

「できるリーダー」になるために  
その行動特性を真似る

『39歳までに組織のリーダーになる』

紹介者／宮竹直子氏  
株式会社ジェーシービー・サービス  
代表取締役社長



「タイトルには39歳までにとありますが、あらゆる年齢、あらゆる立場の方に役立つ一冊だと思います」と宮竹氏はいう。

現在は事業変化のスピードが速くなり、柔軟な対応ができる優れたリーダーが求められる。本書では、リーダーを目指す人に「できるリーダー」を真似てみることを推奨する。その上で、著者がこれまでの仕事を通じて接してきた優れたリーダーたちの事例をもとに、その行動特性を抽出している。著者を知る宮竹氏は「さまざまな視点から人の動きを捉え、自らもリーダーの育成に熱い思いで臨んでいる」とその観察力と実行力を信頼し、本書を手元に置く。

宮竹氏は、入社3年目の頃から、コールセンターのチーフ、スーパーバイザー、人材開発グループマネージャー、品質管理部長などを経験し、現在にいたるまでリーダーの立場であり続ける。「この本は置かれている状況に応じて拾い読みが可能です。例えば、現場で組織をまとめるリーダーは『真のリーダーの仕事術』の章を読むと、自分がどのように動けばよいか迷った際に、活用できると思います。優れたリーダーが持っている強みや仕事術、失敗の経験などが短くまとめられているので、実践に役立つ示唆が得られます。そうした点からも本書は、部下の育成やリーダーを目指す方の行動指針としてだけでなく、すでにリーダーの立場にある方にとっても、大いに参考になると思います」



著者／柴田励司  
かんき出版  
1000円（税込）  
2009年3月刊行

前向きな姿勢が運や人を呼ぶ  
「あきらめない」が最大のメッセージ

『ビッグツリー』

紹介者／黒須宏典氏  
株式会社日清製粉グループ本社  
総務本部 労務部長



黒須氏はテレビのドキュメンタリー番組で、上場企業の取締役でありながら、家事と仕事を両立する著者を初めて知った。後日、著者のワークライフバランスに関する講演会に出席し、その後の懇親会で直に言葉を交わした。「そのとき、穏やかで紳士的な印象を受けました。一方、困難を乗り越えた経験が裏付ける、内に秘めた自信や力強さも感じ、その人柄に惹かれました」と黒須氏はいう。その場で本書を購入、著者の魅力の理由をあらためて知った。

本書は、妻がうつ病で入退院を繰り返し、長男は自閉症という家族の問題に向きあいながら、前述のように、ビジネスパーソンとしては若くして成功を収めた男性の手記である。「人間の可能性を信じてことができました。ワークとライフを切り離すことができず、壮絶な毎日であっても、あきらめずに、全力で問題に対処し乗り越えていく姿勢には、学ぶところがあります。その姿勢が運や人の縁を呼び込んでいるのだと思いました。この本は、大なり小なり問題を抱えるすべての人に対して、希望を持ち努力し続けることの大切さをメッセージしているのだと思います。また、一人前の仕事人は一人前の家庭人、一人前の社会人であるべきだとあらためて感じました。仕事の成功には家族の理解や協力も必要です。人事はデータ化された人事情報だけでなく、社員を個人として尊重し、背後にある家族のことに思いを致すことが大切だと考えます」



著者／佐々木常夫  
WAVE出版  
1500円（税別）  
2006年6月刊行

## 現場の当事者意識に火をつける 変革を起こすリーダーのための実践書

『愚直に実行せよ！』

紹介者／鶴田晃弘氏

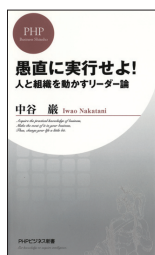
東日本旅客鉄道株式会社  
千葉支社 総務部 人事課長



人を動かし組織を変革する人材を育てるために、これからの日本のリーダーに求められる資質を解説した一冊だ。

鶴田氏は初めて多数の部下のマネジメントを任せられたとき、本書を手にした。しかし内容を本当の意味で理解したのは、本社で企画した社内活性のイベントを支社に展開する仕事を通じてだったという。「イベントの意義や進め方は本社の指示どおり伝え、あとは部下に一任してしまいました。最低限の条件を伝えれば大丈夫と考えていたのです」。しかし、イベントは盛り上がり、満足のいく成果をあげることができなかった。そのとき鶴田氏は、『リーダーは、やるべきことを身をもって示し、成果があがるまで愚直に実行せよ』という本書の言葉を思い出した。命令や指示だけで人を動かすのではなく、リーダーが身をもって示すことで、部下の考え方や行動を揺り動かすのだと。「著者は、リーダーがビジョンや戦略を自分の言葉で語るべきだと述べています。部下が、仕事の方向性を見誤らないためにも重要なことだと思います。本書で示されたリーダーに求められる能力は、意識することで身につけることができると思います」と鶴田氏は語る。

「また、弊社は民営化の際に長期にわたって採用を絞った経緯があり、ミドル層の人材が不足しています。リーダーの育成は急務です。本書は、その育成方法を考える際にも役立っています」



著者／中谷 巖  
PHP研究所  
800円（税別）  
2006年5月刊行

## 「わかったつもり」から脱却し、 正しい理解で学習の効果を高める

『「わかる」のしくみ』

紹介者／堤 宇一氏

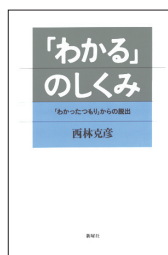
株式会社日立総合経営研修所 QCマネージャー  
NPO法人人材育成マネジメント研究会 代表



堤氏は日立総合経営研修所で研修の改訂や評価に携わる一方、人材育成を担う人の専門性を高めることを目的に設立したNPO法人の代表を務めている。「学習目標の到達への効率性や学習の効果を高めたり、到達度を測定するには『わかる』という状態を正しく理解しなければならないと思い、本書を手に入りました」と堤氏は語る。

本書では、「わかった」という状態の構造を説明するため、文章を例にとる。1つの文章は、いくつかの語句で構成されており、その語句同士を本人の既存知識でつなぐことができれば「わかった」状態といえる。例えば「彼は彼の顔をボディにみた」という文章を考える。「彼の顔」と「ボディにみた」という語句は、このままではつながらない。しかし、「ピカピカな新車がある」と前段で語られ、既存知識が『発動』されていれば、意味がつながる。「わかったという状態」になるには、状況にあった既存知識を用いることがポイントとなる。

「業務経験を通じて学ぶ際にも、この既存知識を『発動』させる方法は有効です。具体的には、仕事の意義や目的をきちんと伝えることです。例えば、部下がお客様を訪問する際、『訪問目的は何?』と問いかけることにより、部下は訪問目的に合った既存知識を『発動』させ、打ち合わせのどこに焦点をあてるべきかを意識し、持ち帰る情報の精度を高めることにつながります」



著者／西林克彦  
新曜社  
1800円（税別）  
1997年7月刊行