部下育成もそうである。

なかなか部下は急には成長しない。
でも、きちんと部下と向き合っていけば、毎日 1 ミリでも成長はしていく。

その結果が目に見える成長になる。

リーダー自身もそうである。
リーダーが満塁ホームランを狙うようなギャンブラーになってしまうと、チームは崩壊への道を辿っていく。

リーダー力を磨く 100 の言葉　77

★☆★

部下が過ちを犯した時、最も避けなければならないのは厳しい懲罰だ。

上司の仕事は、部下に自信を取り戻させることだ。

（ジャック・ウェルチ）

★☆★

大事なのは責任追及ではなく、問題をどう修正していくかである。

強く叱責することよりも、部下が苦しみから抜け出す手助けをするのが上司の役割である。

「失敗して終わり」ではなく、「失敗が成功につながる薬」になるようにしなくてはならない。

リーダー力を磨く 100 の言葉　78

★☆★

せっかくの利点を失う最も簡単な方法は、積極的に夢を描き、夢を追いかけたにもかかわらず失敗してしまった、そんな人たちに対する処分ばかり考えることだ。

（ジャック・ウェルチ）

★☆★

「挑戦しろ」と言うリーダーは多い。

ところが、いざ挑戦して失敗すると、手の平を返したように「責任をどう取るつもりだ」などと責め立てる場合が少なくない。

これでは、リスクを背負って挑戦をする部下がいなくなってしまう。

挑戦には失敗がつきものだ。
失敗者を罰すれば挑む者はいなくなるが、拍手を送れば勇気を持って挑む者がまた現れるのである。

リーダー力を磨く 100 の言葉　79

★☆★

彼らから学べばいいじゃないですか。

あなたの部下が全員あなたより優れていたら最高です。

彼らをリードできないなんてことはありません。

（ジャック・ウェルチ）

★☆★

リーダーだからといって部下にすべてにおいて勝っているわけではありません。

変に勝負しようとするのもよくありません。
そもそも、リーダーと部下の役割は違います。

もちろん部下の仕事を学ぶことはよいことですが、部下にすべて勝ろうとして取り組んだら、リーダーとしての仕事をする時間がなくなってしまいます。

そもそもリーダーと部下は対立する関係ではありません。
部下に教わりながら、話ながらアイデアを生んでいけばいいのです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　80

★☆★

優れたリーダーとは、自分が一番バカな人間に見えてしまうような優秀な人たちをチームメンバーとして集める勇気を持つ人である

（ジャック・ウェルチ）

★☆★

リーダーは部下のプロデューサーです。

優秀な部下のサポート役になればいいのです。

ダメなリーダーは面接にきた優秀な部下を不採用にします。
ダメなリーダーは自分より劣っている扱いやすい部下を採用します。

だから、ダメなリーダーになってしまうのです。
優秀なリーダーは自分より優秀な部下が来たら、喜んで採用します。

プロスポーツの監督のなかには、現役時代に成績を残していなくても、監督になったら大成するという人もいる。

プロ野球の阪急ブレーブスで監督をされていた上田利治氏は、現役生活はたった 3 年であった。
それなのに監督になって何度も優勝して日本一になった。
それは世界の盗塁王福本豊さんやエース山田久志さんのような優秀な選手を最大限に生かす采配をしたからである。

優秀な部下が来たら、恐れるのではなく喜ぶようにしましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　81

★☆★

技術屋というものは、失敗した時には必ず反省するが、成功すると反省しない。

どうして成功したかという復習がないんだ。

（本田宗一郎）

★☆★

たいていの人は、成功した時に「直すべき点はないか」とは考えない。

結果が出ているのに何を今さら、ということだろう。
しかし、それでは成功は偶然の産物や、一瞬の栄光に終わることだってある。

失敗したら、すぐに改善点を見つけて再チャレンジする。
成功した時も反省し、直すべきは直し、偶然の成功を永続の成功へと変えていく。

特にこれはリーダーに必要な要素です。
営業マンの時、何となく成功していた人が、リーダーになって苦労することがあるのは、自分の成功体験を言葉にして部下に伝えられないからです。

成功体験を体系づける。
これは常にやっておく必要があります。

リーダー力を磨く 100 の言葉　82

★☆★

弱い者ほど相手を許すことができない。

許すということは、強さの証だ。

（マハトマ・ガンジー）

★☆★

過去に嫌なことをされた人がいたとしよう。

その人に対して復讐しようなんて考えないほうがいい。
考えていたら、頭がヒートアップし続けて疲れるだけである。

ヒートアップした頭ではいい考えも浮かばないし、ミスも起きやすい。

それよりは許してしまったほうがいい。
そうすることで、自分の頭の中からその人のことが消えていく。

イライラもしなくなるし、精神状態もよくなる。
「まあ、いいか」を口癖にしよう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　83

★☆★

どんなアイデアでも、それをやってみるということが大切なんですよ。

（本田宗一郎）

★☆★

アイデアを形にしようとすると、色々な課題が出てくる。

このとき、「無理だからやめておこう」となるか、「頑張ってやってみよう」となるかは大きな違いです。

失敗したら「なぜ失敗したのか」「どうすればうまくいくか」を考え、再挑戦の力にすればいい。

大切なのは「まずやってみる」ことだ。
やってみることで初めて人は学び、そして力に変えていくことができる。

これはアイデアに限らない。
本やセミナーなどで学んだら、何か 1 つでもいいから実行してみる。

実行してみて初めて気づくことは多い。
実行しないでそのまま満足しているだけでは、学んだ意味がない。

リーダー力を磨く 100 の言葉　84

★☆★

「課長、部長、社長も、包丁、盲腸、脱腸も同じだ。

要するに符丁なんだ。

命令系統をはっきりさせるために符丁があるんで、人間の価値とは全く関係ない。

（本田宗一郎）

★☆★

役職というのは仕事上の役割の違いである。

役職が上だから人間的に偉いというわけではない。
よって部下に対してもリスペクトする必要がある。

一方、このように役割が違うだけと考えれば、上司に意見を出すのをためらわなくなるだろう。

人間は皆平等であり、お互いにリスペクトしなければならない。

リーダー力を磨く 100 の言葉　85

★☆★

ほかのだれかになりたがることは、自分らしさのむだづかいだ。

（カート・コバーン）

★☆★

あまり上手くいっていないとき、他の成功している人などが気になってうらやましく思うかもしれない。

もちろんいい部分は取り入れればいい。
だけど、その人に嫉妬するのは時間のムダだ。

なぜなら、完全に変わることができないから。

何よりその人にはなくあなたにはある良さというものがあるはずだ。
隣の芝生は青く見えるだけの場合もある。ｔｔ

リーダー力を磨く 100 の言葉　86

★☆★

他の人があなたのことを褒めようが批判しようが、そこに大きな違いはありません。

他の人が何を言おうとも、それによってあなたが乱される必要はないのです。

（アーチャン・チャー）

★☆★

褒められると頑張るタイプのリーダーは 1 点注意が必要です。

それは、リーダーになると褒められることが少なくなるからです。
「できて当たり前」と思われてしまうことが多くなります。

ならば、褒められたい人は自分を褒め、ノートに書きだすようにしましょう。

ここで大切なポイントは、ノートに書き残すことです。
書き残しておけば、ちょっとモチベーションが落ちたなとか元気がなくなってきたなという時に読むことができるからです。

リーダー力を磨く 100 の言葉　87

★☆★

成功を目指すレースでは、速さよりも持久力の方が重要だ

（マルコム・スティーブンソン・フォーブス）

★☆★

瞬発力より継続力が勝ります。

継続に勝る成功はありません。
まずは継続する習慣をつくることです。

継続するには、宣言して逃げられないようにするのも手です。
例えば、毎日新規顧客開拓の電話を 3 件かけると決めたら、毎日 9 時半からやると宣言して、紙に書いておいて、皆の見えるところに貼りだしておくのです。

そうすることで自分にプレッシャーをかけるのです。

なおこの場合、いきなり 1 日 10 件というようなハードなノルマは作らないことです。
ハードなノルマは続きません。

それよりも 1 日あたりのノルマは小さくてもいいから継続させることが大切です。

リーダー力を磨く 100 の言葉　88

★☆★

山ほどある情報から、自分に必要な情報を得るには、「選ぶ」より「いかに捨てるか」の方が重要なことだと思います。

（羽生善治）

★☆★

現代ではインターネットなどの発達によって、情報を仕入れるハードルが低くなりました。

その一方で、日々溢れるくらい情報は入ってきます。

以前は情報弱者といえば、情報がない人のことを表現していたのですが、現在では情報に振り回されている人が主流になってきたのではないでしょうか。

情報に対する消化不良を起こしているのです。
かえって迷ってしまったり、仕事時間が長くなったりしてしまう人も少なくありません。

よって、「情報をどうやって手に入れようか」ではなく、「情報をどうやって省いていこう」という視点を持つことが大切になってきています。

リーダー力を磨く 100 の言葉　89

★☆★

この人であれば 60 パーセントぐらいはいけそうやなあと思えば、もう適任者として決めてしまうんです

（松下幸之助）

★☆★

実力が 50 点未満では困る。

だからといって、80 点以上になるまで待っていたらなかなか任せられない。
任せるまでに時間がかかりすぎてしまうから、いつまで経ってもその仕事をリーダーがしなければならない状態になる。

ならば、60 点であれば思い切って任せてみましょう。

任されることで部下はどんどん成長していく。
そもそも、かつてあなたが上司から新しい仕事を任せられた時、自分はどのくらいの実力だったであろうか。

80 点以上あったという人は意外に少ないのではないかと思う。

リーダー力を磨く 100 の言葉　90

★☆★

一人の力よりも十人の力のほうが強い。

十人の力を結集することのほうが大事である

（松下幸之助）

★☆★

俺が一番経験があるんだから、俺の言うとおりにやっていればいいんだと背中で引っ張るリーダー。

一見、非常にしっかりやっているように見えるのだが、思うように成果が上がっていないというケースは少なくない。

自分 1 人で張り切っているのだが、意外に部下は白けていたりする。
こういうリーダーは部下を尊重せず、部下を手足のように使っているのである。

一方、本当にできるリーダーは部下の提案を用い、部下の実力を引き出している。
いわゆる部下のプロデューサーになっているのである。

リーダー1 人の考えで動いているチーム、部下 10 人の考えを尊重しながら補佐役に回るリーダーのチーム、どちらのチームの方が優れているかは言うまでもないだろう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　91

★☆★

いくら大勢で決めたことだからといって、一度それを採用したからには、すべての責任をみずから負うのがほんとうです。

『それは私の責任です』ということが言い切れてこそ、責任者たり得るわけです。

（松下幸之助）

★☆★

一度決まったら、自分は賛成でなかったとしても、全力でその仕事に取り組んでいかなければならない。

当然、リーダー自身が責任を負う必要がある。

「本当は反対だった」なんて後から言い出すリーダーは、リーダー失格である。

リーダー力を磨く 100 の言葉　92

★☆★

「あいつはずぼらで仕事が雑だ」などと忠告してくれる人がいても、それを鵜呑みにして責任ある仕事を任せないのは、公平ではありません。

もちろん、自分自身でしばらく部下を観察し、そう判断したのなら話は別です。

しかし、「ずぼら」だと判断された社員でも、皆が思いつかないようなユニークな発想をするとか、新規の取引先を開拓するのは得意だ、といった一面を持っているかもしれません。

（丹波宇一郎）

★☆★

部下のことを忠告してきた人の意見に耳を傾けるのはいいが、鵜呑みにしてはいけない。

先入観を持ってしまうと、盲目になる。
そして部下の長所が見えなくなってしまう。

1 点悪い点が目立つと、それも盲目になる。
人間、悪い点があればよい点もある。

思い込んで盲目になってしまうことは避けたい。

リーダー力を磨く 100 の言葉　93

★☆★

部下を育てるには自分が漢方医になることだ

（丹波宇一郎）

★☆★

問診、触診で目立った変化がなくても部下の様子に気を配り、今日はなんとなく元気がないなとか、昨日の失敗を引きずっているのではないかな、などと感じたら、こまめに声をかけて状態を確認する。

急に部下の仕事の姿勢が変わることはないかもしれないが、少しずつ体質が改善されていけばいい、という意味だそうです。

大切なのは部下のことをよく知ることですね。

リーダー力を磨く 100 の言葉　94

★☆★

報告しやすい環境づくりは決して難しいことではありません。

「おい、あれどうなった？」と、上司のほうからちょくちょく話し掛ければいいんです。

（丹波宇一郎）

★☆★

部下から報告が上がって来ないなら、どんどんリーダーの方から声をかければいいのです。

自分のデスクに部下が来るのを待っているのではなく、上司から部下のほうに歩み寄っていきましょう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　95

★☆★

一体に、戦の場に臨んだ時、精神が静かで安定しているものは、思うに少ない。

（吉田松陰）

★☆★

鋼のようなメンタルの人があなたの周りにいるかもしれない。

私の同僚でかつて同じリーダーの立場にそんな人がいた。
アクシデントがあっても動じない。

それに比べて俺はいつも焦ってしまう。
リーダーとしてまだまだだと思っていた。

部下の前でオロオロするリーダーは、リーダーとして信頼されなくなる。
そんな彼にある時聞いてみた。

そうしたら、実は心の中で唱えていたそうだ。
「まあ、なんとかなるさ」
「命を取られるわけではない」

そうやって自分の心を落ち着かせているとのことであった。
意外でびっくりした。

精神がざわつくのは仕方ない。
大切なのはざわついていても外に出さないことだ。

リーダー力を磨く 100 の言葉　96

★☆★

最初から真剣に考えない。

だから実行しない。

考えず、実行しないのは、言葉を軽々しく口にするいわれである。

（吉田松陰）

★☆★

考えすぎて行動できないという人に向けた言葉である。

行き当たりばったりに動いて失敗してしまう人は、「もっと慎重になれ」と何度か言われたことがあるだろう。

でも、「計画は慎重に、行動は楽観的に」という言葉がある。
「計画は慎重に」という部分を完璧にと誤解する人が、このような「動けない人」だ。

そもそも完璧、100%上手くいくことはない。
ならば完璧にではなく、色々な側面から鑑みてが正しい言葉といえよう。

そうなら、小さく動いて失敗したら修正する。
この繰り返しが大切になる。

成功する過程で小さな失敗は不可欠である。

失敗が怖くて「やらない理由」を作っていないか、自問自答してみよう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　97

★☆★

人はどんなものでも捨つべきものではない

（勝海舟）

★☆★

「使える人」「使えない人」という分け方はありません。

もし使えないと感じるのであれば、自分自身が「その人を使うことができていない」というだけのことです。

営業全然ダメだった人がデザイナーになって成功することもある。
同じ営業でも、違う業種を担当させたら上手くいく人もいる。

「使える」「使えない」と同様に使わない方がいいのが、「仕事ができる人」「仕事ができない人」という分け方だ。
このように考えると、「仕事ができない部下」に対して盲目になってしまい、部下の長所に気づけなくなってしまう。

ある仕事を上手くできなかったから「この人はできない」と考えるリーダーは、考えが浅すぎる。
そもそも「仕事ができる人」「仕事ができない人」の定義って何だろうか？

そう考えればこのような分け方はしなくなるだろう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　98

★☆★

すべて世の中を治めるには、大量寛宏(かんこう)でなくてはだめさ

（勝海舟）

★☆★

大量寛宏とは、大きな度量を持つこと、寛大で広やかな心であることを意味します。

たとえ深刻な状態になろうとも、いたずらに動揺することなく、懐を拡げて受け止める気構えが必要です。

不測の事態が起きたとき、冷静になれる儀式を用意しておこう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　99

★☆★

言論がもっともだというだけで評価していたのでは、その人が本当に心と口が一致している君子なのか、口だけの人間なのかはわからない

（論語）

★☆★

アピール上手で行動しない人に騙されないようにしたい。

このような人の中には「プロセス」で誤魔化す人もいる。
もちろんプロセスは大事である。

でも結果に結びつくプロセスでないと意味がない。
失敗したけど、結果に結びつくプロセスはいい。
でも、「やっているアピールのためのプロセス」はダメである。

リーダーは口先だけの人を評価してはならない。
このような人はリーダーの前ではお調子者である。

このようなタイプをナンバー2 にしたりしたら大変だ。
口先だけで行動が伴わない人間に騙されないようにしよう。

リーダー力を磨く 100 の言葉　100

★☆★

子曰く、剛毅木訥（ごうきぼくとつ）、仁に近し。

（論語）

★☆★

剛とは強い心。毅は決断力のあること。

木訥（朴訥）とは飾り気がなく無口な人のことをいいます。

つまり、口下手で素朴な見かけだけれど、決断力があって、強い心をもった人物は、仁があるので評価してあげなければいけないということです。

目立つ人ばかりに目を向けるのではなく、当たり前のように思えることをきちんとやってくれている人、継続している人をリーダーはきちんと評価しなくてはならないということです。