

# 1

会社・組織の成長を創る課長（リーダー）の品格

## 会社・組織を成長させる 推進力の発揮の仕方

## 会社(組織)を成長させる ミドルマネジャーの「品格」を研究しよう

近頃、「国家の品格」や「女性の品格」といった本がベストセラーになったり、「横綱の品格」「力士の品格」が問われたり、かと思えばTVドラマで「ハケンの品格」まで登場と、社会全体でしきりに『品格』ということがいわれます。

ならば、「課長の品格」があってもよいはずなのに、本屋で探しても、インターネットで検索しても、「課長の品格」にズバリと切り込んだものはいまのところ見当たりません。あったとしても「仕事力と人間力を磨く」といったビジネスパーソン向けの雑誌の特集が目につく程度です。

そこで、本講座では一足先に「課長の品格」に焦点を当て、これからのミドルマネジャーに必要な「品格」とは何か。なぜ、ここにきて「品格」ということが盛んにいわれるかなど、あくまでビジネス社会の現場に身を置く課長(リーダー)の立場から、この「品格」に切り込み、考察していくことにしました。

この巻では、これからの課長に求められる品格とは何かをまず検討し、ミドルマネジャーが組織と仕事に取り組む基本のスタンスを確認します。そして、本当の人間関係を創る強さとしたたかさについて触れ、人望の集まる課長に共通する行動特性を考察することになります。

現在、課長のポストにある人はもちろんのこと、これから課長をめざす管理職や職場のリーダーのガイドブックになると確信しています。

# 目次

はじめに .....	3
プロローグ いま品格が問われる理由と背景 .....	5
<b>第I章 これからの課長に求められる品格とは何か .....</b>	<b>11</b>
1. 人間の「品格」は何に表れるか .....	12
2. 自分の立ち位置がよくわかっている .....	15
3. 自らの行動に「哲学」がある .....	18
4. 人を裏切らない誠実な行動 .....	21
5. 相手のことをよく考える .....	24
6. 身銭を切ることができる .....	27
7. 泣き言を言わずに目的を達成する .....	30
8. 品格は食事の仕方や酒の飲み方に表れる .....	33
*研究課題I .....	36
<b>第II章 組織と仕事に取り組む基本スタンス .....</b>	<b>37</b>
1. 黙って成果をあげる .....	38
2. 品格のあるスマートな仕事のすすめ方 .....	41
3. 仕事に対する使命感を持っている .....	45
4. 会社（組織）に対する信念を持つ .....	48
5. 組織のあるべき姿を明確にする .....	51
6. 組織を牽引する「代表力」を発揮する .....	54
7. ふだんは思い切って仕事を任せる .....	56
8. 必要があれば自らが先頭に立つ .....	59
*研究課題II .....	62
<b>第III章 本当の人間関係を創る強さとしたたかさ .....</b>	<b>63</b>
1. クールヘッドとウォームハート .....	64
2. 上に強いリーダーが組織を成長させる .....	67
3. 下に厳しいリーダーが部下を鍛える .....	71
4. 人間関係だけで仕事をしない .....	74
5. 人を見る目の確かさ、人を見抜く眼力を養う .....	78
6. 親分・子分の関係をつくらない .....	81
7. 本気・本音でつきあえる .....	84
8. さり気なく面倒をみる .....	87
*研究課題III .....	90
<b>第IV章 人望の集まる課長に共通する行動特性 .....</b>	<b>91</b>
事例にみる課長の人望獲得術 .....	92
【事例1】人が集まる吸引力の原点 .....	92
【事例2】「この人の下で仕事をしたい」と言わせる妙手 .....	93
【事例3】危機にもあわてない信頼感と知識の力 .....	95
【事例4】手本を示し、人を巻き込むパワー .....	96
【事例5】熱意は人の心をつかみ、人を動かし、味方をつくる .....	97

## プロローグ

# いま品格が問われる理由と背景

### 📖 時代・社会の変化で意識・価値観が変わってきている

はじめに、このところ、なぜ「〇〇の品格」といったことが、これほど世の中でいわれ出したのか、そこから見ていきましょう。そこには、それなりの理由と背景があります。ひと口でいえば、それは「急激な時代の変化の中で、人々の意識・価値観がこれまでとは大きく変わってきている」からです。

意識・価値観

その要因には、世界経済の危機的状況や企業経営の悪化からくる雇用崩壊など、私たちの生活を直接的に脅かす**経済の急激な変化**があげられます。この深刻な現実が社会全体を揺るがし、人々のこれまで持っていた意識や価値観に変化をもたらしてきているといえます。平たくいえば、従来の中流意識やセレブの生活といった意識・価値観は消え、物事の受け止め方、またそれを取捨選択する意識と価値基準が変わってしまったのです。

経済の急激な変化

しかし、変化の要因はそれだけではありません。急速な経済の悪化は確かに世の中全体に大きな影響を及ぼしていますが、経済的な要因とはまた別な背景と要因がそこにはあります。

### 📖 21世紀の追求テーマは「質」が異なる

視野を少しマクロにしてみましょう。すると、世の中全体、いや世界全体の時代のテーマがいま変わってきていることがわかります。少し前

の20世紀には「科学技術の進展と経済の発展」が最大のテーマとされ、その追求に全力をあげてきました。

そのおかげで、私たちの生活はずいぶんと便利になり、経済的にも豊かになってきました。しかし、反面それは「富める国」と「貧しい国」、「金持のリッチなおじさん」と「貧しく哀れなプアーなおじさん」という格差社会を生み、深刻な問題を引き起こしています。

精神的な豊かさ

また、豊かさといっても、それはもっぱら「物質的な豊かさ、経済的な豊かさ」が先行し、人間的な“思いやり”や“品位・品格”といった質的な面での「精神的な豊かさ」がなおざりにされてきたことも事実です。この社会の歪みを軌道修正し、これからは新たな時代が要請するテーマを掲げ、それを追求するという方向に社会全体のハンドルが切り替わってきたのです。

### 📖 「人権、福祉、環境」の3大テーマの追求

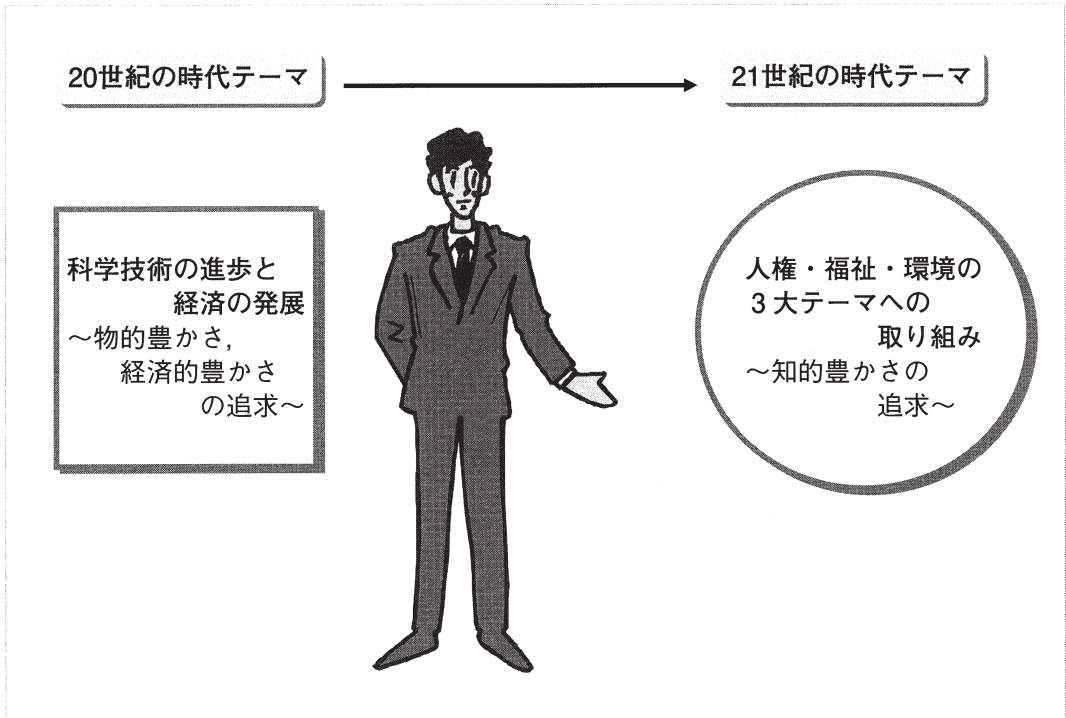
いま、「人権・福祉・環境」の3つが世界規模で取り組むべきテーマになっています。それだけに、ビジネス社会で生きる私たちも、これを無視しては社会から厳しく糾弾され、仕事はできません。また経済環境が厳しくても、これを無視して利益追求だけに走る企業は生き残れません。そのことはすでに身近な仕事の場でも求められており、私たち管理職の行うマネジメント（管理監督）の課題となっています。それを大急ぎで確認しておきましょう。

人権

「人権」については、アメリカにアフリカ系初のオバマ大統領が誕生し、いままで以上に関心が持たれ、世界中でクローズアップされています。そこまで話を広げなくても、いま私たちの職場では採用や職場管理の面から「男女均等の扱い」「セクハラ・パワハラ防止」等々に取り組んできています。しかし、国際的にはその取り組み姿勢は、まだまだ消極的と批判されています。

ダイバーシティー

また、近頃はダイバーシティーということが、各社でいわれ出しています。ダイバーシティーとは多様性を意味し、「女性・外国人といった性別・人種また年齢や宗教・価値観等にかかわらず、異なる多様な人材を組織で積極的に受け入れ、経営に活用する」ことをいいます。残念な



いまは価値観・意識が質的に変化している

がら日本の職場には、まだこのような土壌はできていないのが現状です。

「福祉」は国・自治体のみならず、企業にとっても重要なテーマです。福祉は本来、集団として人々の生活上の幸福を実現することです。この観点から、最近いわれるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現、それに伴う長時間労働対策、さらにここきて社会的な問題となっている派遣など非正規社員の雇用確保等々、私たち管理職の身近なところでの課題として急浮上しています。

福祉

ワーク・ライフ・  
バランス

「環境」は、CO<sub>2</sub>など地球環境問題、森林保護などの自然環境問題、リサイクルなど社会環境問題と幅広いのですが、いずれも世界的に重要なテーマとなっています。日本でもいま各社が競って自社の環境問題への取り組み、エコ活動をPRしているのを見れば十分わかります。これも私たちの仕事に無関係というわけにはいきません。

環境

環境問題

これらを見てもわかるように、ついこの間までの時代と現在とでは、私たちのまわりで大きな変化が起こっています。それは当然、人々のもの見方や受け止め方に影響を及ぼし、人々がいままでとは違う意識や価値観で物事を判断し、取捨選択していくということは十分にうなずけ