



元氣とタイムリーな情報を提供する

五十嵐レポート

発行:「町コン」五十嵐 勉 平成25年09月16日 第631号「週刊五十嵐レポート」

将帥の器量

孫子の兵法の中に将帥の器量のことが書かれています。

将帥(リーダー)の条件は「智」「信」「仁」「勇」「嚴」の5文字。

「智」…物事を理解し、是非・善悪を弁別する心の作用。状況を読む力。

「信」…約束を守ること。「仁」…いつくしみ。思いやり。

「勇」…いさましいこと。勇気。決断力。「嚴」…厳しいこと。信賞必罰。

リーダーが部下に接するとき、「仁」と「嚴」が必要になっていきます。

「嚴」のときに、部下を「おこる」のかそれとも「しかる」のかにも大きな違いがあります。

「おこる」…おこる主体が感情的になり、その場限りである。

「しかる」…相手の非を指摘し、善導しようとする意図が働いている。

部下の立場からすると「しかられる」方がいいです。上司が感情に動かされることなく落ち着いた物言いなので、次からの改善しようと考えます。

一方、「おこられる」ときは、台風が過ぎ去るのを待つ気分になります。内心「だめだこりゃ、終わるまで頭を下げておこう」。当然に改善する傾向はありません。

社長が部下を怒っている現場を見たときに孫子の兵法の中の将帥の器量を思い出しました。「嚴」は「智」と「仁」がかね備わっていなければ、正しい「嚴」にならないのではないかと。部下が育たない、リーダーが育たないと嘆く社長は、怒り(感情)をあらわにして「おこる」だけ。「おこる」は一過性。過ぎ去ったらまた同じです。良くなる仕組みが構築されません。

物事を理解し、是非・善悪の弁別する心の作用(智)と思いやり(仁)があつてしかる(嚴)があるんだなと思います。サラリーマン時代、私は5文字の上司についていきました。

ちょっと
気になる出来事

9月の日経の「私の履歴書」はオリックス会長の宮内義彦氏。私は大卒後リース会社(F社)へ就職。当時はオリエントリース(現オリックス)とって元気な会社という印象でした。

30年前のリース会社は大学生の就職活動ではマイナーな業界。「お前、サラ金に就職したのか」と言われたことも。1988年、オリエントリースが阪急ブレーブス(球団)を買収してからリース業界が認知されました。その時もメディアの多くは間違えてオリエンファイナンスへ取材に行きました。

宮内氏が乾社長へ報告の手順が書かれていました。

「まず『今こういう問題に直面しています』と説明し、対応策はA,B,Cの3つあると告げる。そして『わたしはプランBを採用しようと考えています。なぜなら・・・』と続ける。乾さんは決まってこうこたえた。『一晩考えて返事する』。翌朝、『プランBでいってくれ』。考えを覆されることはなかった」

報告の仕方です。リース会社のサラリーマン時代を思い出しました。



一口メモ
成功の秘訣

5S 現状を知る

5Sに関する自社の現状把握をします。

1. いままで5Sを実施したことがあるか
2. あるとすれば、その部門でどのくらいの期間実施したのか。
またなぜ5Sを中止したのか。
3. 従業員は5Sを正しく理解しているか。
4. 5Sの3つの柱である3Mは確立しているか
Management(マネジメント): トップの意思
Motivation(モチベーション): 現場のヤル気
Method(メソッド): 5Sのすすめかた
5. 5Sのねらいに設定した項目の現状はどうか
ありたい姿とのギャップ(課題)をつかむ。

越前行夫「5Sのすすめ方」(日本能率協会マネジメントセンター)

- 週刊五十嵐レポート 毎週月曜日発行 ● 月刊五十嵐レポートダイジェスト
- 町コンランチエスター経営戦略塾 毎週日曜日 午前10時~12時。
- 町コン・ランチエスター経営戦略セミナー 毎月東京開催

㈱五十嵐コンサルティングオフィス 〒133-0051東京都江戸川区北小岩6-21-5

03-3659-7703 Fax 03-3659-7077 tigaras@attglobal.net

