

【中堅社員研修用テキスト】

1 日 1 ページで完全マスター
一流のビジネスマンになるための 33 カ条

株式会社武内コンサルティング 代表取締役 武内幸夫
〒577-0055 大阪府東大阪市長栄寺 11-5-804
Tel&Fax : 06-6782-0313
Mobile : 090-3285-1387
E-mail : aaatake1@jeans.ocn.ne.jp
HP & ブログ : <http://takeuchiconsulting.seesaa.net/>

＝ 目 次 ＝

第 I 章 一流のビジネスマンになるための 33 カ条

1. 【教育の要諦】能力が高い人ではなく響く人を育てよう！
2. 【プロの仕事術】3ヶ月後に何をしなければならぬか見えている
3. 【自分との約束に勝つ強い意志を養う訓練】なぜ大手企業ほど予算に対する意識が高いのか？
4. 【成長する条件】自分に嘘をつかない人
5. 【伸びる人・成長する人の特徴】できそうなことの中からは新しいアイデアは出ない
6. 【業績アップの壁を破るコツ】自分で壁を作らないこと
7. 【社員教育の現場報告】やりたいことを自由にやっていたらよ！と言われるのが一番の苦手？
8. 【伸びる店や伸びる人の特徴】悔しいという思いが成長につながる
9. 【良い会社の定義】自分で考えて動いてくれる社員がいる
10. 【社会人としての成長の証】肩書きが人を作るのではなく、良い仕事人が人を作る
11. 【年を取ってから生きて来る若い時の財産】非常識な数をこなしたかどうか？
12. 【成功する人・伸びる人の生き方】自分で上限を絶対に設けない
13. 【基礎はできている人が壁を破るコツ】伸びるためのきっかけを自分で見つけていますか？ライバルはいますか？
14. 【3年後、目に見えない努力で差が付く】減った残業時間を何に使いますか？
15. 【良い仕事ができるコツ】書かされるのではなく、自分から書いておきたいと思うようになること
16. 【プロの仕事眼】大きな広い視野でジャッジできる自分を作ること
17. 【一人前への条件】飽きる壁を超えること
18. 【生涯学習のすすめ】卒業してからどれだけ勉強したかで人生は決まる！
19. 【できる人の仕事術】仕事をしない日を作る
20. 【自分が勉強するより難しいこと】人に教えること・理解してもらうこと
21. 【プロの仕事術】自分で考えて自分で責任を持って実行する
22. 【自己成長の鍵】出張中の移動時間の使い方で将来が決まる
23. 【本物のプロの仕事術】能力があっても仕事が好きでないと、良い仕事はできない？
24. 【成功する方の自己研鑽】営業が終わってからが俺の時間
25. 【当たり前の仕事人が人を育てる】単純作業にこそ差が生まれる
26. 【職人氣質から脱却が大事】自分でやってしまう

27. 【社長から期待されていること】自分で考えて何か一工夫する
28. 【部下育成の要諦】「お前が 3 倍成長しろ！」という意味
29. 【店長の一番大事な仕事】自分が変わることに
30. 【独自性のある店づくり】マニュアルで決められたことしかしない店は伸びない？
31. 【店長 3 年目が一番危険な理由】自分に負けていませんか？
32. 【店舗における躰マーケティング】店舗の補修・修繕は誰がするのか？
33. 【ちょっと気になる話】清掃を外部委託して社員教育は大丈夫なのでしょうか？

第Ⅱ章 一流のビジネスマンづくりの実践法

34. 【社員教育の時代変化】明るい修行で楽しく学べるものがおすすめ！
35. 【成果が期待できる研修方法】育てて欲しい人が育つ研修へ
36. 【社員育成のコツ】中小企業が 3 年間で一流社員を作る方法
37. 【コンサルティングメニューNo.1】業績が上がる・成果が見える目的別教育研修&プロジェクト会議（研修+PT 会議の 2 セットがおすすめ）
38. 【コンサルティングメニュー】従業員の意識を変える研修（テキスト例）
39. 【コンサルティングメニュー】現場実行支援型の店長研修&臨店&店長実地教育（1 日コース：飲食店・小売店）

1. 【教育の要諦】能力が高い人ではなく響く人を育てよう！

「なかなか響いてくれなくてねえ・・・」
いつも社長の口から出て来る愚痴。
「どうしたら良いと思われませんか？」と相談されます。

業績が芳しくない、調子が良くない。業界動向が変化している。
現場にいる人が一番わかっているはずです。社長の指示がなくてもアクションを起こさないといけません。対策を考えないといけません。

また常に社長の言葉から何かを感じる。すべてを言わなくても分かってくれる人。そんな人が社内に欲しいと思っておられます。能力やスキルをいくら高めても響く心を磨かないと会社に貢献できません。危機感を持って業務に当たり、すぐに行動に移せる人をどう育てるかが鍵です。

「きつく言っても変わらないのですが、何か良い方法はありませんか？」
とまた悩まれます。

響く人の育て方というのは、教科書やテキストには書いていません。しかし、一番大事なことです。

響くかどうかは、常に会社のことを考えているかどうかではないでしょうか？
役職や部署に関係なく、会社の業績や方向性が気になっていないといけません。自分の手元の仕事をこなせば、それで OK！では困ります。

時間がある時に、会社の状況や方向性などについて社長が話すことが大切だと思います。目標や夢を語る。そうして少しでも会社に興味を持ってもらうことです。自分の会社だ！何とかして守って行こうという意識が芽生えない限り、変わらないと思います。

すぐには会社の雰囲気は変わりませんが、少しずつ教えて行く、語って教えることです。社長が真剣な姿勢を見せるしかないです。中小企業では、社長と一緒に仕事をしてくれる人を何人作るかで成長が決まると言われます。

響くまで語り続ける。
根負けせずに頑張ってください。

2. 【プロの仕事術】3ヶ月後に何をしなければならぬか見えている

今どうするかだけでなく、3ヶ月後までやるのが頭の中にあるのが理想です。できる方は3ヶ月後だけでなく、半年後や1年後まで頭の中がスケジュール化されています。

業績が悪いからと言って今何かやってもすぐに成果・結果が出る訳ではありません。業績を落とさないように考えるならば、3ヶ月先までやるべきことをスケジュール化することです。

以下のような状況に陥っていませんか？

毎日の業務で忙しくなかなか先のことまで考えることができない。

今月の目標売上を達成させることで頭がいっぱい。

このような発想から抜け出さないと、ますます苦しくなります。自分だけでなく他の社員やスタッフにまで迷惑をかけてしまいます。

ではどのような仕事の仕方をすれば良いか？

1. 手帳を持つこと
2. 気付いたことはすぐにメモを取る
3. 毎朝と就業後に必ず手帳を開き、やらなければならないことを記入する
4. いつまでに誰が責任を持ってやるのかも記入する
5. 自分だけでなく他の方の協力も必要なものは、休憩所や事務所などの白番に記入し、周知徹底を図る
6. 朝礼やミーティングでやらなければならないことを報告・指示をする

大切なのは、仕事の仕方を変えることです。急に何かをするのではなく計画的に仕事をする癖を付けることから変えていかれてはと思います。それと大事なのは頭を休めて、一人で考える時間を作ることです。朝一番でも良いですし、お昼の休憩時間、就業時間後などでも良いです 30分時間を作って下さい。

その癖をまず付けること。そうしたら今度は、3日先までのやるべきことを考え手帳などに記入する。それができるようになったら1週間のやるべきことを記入する。そうすると徐々に先が見えてくるようになります。

どこまで先のことが入っているかで力が分かると言われます。自分でも極力先を見ようと意識して下さい。

今日のことだけでなく、明日のこと、3日後のこと1週間後のこと、1カ月後のことを考えて見えてくるようになると段取りが早くなります。効率的に仕事ができるようになります。

そのためには、上手に手帳を使うこと。それがコツだそうです。
パソコンやアイフォーンでも良いです。メモって残す癖付けが成長させます。
手帳を見ながら仕事をする。それがプロの仕事のようです。

3. 【自分との約束に勝つ強い意志を養う訓練】なぜ大手企業ほど予算に対する意識が高いのか？

「言った数字は絶対にやる！」

いつしかこんな神話が社内に出て上がっています。

会議では、「言った数字は、必ず期末までにやって下さい。」と念を押されます。

言われた方は、「はい」としか言いようがないです。

どこまで会社や上司との約束を守らなければならないのか不安になります。ところが上司の人たちを見ていると、きっちり期末には数字を揃えてきます。少々無理をされているように見える時もありますが、約束は守られます。

これが日本の会社のあり方だったように思います。若い時は右も左もわかりませんが、上司のやっていること、会社で暗黙のうちに決まっていることは守らないといけないという雰囲気がありました。

しかし、最近の若い人たちが予算に対して甘いのはなぜなのでしょう？

実は、皆さん、同じことをおっしゃいます。「私たちの時は、電話を掛けまくって、1件でも受注しようと必死でした。すぐにお金に跳ね返ってくるからやるというのではなく、自分との約束に打ち勝つためです。それができないなら、何をやってもダメだろうと思っていました。そんな強い気持ちを持ってやっていたように思うのですが・・・」

私たちが間違っていたのでしょうか？

ふと、そんなことを思うことがあります。会社人で何が悪いと聞こえてきそうです。会社の中で良いプレッシャーを自分に与えて、訓練することが大事だと思います。

能力や技術よりも強い意志を持つことが大切です。それを養うには、自分との約束を絶対を守ることです。正直、きつい時もあると思います。無理や無茶をした経験がある方もおられると思います。でもその経験が今の自分を育ててくれたのだと思われても良いのではないのでしょうか？

苦労はしたくない、言う責任が発生するから黙っているのでは、伸びないと思います。中小企業は社長や幹部が決めた数字をやるだけです。

逆に、大手企業ほど、予算は自己申告されます。

理由は、大事な予算や数字を他人や会社に決められたくないというプライドがあるからです。言った数字については、責任を持ってやるという意志がそこには見えません。例え、予算や数字が下回ったとしても誰も指摘したり、叱ったりはしないでしょう。

また、この自己申告制が社内に浸透しているとなれば、皆が自分との競争に勝とうと良い刺激を受けます。周りの方から数字を達成するためのアドバイスも自分から積極的に聞くようになります。そうすると社内で急成長する若者がどんどん出てきます。それが会社の起爆剤となり業績が上向ききっかけになります。

こういう社風を自然と創り上げて行くことが大事だと思います。予算や数字になると下を向く社員を作らないように・・・

数字を意識し出したらもうすぐ一人前だ！というのわかるような気がします。

4. 【成長する条件】自分に嘘をつかない人

自分との約束を守ること

これができる人が成長すると言われます。

自分で決めたことは、自分との約束です。他人がチェックする訳ではないですので、意志が強くないとできません。会社や上司との約束以上に自分との約束を守れるかどうか？それが一番大切です。

この仕事はいついつまでに仕上げようとか、今日中にやっつけてしまおうという感じで目標を設定することです。毎日、出社すると1日の仕事をメモに書き出します。一つ終わると消し込みます。そのメモを見ながら常に仕事です。新しく入って来た仕事があればそれに書き足します。

仕事が上手な方は、メモや手帳の使い方が上手です。常にそのようなものを携行しながら仕事をされています。自分の中での目標も設定されています。そのような癖が付いてくると、自分が設定した目標を終わらせずに帰るとというのが嫌になります。なるだけ早くこなそうとするものです。

さらに、帰社時に翌日の仕事内容をメモして帰るようになります。そうすると仕事スピードが倍増します。このような方はもう立派なプロです。おそらく仕事の内容もかなりレベルが高いと思います。

誰にチェックされる訳でもないです。毎日自分との約束を守って行くだけです。簡単なようですが、これができるか否かが大きな分岐点です。

今日はもういいやと思ってしまうと、悪い癖が付きます。また、今日はどこまでやるんだと上司に管理されるのも嫌だと思えます。常に自分のことは自分で決めてやり切ることです。仕事ができるとは、意志が強いということだと思えます。

このことを若い人に教えることが上長の役割です。仕事ができない理由は、自分で目標設定して、やり切る癖が付いていないからです。

できるようになるまでは監視が必要かもしれませんが、そう難しいことではないです。覚えてしまうと後は本人任せ。

成長したいなら、自分のことは自分で管理して欲しいです。

5. 【伸びる人・成長する人の特徴】できそうなことの中からは新しいアイデアは出ない

ゆるい環境、ゆるい納期、ゆるい予算。

何でも揃っている状態では、新しいものは出て来ないような気がします。満たされているということが一番の不幸かも？

中小企業の活力は、満たされていない状況の中で現状を打破することです。何とかしたいという強い思いが、会社を変えて行きます。できそうなこと、やりやすいことばかりをこなしていても新しいアイデアは出て来ないと思います。

もがき苦しみながら知恵を出す。絞り出すといった感じ。そのことを忘れずに、常に新しいことを生み出すことが大事なような気がします。

徐々に会社としての体裁も整い、普通の会社になると成長が止まります。業務がルーティン化されると、難しい仕事がなくなります。それはそれで良いことなのですが、このままでは停滞してしまいます。発想を変える必要があります。できそうなものを数多くこなすのではなく、できそうにないものにチャレンジする姿勢が大事です。

できそうなものは、若手や部下の方に譲り、できそうにないものをやってみることで。そうすると、もがき苦しむはずで。その中から、新しいものが出てきます。

できそうにないものから逃げていると成長しないと思います。伸びている企業は、社員全員ができそうにないものに向かってチャレンジしようとされます。だから新しい商品や事業が生まれます。

満たされると本当に危険です。欲だけが出て来て、自分を変えようとしなくなります。楽しければ何かアイデアは必ず出て来るはず。今の仕事を楽しいと感じるようにし、自分で考えて何か新しいものを生み出すことが大切です。

自分で意識を変えること。

できそうにないもので、興味のあるものを見つけ、それにチャレンジしてみる。失敗しても何度も挑戦すれば良いです。逃げるのが一番良くないです。

個人的にも、できそうなことの中からは新しいアイデアは出ないという格言は本当だと思います。

6. 【業績アップの壁を破るコツ】自分で壁を作らないこと

自分の今までの力で対応できるものが都合よく出て来るということはあまりないです。過去の経験とスキルを活かして何とか現状を打破したいと思っても厳しいかもしれません。

やりたくないこと。

興味のないこと。

やったことがないこと。

などがチャンスかも・・・

自分の想定範囲内でうまくチャンスが転がっているということは少ないと思います。自分が変わらずにチャンスだけ来て欲しいと思っていると、壁は破れないでしょう。

コンサルタントの仕事も同じで、やったことがない仕事が入ってきた瞬間、猛勉強を始め対応しようとします。クライアントからの依頼やパートナーからの依頼で、今までやったことのない業種や内容の仕事にチャレンジするからこそ伸びるような気がします。

また、自分で新しい業種やテーマを探します。毎年、何か新しい仕事ができないか考えています。それをしないと成長が止まり、依頼がこなくなると考えているからです。過去の経験と知識だけで食べて行けるということはないです。

業績アップを図るならば、自分で壁を作らずに何か新しいことにチャレンジされませんか？それも今までの自分の経験でできるものだけでなく、全くやったことのないようなものへのチャレンジも考えてみて下さい。

現状を変えようともがいてもなかなか打破できないのなら、違ったことをやらない限り出口は見えてこないと思います。勇気は要りますが、チャレンジしてみること。できなくてもすぐに諦めないこと。自分ができないのなら他社・他人にやってもらうということも考えられます。どうすればできるのかを考え続けることです。

自分で勝手に壁を作ると伸びなくなります。

何でも素直にやってみること。

それが一番の解決策のように思います。

7. 【社員教育の現場報告】やりたいことを自由にやっていたよ！と言われるのが一番の苦手？

指示されたことは 100%こなす自信がある。しかし、自分で考えて動くのがどうしても苦手という方が多いような気がします。

そんなに難しいことを期待している訳ではないのですが・・・

本人にとっては最大の壁になっています。ご自分でもわかっておられるようです。会社の状況が厳しいという訳でもないので、自由に何でもできる環境が整っています。後は、自分で一歩前に踏み出すだけです。

「やりたいことを見つけて自分で企画してやってみて下さい。」と言っても誰も何もしない。社長の指示待ちになっているのはあまり良くないです。今は良くても将来が心配になります。人の成長とは、スキルや能力を高める以上に自分で考えて動くことができるかどうかだと思います。指示されなくてもちゃんとできていることです。

やはり教え方も変えた方が良くかもしれません。課題・テーマを与えるだけでなく、常に問題意識持って自分で課題・テーマを見つけたり作ったりできるように指導すべきです。社長や上司に甘えてばかりいるとそこから抜け出せなくなります。

どんな小さなことでも良いので自分で企画する癖付けが大事です。例えば、毎日、気の付いたこと、問題点やお客様に指摘されたことなどをノートや手帳に書くことです。そうすると何かが見えて来ると思います。会議やミーティングでの発表でも中身の濃い話ができるようになります。

指示されたことができるようになる、任されるようになった次のステップは、自分でやりたいことを考えてやってみることです。この個々人のやりたいことが会社を成長させます。やりたいことが事業の柱になることもあります。

理想の仕事像は、やりたいことを見つけること。

やりたいことが見つかりと仕事が楽しくて仕方なくなります。

一つ見つかりと、あれもこれもやってみたいと次々アイデアが出てきます。

若手がやりたいことを自由にやっている会社が一番伸びているような気がします。

8. 【伸びる店や伸びる人の特徴】悔しいという思いが成長につながる

目標売上がいなくて悔しいと思うかどうか？

自社の他店に負けて悔しいと思うかどうか？

悔しいと思う気持ちが成長につながります。ある程度数字を達成している。同業他社比でも良い数字を出している。それで満足していると良くないと言われます。自分に勝つことが一番大切です。自分で約束した数字が達成できないと嫌なものです。胸の中がスッキリしません。少しでも未達ならば、なぜ達成できなかったのか自問自答して、答えを見つけないといけません。

会議などでも自店の数値を発表するだけ。他店の数字を聞くだけで、悔しさが感じられないと危険です。何となくやっているだけになると良くないです。伸びている人は、自分で設定した数字を何とかクリアしようとされます。そうすると自分で仕入れたり、自分で売るようになります。在庫も残らないように毎日処分です。1日も気を緩めることはないです。

理由は、月末の数字を見て後悔したくないからです。数字が出てからでは、いくら努力しても変えることはできません。だから後悔しないように毎日、頑張られます。そういう意識を持つと店の売上はどんどん上がります。

悔しいと思うかどうか、それだけです。

自分でもっとできるのではと常に問いかけることです。満足したら終わりです。まだまだできるはずです。伸びている店や伸びている人は何が違うのですかとよく質問がありますが、自分との約束に勝つことです。

自分が決めたことは必ず達成させる。その強い意志があるかどうかです。技術的なものよりもこの意識の差が大きいと思います。会社や店の中で悔しそうにしている店長を見ると逆に安心します。私の顔を見るとメモを片手に飛んで来られます。

「どこが悪いか指摘して下さい。」と・・・

それに、「食事取られましたか？一緒に食事させて下さい。世の中の状況や他店の話を聞かせて下さい。」とおっしゃいます。

もう目が血走っている感じです。悔しい思いをしたくないために、貪欲に何でも吸収されようとしています。おそらくそのような方は、伸びて行かれると思います。やっぱり悔しさが成長に一番の糧になっているような気がします。

9. 【良い会社の定義】自分で考えて動いてくれる社員がいる

良い会社は、会社や上司が指示を出さなくても状況を判断して動かれます。それも的確に動き対処されます。すごく当たり前のようですが、これがなかなか難しいです。

自己実現のために会社や仕事があることを理解されていないと難しいようです。初めから、この仕事がしたいんだ！これが私の天職だ！と思って仕事をされている方はどんな大きな壁があっても乗り越えられます。その壁を超えることによってさらに自分が成長できると信じておられます。

よくクライアント先の社長がこんなことをおっしゃいます。

「指示を出さなくても自然に動いてくれるようになって欲しい。」

「もう私がすべてを仕切らなくても良いようになって欲しい。」

「自分で課題や問題点を見つけてもっと自由にやって欲しい。」

すべてもっともだと思いますが、ジレンマがあるのだと思います。

「そういう会社にするためにはどうすれば良いですか？」

とまた相談があります。

営業成績や店の売上が悪い場合など、すぐに声を掛け合っただけで社員でできる対策をすぐに考えないといけません。会社や社長の指示待ちでは、さらに悪化します。社長としては、そのことが一番気になるようです。

自分で考えて行動する、行動できる従業員を作るというのは、企業の永遠の課題かもしれません。常に意識を高く持って仕事をしていないと、そうはならないでしょう。

社長からのリクエストが多いため勉強会や研修会では、もう何度もお伝えさせていただいています。他人の話を聞いてすぐに行動が変わる人は少ないかもしれません。しかし、一人でも意識が変わってくれることをいつも祈っています。

会社とは、社長がいなくても回ること、支障がないことが理想です。そのような会社にするためには、やはり一人一人の自覚が大切です。

自分の夢は何なのか？

自分は何をしたいのか？

会社に対して何で貢献するのか？

その辺りのことを上手に引き出してあげる作業が必要かもしれません。

伝える、教えるだけでなく、考えていることを引き出してあげる。または、考える癖付けをする。それも大事なことのように思います。

自分で考えて動いてくれる社員が出てきたら、会社の業績は上がると言われます。

業績や売上よりもひょっとすると自分で考えて動くことができる社員づくりの方が大切かもしれません。

10. 【社会人としての成長の証】肩書きが人を作るのではなく、良い仕事が人を作る

肩書きや役職で飯は食えないと言われるようになっていきます。
もう肩書きや役職に頼っている時代ではないのかもしれませんが。
肩書きや役職が付けば、良い仕事ができる、良い仕事が回って来るのではという甘い期待はしない方が良いでしょう・・・

実際、肩書きや役職というのは結果であり、未来を約束するものではないです。自己研鑽し、さらに自分に磨きかけないと成長はそこで止まってしまいます。

肩書きや役職を一つの目標とする時期もあると思います。早く主任になりたいとか、早く店長になりたいという身近な目標がありますが、それを達成された次はどのような目標を立てられますでしょうか？

成長し続けるためには、良い仕事ができることが一つの条件だと思います。自分でも充実感があり、第三者から見ても伸びているなぁと思われるような仕事です。そのような仕事人が人を育てるのではと思います。あまり肩書きや役職にこだわり過ぎるのもどうかなぁと思います。

良い仕事ができるためには、そのような仕事ができる環境づくりと、そのような仕事が入って来る状況を作らないといけません。

あの人に任せておけば大丈夫だろうという安心感がないと良い仕事は回ってこないです。そのためにも今の仕事を大事に丁寧に確実にこなすことが大切です。どんな仕事でもなめずに、しっかりと仕上げること。その繰り返しでしか、認められないです。

良い仕事をするようになったねえと言われることが一番の賛辞かもしれません。

社会人になると、その言葉をいただけるまで腕を磨き続けるしかないです。肩書きや役職という結果は後から付いて来ます。

目標とすべきは、肩書きや役職ではなく、良い仕事のように思います。

11. 【年を取ってから生きて来る若い時の財産】非常識な数をこなしたかどうか？

若い時にはやらされている感があると思います。なぜこんなに遅くまで残って仕事をしないといけないのか疑問に思うことがあると思います。

休日も出勤したりしてプライベートの時間はほとんどないような状態。やっと休みだと思って朝ゆっくり起きると、上司から電話があり、今からすぐに会社に出て来て欲しいという連絡があります。生活リズムは仕事中心でその他のことが全くできない状態が続きます。

でも体が付いて行くなら、良い経験をさせてもらっていると思った方が良いでしょう。若い時はその実感は全くないですが、年を取ってからあの時凄く仕事をしていたなあと思ひ出します。その経験があるからこそ今の地位があります。

特に若い時に非常識な数をこなしたかどうかで人生が変わるような気がします。1 回切りの人生ですが、若い時に甘い環境で育つと後から苦労します。苦労は早めに卒業した方が得なのかもしれません。

この非常識にチャレンジするという経験が後から効いてきます。普通は何かに取りかかろうとする前に、必ず調べます。このくらいは必要だろうという線が出てきます。そうするとその線に向かってどうすれば良いのかを考えます。ところが普通に世間並みにしかやらない場合、期待した成果・結果が出ません。無茶苦茶だと思われくらい非常識な数をやろうとするかどうかです。過去に非常識な数をやった経験のある方は、普通にやっていたのでは成果は出ないと認識されています。だから最初から凄い数にチャレンジしようとされます。当然、期待を上回る成果が出ます。

若い時に非常識な数の仕事量をこなした方は、世間並みが基準ではなく、過去の非常識な数がいっしょに基準になっています。この発想を身に付けることが大きな財産になると言われます。だから就職する時は流行りで決めるのではなく、一番忙しい会社に就職する方が良いでしょう。

非常識な数をこなしたかどうか？

常にその発想を持って仕事にかかるとも大事なのかもしれません。当たり前のことを当たり間の数だけやっていると成果・結果は出ないでしょう。

上限を自分で決めるということは怖いことです。それが成長を止めます。非常識な数を常に追いかける癖付けを若い時に身に付けることが大切なような気がします。

12. 【成功する人・伸びる人の生き方】自分で上限を絶対に設けない

必要最小限の努力で最大の成果を上げたいと思っていると成功しない？

このことが非常に大事らしいです。成功された方を分析して、その方と同じようになるには、同じ努力が必要。それをできる限り効率的に行い、必要最小限の努力で成果を上げようとするとうまく行かないそうです。

努力するということに対して自分で上限を設けているといつまで経っても成功しないのかもしれませんが。逆に成功されている方は、他人や他社を分析し、人並み以上に努力されます。それもほんの少し超えているというレベルではなく、成果が出るまでどんどんさいます。本人は意識されてはいないと思います。でもそれくらいやるのが当たり前で、自分に負けたくないと思われているからでしょう。

これくらいやれば、こういう成果・結果が出るだろうと勝手に答えを決めて取りかかるのではなく、他人・他社が追いつけないくらい努力をすることが大切なような気がします。成功された方の半分の努力で同じような成果を上げたいと思っていると成功しないでしょう。

若手の方からどれだけやれば良いですか？という質問・相談がありますが、どれだけという決まりや限度はないです。逆にその限度を知りたいなのでしょう。それを逆算してスケジュール化するつもりだと思いますが、その努力では足りなくなります。

理由は、今の状況や環境ではそれで良くても時間の経過や環境の変化で今以上の努力が必要になったり、または違った努力をしないとイケなくなるからです。

成功したり、伸びられている方は常に自分で課題を見つけられます。どんどん新しいことにチャレンジされています。何をどこまですれば良いという発想がないです。

すべてにおいて上限がないからです。自分の生き方や言葉の中でもこの上限を設けないということが大切です。やれるだけやる、好きなだけやる。それで良いと思います。その結果が成功や成長に結びついているのだと思います。

成果や結果が出ていないのなら、さらなる努力が必要なだけ。自分で自分の限度を決めるような生き方をしていると成功はないと思って努力した方が良さそうです。

13. 【基礎はできている人が壁を破るコツ】伸びるためのきっかけを自分で見つけていますか？ライバルはいますか？

このような方が、一番伸びる可能性が高いです。
何かの刺激が必要だと思います。このレベルの方は人から何かを教えられるよりも自分で何かを気付いた時、殻を破られるのではないのでしょうか？そのためには意識を高く持つことです。自分から良い意味での刺激になる場へ行かれてはと思います。

基礎は勉強すれば身に付きます。ところがそこから先は、本人の気付きと意識次第です。周りがサポートしてもどうにもならないです。こういう方は、ちょっとしたきっかけで人材になります。基礎はできている訳ですから、後は自分で動くだけです。

会社としても基礎は徹底的に教え込むことができますが、そこから先は個々人の意識と努力次第です。いくら周りがサポートしても本人が成長しない限り変わらないでしょう。

でもそのような人が壁を破るようなコツはないですか？という相談も確かにあります。上長の方は、目をかけている人と一緒に仕事をしたり、課題もたくさん与えて報告を受けられていると思います。ただし、そこから先が大切です。自分で考えて企画立案したり、動かない限り何も変わっていないことになります。

この状態が何年も続くと本人が焦ってきます。自分の成長が止まっていることを認識し出します。焦りが悪い方向に向かわないように指導することも大切になってきます。やはり、社内にモデルになるような人で、年齢が近い人がおられればベストだと思います。そのような人を目標とすれば、そうなれるかもしれないからです。

ところが難しいのは、社内に年齢の近い人もおられず、モデルといってもかなり年の離れたベテラン社員ばかりという場合があります。そうすると自助努力しかなくなってきます。

できれば自分が憧れの人や慕って行きたい人を社内で見つけることです。それと良い意味でプレッシャーがかかったり、やる気が出て来るのは、同窓会など同級生の活躍です。どうしても隣の芝は青く見えますから、自分もそうなりたいと思ひ出します。社内だけでなく、横との連絡も大切です。

やはり最終的には、自分のライバルを見つけることです。ライバルがいると成長は早くなります。壁も自然と破れています。

自分でライバルだと思う人を見つけませんか？

できれば自分と同等レベルではなく、少しだけレベルが高い人をライバルにすることです。

壁というのは、ライバルと思えるような人が見つからないからかもしれません。目標が定まれば、人は必ず成長します。壁を破るには、その時々で自分が目標とするライバルを見つけることが大切ではと思います。

14. 【3年後、目に見えない努力で差が付く】減った残業時間を何に使いますか？

どの企業、どの店も残業を減らしてきています。昔に比べて時間的余裕が出てきているのではと思います。余暇時間として楽しむのも良いですが、計画的に時間を使って行かないと伸びなくなるのではと危惧しています。

キャリア抱負なベテラン社員の方なら、残業が減っても上手に仕事をこなされ、逆に効率的な仕事の仕方を見つけられるでしょう。

ところが若手社員は、鍛えないといけない時期なのに、残業がなくなり早く帰社するように指示が出ると会社で仕事をする事ができません。上司の監督の元、指示された仕事はできるようになっても、空いた時間を自分を鍛えるために有効活用できるかどうかは意志の強さにかかわってきます。強い意志や目的志向がないと、仕事がない時には余暇として時間を使ってしまいます。

昔は、残業残業で夜遅くまで残って仕事をして自然と鍛えられて行きました。そのことがあるからこそ、今の地位があるという方も少なくないと思います。

この会社に残って仕事をする時間ですが、1年で計算すると何百時間、あるいは何千時間になるかもしれません。これが0になり、3年も同様な状況が続くとどうなるのでしょうか？間違いなく若手の成長が止まります。

残業が減っても自分のスキルや能力を高めるために、自分で鍛えないといけないと思います。自己鍛錬を止めた時、成長は止まります。

おそらくですが、この傾向は続きそうな気がします。気を引き締めて、自分に厳しくしないと、将来が心配です。いろんな面で豊かになろうと思えば、それだけの努力をしないといけません。気付いた時には遅かったということのないように、残業が減ったら、その時間を何に使うのか考えないといけない時代が来たように思います。

今厳しく鍛えておけば、未来に夢が持てます。
空いた時間は、自分を高めるために使って欲しいです。

3年経った時、急速に伸びた人と変わらなかった人の差が大きく付くような気がします。

15. 【良い仕事ができるコツ】書かされるのではなく、自分から書いておきたいと思うようになること

日報に関する議論がやはり多いです。実は、私も勤めている時は、書くのが嫌でした。朝一番の就業時間前に書いていましたが、納得して書いていた訳ではなく、提出物としての義務として書いていたような気がします。

しかし、必然的に仕事の量が増え、内容も濃いものになってくると、どこかに書き留めておく必要が発生します。そう思うようになった時初めて、日報というのが役立つと気付きました。

実際には、日報から自分の手帳やノートになったのですが、翌日以降にしなければならぬ仕事を全部書いて行きます。期日や時間、提出者（上司やクライアント先）も記入します。終われば、終了日を入れて上から赤線を引っ張ります。ただそれだけ。

それに慣れると、毎日のそのノートを見ながら仕事です。書いている字は汚くて人に見せれるようなものではないです。そうすると今度は、次の段階に入ります。ノートの左側は、しなければならぬ仕事を列挙します。右側は、仕事をしながら気付いたことや学んだこと、ヒントなどを書き込みます。これが意外と企画書などを書く時に役立ちます。最初は左ページが先に埋まって行きますが、徐々に右側が書ききれなくなってきました。そのようになれば、かなり仕事がこなせている状態だと思います。

でも 1 年や 2 年でこの癖が付いたのではないです。やはり 5 年、10 年と仕事をやっていて少しずつ覚えて行きました。周りで仕事が出来る人を見ていると、同じように仕事をノートに列挙し、済んだら線を引かれています。

日報の云々の問題ではなく、仕事のやり方を自分なりに工夫して、他人に迷惑をかけることが大切です。返事はしたが、何も出てこないというのは良くないです。約束したことは、きっちりと書面で回答すること。それが社会人の仕事のあり方です。ノートに書くということは、自分と約束したということです。今はそのノートからパソコンに変化しましたが、やっていることは同じです。何か気付いた時、どこか書き留める癖を付けると成長が速くなると言われます。日報やノート、手帳の使い方を工夫することが良い仕事ができる早道ではと思います。

16. 【プロの仕事眼】大きな広い視野でジャッジできる自分を作ること

役職以上にこの視点を持つことが大事だと言われます。

自分の部署だけ、自分の会社だけの発想でジャッジすることは経験を積みばできることです。ところが、それではいつか壁に当たります。自分のため、会社のためにも大きな視野で物事を判断しないと、そこで成長が止まります。

自分の会社だけでなく、業界全体を見渡してジャッジができる人材になること。業界の動向を自分なりに予測して、その上で戦略を立て、ジャッジできる能力が必要だと言われます。自分の会社しか見ていないと言う状態が危険です。経営幹部になればなるほど、視野を大きく持って考えたり判断することが大切になります。

今良いだけではダメで、未来が見える形に再デザインし直すことが必要です。このことは管理者教育や幹部研修などで誰かに教えていただき習得するものもでないです。本人が気付いて、そのような視点を持つことです。ああこの方、凄いなあと
思う瞬間は、業界動向や世の中の流れの中での立ち位置と今後の戦略を語っている
方です。

だから出て来る言葉は、「今良くてもダメなんです。今の状態では3年後どうなる
かわかりません。もっと違った角度からも検討して、事業が安定するように考えな
いといけません。小さな自分の会社の中の枠にとらわれていては見失ったり、見落
としているのではないかと思ひ不安です。もっと私自身の視野を広げない限りこの
会社は危ないと思っています。」とおっしゃいます。

景気が悪くなくても業界動向が悪くなくても大きな視野をお持ちの方なら、その危
機を乗り切れるはずで
す。その業界における能力や技術を身に付けた方が、切り抜
けて行ける訳ではないです。目先の業務改善も大事ですが、これからどうして行く
のか、業界の流れを読みながらジャッジして行かないと、波の変化について行けな
くなります。

そのためにはどうするかですが、伸びている企業や伸びている人と付き合うこと
です。大きな視野をお持ちの方の話を聞かれてはと思います。役職に関わらず、視野
を広げる訓練が今後ますます大事になってきそうです。視野を広げると言うことは、
理想の自分を作って行くことだと思ひます。そういう人材が今企業に求められてい
ます。自分の会社だけでなく、業界がどうなって行くのか、その視点を持つことが
必要な気がします。

17. 【一人前への条件】飽きる壁を超えること

テレビを見ているゲームをしても丸1日もすると飽きてくると思います。休み前にはあれだけお腹いっぱいやろうと思っていても、いざやってみると飽きてきます。長く持って3日？

ところが仕事では飽きることは許されません。転職や配置換えが簡単に出来る訳でもないですから、続けて業務遂行することが求められます。単純作業や単純業務であっても同じです。決して飽きてはいけません。飽きてしまうと今度は良くないことが起こります。仕事をなめ出し、失敗やミスが発生するようになります。

伸びている人、成長されている人ほど飽きていないようです。飽きないようにどうしようかと対策を講じている訳ではなく、前向きに仕事をしている結果が飽きない状況を作っています。

飽きるということは、何となく仕事が面白くない状態だと思います。誰でもそんな経験はあります。その時、どう考え、どう動くかが大切だと言われます。残業したり、徹夜を繰り返すと嫌になるものです。しかし、自分でしっかりと目標を持っていれば、今の状況も一過性のもので、いつか自分の思っている仕事をやってやるんだと元気が出て来ると思います。

結局、飽きない人というのは、目標を持っている人ではと思います。それがあからこそ、今の状況を打破することができるのではないのでしょうか？

飽きない工夫をしようしても上手くは行きません。その前に、しっかりと自分の夢と目標を持つことが大切です。単純作業であっても常に目標達成のために自分が何をすれば良いのかを考えながら仕事をするのが大事なような気がします。

飽きるということは、自分で仕事を単純作業にしてしまっているのかもしれませんが。別に難しくする必要はないですが、考えて答えを出す訓練をしないと、良い答えは出ないでしょう。

どんどん成長されている方にとって、飽きるということはないです。経営でも飽きるという状態は、撤退を意味します。次々新しい課題が見つかり、それを楽しく解決して行くことが大切です。飽きる壁、必ず超えて下さい。それが成長のための第一歩らしいです。

18. 【生涯学習のすすめ】卒業してからどれだけ勉強したかで人生は決まる！

生涯教育の中では、現任教育・卒後教育・継続教育が大事だと言われます。特に、継続教育は、「学習者の能動的態度」と「適切な学習環境を整えることへの組織の理解と責任」から成ると言われています。

ところが気になるのは、学校を卒業すると勉強しなくなる若者たちです。卒業ならまだ良い方。入学した瞬間に、本から手が離れます。あんなに真剣に受験勉強をしていた姿はどこへ行ったやら・・・

実際、大事なのは会社や組織に入ってからどれだけ勉強したかで人生が決まると思います。それに終着点や到達点はないです。勉強は死ぬまでしないとイケません。楽しく学びながら自分を成長させることが大切です。

生涯教育というよりも個人の側で見ると「生涯学習」のような気がします。あらゆることを学ぼうという姿勢がないと成功しないのではと思います。

単純なことです。勉強会や研修会では、「まず、手帳を持って下さい。スケジュールを入れて管理して下さい」というところから始まります。次に、毎月1冊は必ず本を読む癖を付けて下さいとお願いします。

ところがこの時点で脱落される方もおられます。どうしても本を読む癖が付かないのです。1日の中のほんの数十分で良いから、読んで欲しいです。また社会人になると塾などはないですから、外へ他流試合に行くこともなくなります。しかし、積極的に異業種交流会などに参加して人脈づくりをすることも大切です。

今の会社や組織にあぐらをかいていては、幸せにならないと思います。自分の将来を設計して、どうなりたいのか、そのためには何をしなければならないのかを考えて欲しいです。勉強や学習は学校で終わりでは困ります。そこからどれだけ努力して自分を伸ばす事ができるかにかかっています。

生涯教育には、適切な学習環境を整えることへの組織の理解と責任があると言われます。会社や受け入れる組織の側も学習できる環境を整える必要があります。個人任せにせず、キャリアプランの明示とサポートが必要になってきます。生涯教育・生涯学習という概念をしっかりと持った組織がこれからも伸びて行きそうな気がします。

19. 【できる人の仕事術】仕事をしない日を作る

あるいは休める時に休む癖付け。これが大事だと言われます。毎日、必死で頑張るのも良いですが、体を壊しては元も子もないです。

会社に住んでいるのかと思うくらいいつもいる人。朝早くから夜遅くまで残ってくれている社員の方には頭が下がります。でもそれも若い時だけ。歳を取って、そのような行動をしていると、かえって疑われます。言葉は悪いですが、能力がないということを証明しているようなものです。

会社に残って仕事をしていることが美德である時代は終わったように思います。残るとしても自分の成長のために時間を使われてはと思います。

例えば、19時を過ぎると、新しいプロジェクトや新規事業案件の資料集め、あるいは自己研鑽のための時間に充てるようになると一人前だとも言われます。会社の業務を朝から晩まで行わないと終わらないというのは、会社の組織に問題があるのか、本人に問題があるのかのどちらかです。

それと上司の目としては、キッチリ休んでくれている人、リフレッシュしてくれているの方が安心です。次の休みは何をしようか、いつも会話に出て来るくらいであって欲しいです。

休みの日も家でゴロゴロ。

会社から連休を取って良いと指示があっても消化できない若者が出ているそうです。

昔こんなことがありました。ある店長が凄く業績を上げたので、ご褒美の意味を込めて会社から5日間の休暇をもらいました。ところが、奥様もいらっしゃるのに旅行へも行かず、とりあえず1日・2日と家で体を休めていたそうです。3日目にもなると、テレビやゲームにも飽き、夕方には店に出ていたそうです。

本人いわく、「3日も休むのはつらいです。それだったら仕事をさせて下さい。私には連休はいりません。」と会社に言ったそうです。本人はそれで良いかもしれませんが、部下の人たちはどう思うでしょうか。私たちもひょっとしたら休めないかなあ？あの店長と仕事をすると休めなくなる。と思われてしまいます。

そうするとその店長の店からは、スタッフが辞めて行くか、移動願いが出ます。真面目で良い店長なのに、人が離れて行く。悲しい現実が待っています。

できる人ほど、意図的に仕事をしない日を作っておられます。出来る人ほど、大型連休を取ってリフレッシュされています。

休むことは罪悪ではありません。休まないことの方が罪悪です。

もう昔とは違います。胸を張って、今年は昨年よりも〇日だけ休んだ日が増えたと言って欲しいです。

20. 【自分が勉強するより難しいこと】人に教えること・理解してもらうこと

例えば、セミナーや研修会に参加しても伝達講師ができることが大切です。自分で理解して、納得するだけなら皆できます。自分が習得したものを他の人に伝えられるかどうかそれが鍵です。

役職者の条件の中にこのことも入ってきます。自分の能力を高めるだけでなく、人に教えることができる能力が必要です。

「私は人に教えるのが下手なのですが、どうすれば良いですか？」という相談をよく受けます。皆、最初から得意な人なんて少ないと思います。経験を積むしか解決しません。やり方なども自分で工夫して、いろいろチャレンジされることです。これと言った答えは別にはないです。部下と向き合うことです。

その時の注意点は、自分が基準にならないこと。当たり前のことが出ていなくても怒らないこと、顔に出さないこと。要はそれが守れないので、教えることが上手くいかないということになるようです。内容や伝え方ではなく、自分が成長していないので教えることが上達しないと言われます。

また聞く方の姿勢が良くないので、教えようとしても上手くいかないとおっしゃいます。

おっしゃることはよくわかります。でも出来の良い方ばかりではないです。自分より出来の良い方はいないと思った方が良くらいです。自分よりレベルの低い人に指導することが教えることになります。

人に教えるということは、自分が勉強させてもらっているんだと思った方が良くかもしれません。会社や上司の方の狙いは、実はそこにあるのです。教える側の方に成長をして欲しいという願いがこめられています。失敗もたくさんすると思います。悩むこともあると思います。そのことから逃げずに人間的に成長して欲しいと思っておられるからこそ、教育係を任命されているのです。

人としての大きな壁は、教えることができるスキルを持つことです。簡単には会得できません。一生かかるかもしれません。だから面白いのです。教えるということに興味を持った瞬間、物事の考え方が変わると言われます。是非、興味を持って仕事に励んで下さい。

21. 【プロの仕事術】自分で考えて自分で責任を持って実行する

まず、プロとか一流と言われる仕事をしようと思えば自分で考えて企画することです。それが一番大切です。人の企画に乗っているだけでは面白くないと思います。常に、新しい企画を考えること。仕事の面白みはここにあると思います。

企画を上げて下さいと言われてから嫌々出しているようでは、その企画上手くないかたないでしょう。自分で考えて企画できるかどうかは鍵です。

常に企画を上げるためのネタを持っておかないといけません。手帳やノートにそのネタが毎日書き込まれていますか？
ネタ集めが楽しくなると、良い企画を作ることができるようになります。

それともう一つ大事なのは、自分で責任を持ってやるということです。会社や上司から指示されて嫌々やるのではなく、自分が主体となってやって欲しいです。プロの方は普通とは逆でやらされるのが最も嫌。できたらやりたくないと思っておられます。それくらい自分に自信を持っておられます。たまには失敗することはあっても他人から指示されて仕事をするなんて主義に合わない方が多いのも事実です。

責任ある仕事とは、最後まで処理をするということです。報告書を上げたり、クレーム処理をしたり、伝票処理をしたりと色々あると思いますが、あの人に頼めば間違いなく綺麗に仕上げてくれるというレベルの仕事です。

企画は上げない、責任ある仕事もしないとすると、成長が難しくなります。企画を考えるのが楽しい、最後まで責任を持って仕事をするのが当たり前になりましょう。

自分が主体となって動けば、考え方も変わって来ます。ただし、責任はしっかりと取りましょう。別に失敗した時にどうこういうのではなく、会社のルールに沿った仕事の仕方をして下さいということです。

それと、最後の後始末まで面倒を見るのは嫌だと思わないでください。プロの方は、仕事がスタートした段階から、最後の始末のイメージが出来上がっています。頭の中でスケジューリングされています。自分で考えて自分で責任を持って実行する。簡単なようで一番難しいのかもしれませんが、逃げずにチャレンジされてはと思います。

22. 【自己成長の鍵】出張中の移動時間の使い方将来が決まる

まず出張、あるいは社外研修・会議などへ参加した場合、着いた現地でこれから参加しますと会社へ連絡を入れるのが筋です。

そこから先ですが、通常の出勤と違い出張ですから、当然現地へ着くまで時間がかかります。また、帰りも時間があります。その時間をどう使うかで成長が決まると言われます。

疲れて寝たいのもわかります。しかし、我慢。。。行き帰りの時間を合わせると、数時間はあるはず。この時間をどう使うかで人生が決まるとまで言う方がいます。

特に出張が多い方ほど要注意です。どのような出張時間の使い方をされていますでしょうか？私も新人の時で上司と一緒にいる場合は、1日あったことの質問攻めでした。上司の方は嫌だったと思います。身近に良い家庭教師がいる訳ですから使わない手はないです。

一人の時は、必ず本を読むようにしています。2時間くらいの移動距離なら、1冊何とか読み切ろうとします。飛ばして肝心なところだけでも読み込みます。あるいは大切な会社の資料に目を通す事も大事です。現地へ着くまでは、この作業も怠ってはいけません。

また、この日とばかりにメールを送ることもできます。特に席を外された上長の方は現場が心配だと思います。作業指示を個々人向けに送ることも大事です。出張だからと言って、安心しては伸びません。成功されている方ほど、出張中の時間を上手に使っておられます。

それと会社からは、現地へ行くまでの時間と帰ってくるまでの時間に何をするか指示はないです。個々人の自由に任されます。意識の高い人ほど、自分の成長のためにこの時間を使われます。1年、2年経ち、10年も経つとこの出張の時間の使い方大きな差が出てきてしまいます。

出張が決まったら、出張の行き帰りの時間をどう使うかも考えて下さい。計画を立てて出張すべきです。10年後、キラッと光ったビジネスマンになりたいのなら、時間の使い方をもう一度考え直されてはいかがでしょうか？

23. 【本物のプロの仕事術】能力があっても仕事が好きでないと、良い仕事はできない？

能力やスキルを高めることは自由にできます。しかし、良い仕事をするためにはどうもこの能力だけではダメなようです。本人の仕事に対する意欲が大きく左右するような気がします。仕事が好きで常にレベルアップを図り、深く知って今まで以上に良いものに仕上げようという気持ちが大事だと思います。

今の自分の力を過信してもしようがないです。学校の勉強とは違い、100点が上限ではないです。点数に天井がないため、何点取っても良いのがビジネスの世界。

自分がどうありたいか、その気持ち次第かもしれません。
ある程度キャリアを積むと、後はこれで食べて行けるかなあと安定志向に入ります。仕事もある程度潤沢に入ってきているので、大丈夫だろうと・・・
また、周りの環境が良すぎることもあるでしょう。そんなに頑張らなくても周りが助けてくれる。

仕事には、終着駅がないため、常に勉強し続け、良いものを創り上げようという意欲が常に必要だと思います。前回と比べてどれだけ成長したか？それを仕事の糧にしないといけないと思います。

凄い方は会うたびに進化されています。仕事に広さも深さもあります。死ぬまで勉強というのは嘘ではないかもしれません。能力があると周りから認められても安堵せず、そこからどれだけ磨き込みを掛けるか、それが大事です。特に若いうちに能力が付いた方ほど危険だと思います。

今認められている能力は、今の評価に過ぎません。時間が経てば、その評価が変わる可能性があります。常に能力のブラッシュアップが必要だと思います。

そうすると、仕事が好きであるかどうかが一番大事な要素のような気がします。仕事そのものが好きでないと、勉強し続けることは難しいでしょう。

いつも何か新しいものを見つけ、さらなる発展をしている人を見ているとカッコ良いと思います。

仕事は能力よりも好きかどうかの方が大切ではないでしょうか？

24. 【成功する方の自己研鑽】 営業が終わってからが俺の時間

営業が終わってからどうされていますか？

最後のお客様が帰られると店内の片付けと売上集計。「お疲れ様」とスタッフを見送った後、何をされますか？

1日の疲れが溜まっていると思います。少しでも早く家に帰って体を休めることも大切です。しかし、営業が終わると真つすぐ家に帰ることが普通になっていると成功は遠くなって行くそうです。

営業が終わってからが自分が自由に使える時間です。その時間をどうするかで人生が決まると言われます。翌朝の仕込みや準備のことを考えると自由なる時間はそんなにないです。でも成功されている方は、その時間を次のステップに進むための時間として使われます。

新メニューの研修や店周りを積極的にされます。寝る時間はひよっとすると 2～3 時間くらいかもしれません。自分が納得の行く状態になるまでは必死に勉強です。それがいつまで続くのか不安になるよりも、そのことを楽しめるようにならないとプロではないと言われます。

会社も疲れているのに、そこから仕事をして欲しいとは言えませんが、自分のためにどうするか真剣に考えて行動することが大切だと思います。営業が終わってからの時間の使い方で人生が変わるのかもしれません。その時間をどう使うかで自分も店も変わってくるのでしょうか。

誰にも邪魔されず、静かなところで自分を磨くことができる時間を大切に使っている人が成功されるのでしょうか。

時間は皆ないです。どこかで時間を削らないと、時間を作れません。大事な時間だからこそ集中して、良いものが出来上がります。

できれば若い時にこの癖を付けておくと得です。調子が悪い時、上手く行かない時は、俺の時間を使って解決策を見つけることができます。自分で店を持たれる方は、誰に教えられた訳でもないですが、この時間を上手に使っておられるようです。

俺の時間の使い方、それが人生を変えるような気がします。

25. 【当たり前前の仕事が人を育てる】単純作業にこそ差が生まれる

私の仕事で言えば決算書の入力。誰にでもできる仕事です。他人に任せても差異のない仕事です。でもこれだけは、誰にも譲りません。自分でコツコツとエクセルに入力しています。

理由は、自分で入力をしていると、自然と分析ができるようになり、数字を覚えるからです。いろんな企業様の数字を見ていると、何がどれくらい多いのか、少ないのか見えてきます。

どんな業務、仕事でも同じだと思います。別に自分でしなくても良い仕事なのですが、必ず自分でチェック確認しながら行う基礎的なものがあると思います。単純作業はすべて部下や人任せにすると、今度は自分の成長を止めてしまうこととなります。

能力というのは単純作業をさせればわかるという方もおられます。頭で考えて仕事をする場合、評価が難しいです。評価の基準が違えば、答えも自ずと変わってくるからです。ところが単純作業は、すべて同じ目的、同じ方向性で答えもほぼ同じのはずです。

仕事の進め方や答えの出し方、出来上がったものの状態など他人と比較することが可能です。手を抜かず、きっちりと仕上げているかどうかは、見ればわかると思います。他人に見られていなくても自分に厳しく、丁寧に仕事をしているかどうか、それが大事です。

人にやってもらうのは簡単です。それでは、自分の成長を止めてしまいます。逆に自分の成長を止めないように、この仕事をするからには、絶対にこれだけは自分でやろうと思うものを決めることです。

おそらくそれが見つかれば、プロの仕事をされていると思います。プロの方を見ていると、意外と頑固でプライドを持っておられます。簡単には譲らないものを何かしら持っておられます。

またプロは道具を大切にされます。飲食店の場合ですと、包丁の研ぎを人に任せたりはしません。毎日、開店前、閉店前に必ず研がれます。

皮靴、毎日磨いていますか？

自分の大事なパソコン、毎日ウェットティッシュとエアスプレーで綺麗にしていますか？

他人が直接見たり、チェックしないものを自主的にどれだけ大事にしているかでその方の仕事ぶりがわかると言われます。

プロを目指すなら単純作業にこそ魂を入れて臨むべきだと思います。皆さんその積み重ねの結果、プロになられています。

それができるようになると細部にまで心配りができるからです。決して、単純作業をなめてかからにようして下さい。

26. 【職人気質から脱却が大事】自分でやってしまう

折角教えたり、鍛えたりするチャンスなのに・・・
人に頼むより自分でやった方が速くて、正確。

個人で事業をなさっているのなら良いですが、組織の中で仕事をされている場合は問題です。何でも自分でやる方ほど、成長しないと言われます。

仕事を全部自分でこなしている人ほど要注意です。知らず知らず、全部自分でやる癖が付いています。周りにおられる若手に声を掛けられて、一緒に仕事をされれば若手の方も仕事を覚え、成長されるはず。簡単なことのようなのですが、それが一番苦手と言う方が意外に多いです。これを職人気質と言うらしいです。

仕事に支障のないようにするには自分で片付けるのが一番かもしれません。しかし、会社にとって組織にとってはどうでしょうか？

会社に職人さんが多くなると業績が上がる感じはしますが、未来が心配になります。プロ集団だから良いと言うのではなく、そのプロの方が未来も安心して事業運営できるように若手を育成しないとイケません。

中小企業でよくあるのは、プロレベルの方とそうでない方との差が大きいということです。今は大丈夫、あと数年も大丈夫、しかし 10 年後が心配という会社が多いです。

会社や社長は、認識されています。今のプロレベルの方の仕事ぶりには満足し評価されていますが、部下指導をもっとやって欲しいと思っておられます。中小企業では、世の中の景気や業界動向以上に、教育や伝承が大事です。決まったルールや仕組みがないため、どうしても疎かになって行きます。

組織的運営の欠如が危機を招きます。職人集団は一見良いように見えますが、危険性も孕んでいます。職人からの脱却、それが一番の課題です。仕事が入ってくれば、若手に声をかけて一緒に作業を行って欲しいです。

それを各人が気付くようになった瞬間、もう一段高いステップへと昇華されると思います。職人が目立たない組織をどうやって作るか、それが大きな課題のように思います。

27. 【社長から期待されていること】自分で考えて何か一工夫する

業務がルーティン化してしまい、何も変わらない毎日。

「お疲れさん」と言ってスタッフと分かれる。

これが続くと店の売上は間違いなく下がって行きます。

間違っただけをしている訳ではないですが、お店からお客様が減って行きます。仕事を当たり前のように繰り返しているだけでは、お客様はリピートしてくれません。また使ってみたくありません。

大事なのは自分で考えて何か一工夫することです。費用が少々かかったり、原価が高くなるなら前もって言えば良いことです。お客様の心をつかむために必要であれば OK です。

幹部の方や店長に期待されているのは、何か考えて実行して欲しいということです。何でも良いです。お客様の心をつかむために何か動いて欲しいです。売上を維持向上させるためには、この小さな一工夫が大切です。それも会社や社長から指示されて行うのではなく、自発的にやってみたことを当たり前のようにできるかどうかです。

企画書にまとめて提出するまでもいかないものがたくさんあると思います。なければ気付いていないだけです。お客様から見ると、もう少しこうして欲しいなあという部分があるかもしれません。毎日何かできることはないかなあと思って仕事をしているかどうかです。自分でやってみたいと思っているネタ帳のようなものはありますでしょうか？自分の店だと思って、自分で考えて一工夫することができるようになると売上に現れてきます。店を任せられるということは、売上を上げることができるということです。

自分で考えて答えを出すという訓練が必要です。これが自然にできるようになると一人前だと言われます。決まった答えはないです。自分の頭の中で自由に考えて答えを出さないといけません。楽しく仕事をされている方は、やりたいことがたくさんあるようです。やってみたいアイデアをたくさん持っているようです。

何の変わりもない毎日を送っていると店も個人も成長は止まります。学校とは違い、世の中では天井がありません。伸びる人はコツをつかんだ瞬間、青天井で伸びて行かれます。自分で何か考える癖付けが一番大事なような気がします。

28. 【部下育成の要諦】「お前が 3 倍成長しろ！」という意味

部下育成で悩んで上司に相談に行くと、
「お前が 3 倍成長しろ！」とよく言われました。

自分は成長せずに、部下が成長して欲しいというのはお門違い。
少しでも育て欲しいというのはわかりますが、すぐに育つ訳ではないです。何度言ってもわかってくれない、やってくれないと愚痴が出ますがそれをグッと我慢。

でもそれは皆同じだと思います。部下を持った瞬間から始まる一つの大きな課題です。どういう伝え方をすれば良いのか考えるようになります。しかし、部下のことを考えることが勉強になります。

それでもなかなか上手く行かないものです。相手は生き物です。本で読んだことや上司に経験談を語ってもらっても解決はしません。相手に応じてどうすれば良いのか教育法を考えないといけません。悩んでばかりいても仕方ないです。そうすると今度は仕事がつまらなくなります。少し発想を変えてみられませんか？

人を教育しようと思えば、まず自分が成長しないと無理です。部下の努力の 3 倍以上の努力をしないと成果は出ないと思います。人のことを考える前にまず自分が成長することです。

どうすれば自分がもっと成長できるか、それを相談に行かれた方が良いかもしれません。自分を鍛えて成長すること。そうすると何かが見えてきます。違った生き方、違った行動をするようになります。部下への接し方も自ずと変わってきて信頼されるようになります。

部下育成の悩みは尽きません。でもそのことばかりを気にしていると仕事が捗らなくなります。気持ち良く仕事が出来て、モチベーションを上げるには、自分が成長することを考えることです。

自分が成長していないのに、部下が成長してくれるということはないです。部下育成で躓いている原因は部下にあるのではなく、自分にあります。そのことに気付かれた方が次のステップへと行かれます。

自分がどうすれば 3 倍成長できるか、それが一番大切なことのようにです。

29. 【店長の一番大事な仕事】自分が変わること

商品や売場、メニューを変えてもそれほど効果はない。
人を育ててもまだまだ。

社長が期待していることは何でしょうか？
今の現状を自分で打破して欲しい。壁を破って欲しい。そういう願いがあると思います。

外部研修への参加を促されるのもスキルを身に付けて欲しいのではなく、外の空気を吸って変わるきっかけを自ら見つけて欲しいと思っておられるのではないのでしょうか？

自分が変わらず、周りの人や商品を変えるだけでは店は良くなりません。そのことに期待していても売上は大きく変化しないと思います。伸びる人は、自分で伸びるきっかけを見つけ飛躍されます。変わることが一番成長につながることをご存知だからです。

今の自分ではいつか限界が来る。もっともっと変わらないといけない。自分が変わることで店もスタッフも変わってくれる。そういう思いが強いです。

ただ何となく今の仕事をしている。景気がもう少し良くなってくれば、店の売上も良くなるのになあと思っていると、状況はますます悪くなって行きます。そういう後ろ向きな発想が一番危険です。売上を上げるということは、自分を変えるという意味と同じだと考えても良いと思います。

出勤時間やあいさつの仕方、朝礼・ミーティングの仕方、部下への指示の出し方など何でも良いです。今までと違う行動を取らないと成長はないです。

現場に居ればスキルは自然と身に付きます。スキルを上げるだけでなく、自分の意識や行動をどこまで変えられるかです。

それと絶対に否定的にならないこと。
これは昔やったけど効果がなかった。
それは時間がないでできない。
スタッフが言うことを聞いてくれない、一緒に動いてくれない。

景気が悪くてお客様が来てくれない。

などなど・・・

一度否定的になるとすべてが否定的になります。

前を向いて頑張ろうという姿勢が薄れてきます。それが周りにも悪影響を及ぼします。

店の売上を上げるのは実は簡単です。店長の意識と行動が変われば、数字に変化が現れてきます。

自分を変えようと努力する人が伸びるような気がします。

30. 【独自性のある店づくり】マニュアルで決められたことしかしない店は伸びない？

緩やかな店舗運営で、店の独自性を認めるのが理想のようです。

マニュアルや会社で決められたことしかやってはいけない。会社の判断がすべてになると、スピード感がなくなります。人も育たなくなります。店に任しても良いレベルになった後は、独自性が大事なようです。店で考えたり、個々人の意見が反映されたりすることで成長します。

でも一定の基準を満たすまでに行くのがたいへんだと思います。基準レベルに到達していないのに、あれこれ意見が出てくると店は混乱します。課題だけが山積みになり、どうして良いのかわからなくなります。

そのためには、マニュアルや会社方針を活かされることを進められてはと思います。まずはマニュアル通りにできることです。そこを第一目標とします。誰がやっても同じような状況を作ることです。

イレギュラーや勝手な判断は認めない。厳しい規律の元で店を運営する。そうするとある一定の売上で止まります。そこから先は、独自性です。自由度があり過ぎると店はバラバラになってしまいますが、ある程度のレベルになると独自性が大切になってきます。

実際、マニュアル通りに教えるのは簡単です。しかし、意見を出して下さいとか、考えて動いて下さいという戸惑うスタッフが出てきます。それに自主的に自分で考えて何かをするというのが周りの目もあり、嫌だという方もおられます。

しかし、独自性がないと壁を破ることはできません。マニュアルの次のステップも考えておく必要があると思います。

店長は、店の現状を把握して指示を出すことが大事なような気がします。今、自店のレベルはどれくらいなのかを判断しながら独自性を出して行く。チェーン店であっても店ごとに客層や嗜好は違うと思います。

店長の大事な仕事はこの独自性です。会社の指示だけで店を運営するのではなく、自分やスタッフが考えたアイデアをどう活かすかです。それができないと店は停滞

します。

マニュアルを超えた独自性がお客様に支持されると売上も伸びて行きます。マニュアルを超えた店作りにお客様も魅力を感じられます。

マニュアルがある程度できていると思われるならば、少しずつ店の特徴を出されてはと思います。

31. 【店長 3 年目が一番危険な理由】 自分に負けていませんか？

店長になって 3 年目くらいになると、だんだん気持ちがだれてきます。店も何となく汚くなったり、声が出ないようになる傾向があります。決められたこともきっちりとかなすことをしなくなってきました。店長になったばかりの頃は、覚えることがたくさんあり必死です。寝る時間も惜しんで体と頭を動かしていたのではと思います。

しかし一旦、仕事を覚えてしまうと、つい何かあっても大丈夫だろうという変な余裕が出来てしまいます。ある程度スタッフも育ててきたので、気を張って仕事をするとということが少なくなります。

実は、その状態になることが一番危険です。知らず知らずのうちのお客様を逃がしている可能性があります。感じの良い店だと評価してくれないとお客様はリピートしてくれません。ちょっとした気の緩みもお客様にはわかってしまっています。仕事を覚えた時ほど要注意です。自分で次の目標、次の夢を作らないといけません。安心してしていると、徐々に店を見る目が甘くなります。自分に厳しい人でないと成長はないと言われます。あの時のやる気とイキイキした目はどこへ行ったのでしょうか？

そのため会社としては、スーパーバイザーや部長が臨店を行い店舗評価、店長評価を行います。でも誰かにチェックされないとやらないというのはあまり良くないです。チェックされなくても強い意志を持って仕事をすべきです。

店の状態が良くないのは、景気やスタッフのレベルではなく、自分に負けているからです。

誰よりも早く店に出て準備をする。

一番大きな声を出す。

店舗のクリンリネスのレベルを上げる。

ちょっとしたことなのですが、気が緩むとやらなくなります。

店を強くしようと思えば、自分を強くすること。強い意志を持つようにすることです。同じ店で店長をしているとどうしてもモチベーションが下がります。でもどんな小さなことでも見逃さない。できることはすべてやり切るという姿勢が大事です。店長職は終着駅ではないと思います。まだまだ上があります。良い人生にするためにも、もっと上を目指して仕事をすることが大事なような気がします。

32. 【店舗における躰マーケティング】店舗の補修・修繕は誰がするのか？

見つけるとすぐに専門業者へ電話。

見つけるとすぐに会社や社長に報告。

どちらも間違っていないように見えます。これが普通だと思います。

ところが、どんな小さなことでも報告しなさいという指導教育を行っていると言報告はするが自分では解決しようとしなくなります。常に指示待ちの状態になります。

そうすると今度は、店が傷むのは営業しているので当たり前。傷めば会社が直してくれるだろうという雰囲気が出てきます。これが一番危険です。

自分たちで勝手に直すと時間もかかり、もし怪我でもしたらたいへんと思われるかもしれませんが、業者の方に依頼するまでもないものはやはり自分たちで直した方が良いと思います。

自分たちの仕事は、営業して売上を上げること。その他のことは会社や本部に任せれば良いというふうになると、店はガタガタになります。おそらく、補修費も多くかかるのではと思います。

物を大切にする、店を大切にしない心がないと良くないです。自分たちの手で直す癖が付くと、大事にするようになります。営業時間後に補修のために残るのは嫌なものです。そういう余分な時間を作らないためにも早め早めに直すようになります。

それともう一つ、会社や社長の指示待ちになると人は育ちません。自分で考えて、自分で判断して動くということがなくなります。大きな費用がかからないものであれば常識的な判断の元、自主的に動いて欲しいです。

また店舗チェックを毎日行い、気付いた点から直して行って欲しいです。それが店長や管理職の仕事です。

補修のあり方、ルールで躰教育は決まるような気がします。何でもすぐに報告しなさいだけでは、人は成長しません。自分で考えて動く社員を作らない限りローコストにはならないように思います。

33. 【ちょっと気になる話】清掃を外部委託して社員教育は大丈夫なのでしょう か？

学校でも清掃を外部委託されているところがあると聞きます。そのような経験をした子供たちが大人になると清掃は外部委託が当たり前になるでしょう。

清掃は専門の業者の方にやっていただき、自分の仕事に専念するという慣習が出来上がるとたいへんです。清掃を全くしない、しなくても良いと考える社員が出てきます。最近では、自分たちが使っている更衣室やロッカーの清掃までしなくなっているところがあるそうです。

毎年、春には新入社員が入ってきます。その時に、清掃業者の方にやっていただく部分と自社の社員が行う部分を教えないといけません。新入社員は、他の社員よりも早く出て来て、全社員の机の上のぞうきがけを行ったり、会社の周りの清掃などを行う癖付けが大事です。

そこで面白い現象が起こっているようです。何かと言いますと、このような当たり前の癖付けが出来ている年代の人たちは仕事ができるようになり、成長するそうです。清掃を疎かにし、真剣に取り組まなかった世代は、成長しないとか・・・あるかもしれないと思います。自分の仕事ができればそれで良いというものではないです。清掃など、組織の中で一番大切なことを知り、行動に移すということが成長につながります。

ある社長がおっしゃっていました。

「毎年、新入社員が入ってきますが、学歴や仕事の出来では、これからどのように成長するのか見えません。しかし、清掃をしっかりやる人は必ず成長しますよ。だから毎朝、彼らに付き合っ一緒に清掃をしています。それが彼らの成長を後押しするのだと信じています。仕事を教えようとしても人は成長しないのかもしれない。私の仕事は世の中で生きて行くために大事なことを教えてあげることのように思います。」

清掃をなめていると後から大きなツケが回ってくるかもしれません。社員を育てようと思えば、社長が朝一番に出社して一緒に清掃をするのが良いのかも？

清掃をしなくなった会社から業績が悪くなっているような気がします。

自社でできる範囲のものは自社でやる癖付けをしないと、いろんなことに波及しそうな気がします。

34. 【社員教育の時代変化】明るい修行で楽しく学べるものがおすすめ！

地獄の特訓はもう昔の話？

社会人としての心構え、厳しさを早め知ってもらいたいためだと思いますが、成果はどうでしょうか？

特訓を行い、気持ちが変わり、仕事に対する姿勢が変わる。そうなれば良いですが、短期間の研修では、その場限りになるような気がします。理想は厳しい先輩や上司の机の横で学ぶのが一番です。しかし、そのような先輩・上司がいなくなったため、厳しく指導してくれるところへ研修へ出されているのかもしれませんが。

今の若い人たちはどう受け止めておられるのでしょうか？

今さら、特訓？なぜ？

普通に社内でいろんなことを教えてくれればそれで良いのになぁ・・・
と思っておられるかもしれません。

もうきつい修行を受けて自分を成長させるというのはナンセンスかもしれません。嫌々参加して身に付くとは思えません。

できれば楽しく学び、また参加したい。もうワンランク上の研修はないですかと本人が自己申告してくらいが理想です。学ぶことが楽しい、知らないことを知ることによって自分の成長が確認できる。そんな研修会を実施されませんか？

テレビを見ている怖い顔をしたコンサルタントの先生が、厳しく叱っておられます。本人はなぜ叱られたのか理由もわかりません。理由は自分で探しなさいとまた叱られます。その繰り返しで仕事と何かを学んでいく？

これでは規格化されたロボットになってしまいます。本人のレベルに合わせて、なぜ良くないのか、間違っているのかを噛み砕いて説明を行い、理解してもらうことが大切だと思います。

それと教えるコツは、本人が楽しいと思えるようになることです。楽しくないと続きません。楽しいと思うようになれば、次のステップへ進んでみたくくなります。罵声を浴びせ、怒鳴り声を上げ、相手を委縮させては意味がないです。厳しくてきつい修行から明るい修行へ時代変化しているようです。研修はニコニコ笑いながら、楽しく学べる場にしないと積極的に参加する人がいなくなるような気がします。

35. 【成果が期待できる研修方法】育って欲しい人が育つ研修へ

よく研修会の依頼があります。社員全員の方が集まっての研修会や店長クラスの研修会などなどいろんなパターンでやらせていただいています。社長や企画された方は、参加した人の意識が少しでも変わり、成長して欲しいという思いが強いと思います。

しかし、実際には参加者全員が育つということはないのではと思います。

誰のための研修でしょうか？

実施することが目的ではなく、成果が期待できるものになっていないと意味がないです。

研修会を開催する前に以下の点を確認させていただいています。

1. 誰をどの方を育てられたいですか？実名を挙げて下さい。
2. 育つという状態のイメージはどのようになった時ですか？
3. そのイメージになるまでにはどれくらい期間が必要と考えておられますか？

こういった感じで、育てる人と育て方の内容・スケジュールを少しずつ詰めて行きます。

もう総花的な、儀式のような研修では期待する成果が出ないのではと思います。社員全員でなくても店長全員が揃わなくても、会社が伸びて欲しいと思う人に集まっただけピンポイントで研修を行うというスタイルもあっても良いのではと考えています。

育って欲しい人が育つ研修を企画できるかどうかにかかっているような気がします。育つ、育てるというのは、理想の形があることが大切です。その理想の形に近づけるために研修を利用するという手法があります。

それに、教科書的なテーマ・内容ではなく、育って欲しい人が育つようなテーマ・内容で行う必要があります。

また、研修会の内容よりも参加される方をこれからどうやって育てて行くのか、それを作ることが大事です。

学ぶだけではなく、人が育つ研修。

それを目標に良い研修にされた方が良いのではと思います。

36. 【社員育成のコツ】 中小企業が 3 年間で一流社員を作る方法

この質問、問い合わせも多いです。今すぐには言いませんが、3 年くらいで人が育つ会社を作りたいですとおっしゃいます。おっしゃる通りだと思います。

しかし、どのようにすれば良いのか悩んでおられます。大手企業のように人が溢れていて、競争が激しく、また教育プログラムがしっかりと出来上がっていると差が付くばかりです。

中小企業にしかできないような方法も考えられてはと思います。例えば、昔は新入社員は社長の運転手から学ばせる会社がよくありました。でもこれが一番勉強になります。朝一番、社長宅へお迎えに行き、そこから会社やクライアント先などへ訪問。車中で社長からいろんな訓示をいただくので、他の人よりも成長が数段早くなります。これをルール化し、ある一定期間、新人をローテーションさせる会社もあったくらいです。

また、まんべんなく人を配属するのではなく、一番忙しいところで修行させることです。偏っても良いです。それが結果的には、会社にプラスになります。それと忙しい部署や店がないと人は育ちません。まずそのような部署や店を作ってください。同様に、一番忙しい人の下に付けること。これも勉強になります。上司の方が嫌がるかもしれませんが、効果絶大です。

もう一つの案は、新人さんはよく部に配属されますが、育てようと思えば役員預りにして、各役員に数名預ってもらい、ローテーションされてはどうでしょうか？

つまり大手企業にはできないことと言うのは、社長や役員、幹部の方々と新人さんの距離が近いということです。そのような人たちが、社員教育に当たるのはおかしいという意見があるかもしれませんが、それが一番の武器です。

社員教育を管理職の方に任せておいて大丈夫でしょうか？それで今まで人は育ちましたでしょうか？何か違った発想や視点で行わないと今までと同じになってしまいます。新人は、育つまで、認められるような仕事ができるまでは役員預り。怖い役員の方の顔を見たくなければ、早く仕事を覚えて配属させてもらうくらいがちょうど良いと思います。育つか育たないかを見極めるのは簡単です。緊張感を持って仕事をするかどうかです。役員の方に預ってもらわなくても、席だけは怖い役員の方の横にしてあげるのが一番効果があるかもしれません。

37. 【コンサルティングメニューNo.1】業績が上がる・成果が見える目的別教育研修&プロジェクト会議（研修+PT 会議の 2 セットがおすすめ）

今までの教育研修プログラムで成果が上がらない訳？

- ・会社から強制的に参加させられている
- ・社長が教育研修の必要性を感じて実施している（本人にはその意識はない）
- ・講師の一方的な話を聞くだけに終わっている
- ・1 回教育研修を行っただけで、フォローする仕組みが出来上がっていない
- ・研修後の実践レベルでの活かし方が想定されていない

「教育を行うことによってどんな成果を期待されているのか？」

これをイメージ化することが大事です。成果が期待できないものに投資する訳には行きません。また、単に教育を行うだけでなく、社内の改善・改革につなげることが大切だと考えています。

単発で、意識改革のため、世の中の常識を伝えるために講師をお願いされることがありますが、理想は年間計画の中に落とし込まれることです。

調査・診断からスタートされることをおすすめします！

社内の現状分析を行わずに、ただ研修を実施しても成果は上がりにくいです。課題や問題を明確にし、それを改善・改革するために教育研修を活用するという進め方が良いのではと考えています。そのため、まず調査・分析から入らせていただいております。

ステップ 1：調査診断

1. 社長面談 社内の課題・問題の総点検と研修内容・進め方の確認
2. 幹部面談 社内の課題・問題について面談・ヒアリング（各人 1 時間程度）
3. 社員面談・アンケート
 - ①社員面談は数名でのグループ面談か個人面談です。（各々 30 分程度）
（どちらを選択されるかは、会社の状況および社長の判断次第です。）
 - ②無記名式で社内アンケートを実施します。
（テーマごとの課題について回答をいただきます。）

ステップ 2：調査結果の分析・報告

1. 社長・幹部・社員からの面談・ヒアリング内容のまとめ報告
2. 社員アンケートのまとめ報告

※まとめにつきましては、すべて弊社にて取り行います。

この調査結果から、どのような研修が必要であり、何を改善・改革して行かなくてはならないのか、あるいはどのようなものを作成する必要があるのかを判断します。

調査分析の報告会につきましては、社長のみ、幹部社員以上、一般の社員にまで報告する場合など様々です。こちらでも社長の判断を優先し、実施して行きます。

ステップ 3：研修・PT 会議実施前の準備

研修前に準備・整備する必要があるもの

- ①会社方針
- ②会社目標数値（部門別数値）
- ③どんな会社にしたいのかを明確にしておく
- ④社員に期待するものを明確にする
- ⑤できる限り会社数値を公表すること

必ず研修・PT 会議の前に以下のことを明らかにすること

- ①目標数値を明らかにする（できる限りすべてのことを数値に置き換えること）
- ②成果物イメージを明らかにする

ステップ 4：研修&PT 会議の実施内容の決定

実施内容 A：教育研修内容づくり（社長・幹部の方々と打ち合わせ）

- ①テーマ・内容の決定
- ②参加者の決定
- ③スケジュールの決定
- ④日時・時間帯の決定（集まりやすく、業務に支障のない時間）
- ⑤研修後の活かし方についての確認
- ⑥改善状況のチェック・確認

※1 回 2 時間までが理想です。それ以上は集中力が持続できません。時間よりも回数多く実施されることをおすすめします。

実施内容 B：プロジェクト会議推進内容の決定

- ①改善改革・作成が必要なテーマ・内容の決定
- ②参加者の決定・リーダー推進役の決定

- ③スケジュールの決定（集まりやすく、業務に支障のない時間）
- ④日時・時間帯の決定

ステップ 5：具体的な進め方（実施内容の A・B を同時並行的に進めます。）

研修は、世の中の常識を知る、業界常識を知る、スキルアップ、モチベーションアップ、数値管理・数値意識などのテーマが主となります。

PT 会議では、研修で学んだことを実際の現場の改善・改革にまで落とし込みます。

成果のイメージ例

- 例 1. 会社の目標数値を達成！
- 例 2. 個々人の目標数値の達成！
- 例 3. 人事考課表の作成・運営！
- 例 4. 給与体系の見直し、キャリアプランの完成！
- 例 5. アクションプランの完成！
- 例 6. 中長期経営計画書の完成！

★数字が達成できているか、成果物が出来上がっているか、それが大事だと思います。

38. 【コンサルティングメニュー】従業員の意識を変える研修（テキスト例）

- 第一講座 世の中で成功されているビジネスマンの生き方・実践法
- 第二講座 質疑&応答（自分の悩みをぶつけ合う！なぜ殻を破れないのか？）
- 第三講座 まとめの話（今日からやるべきこと・すぐにやって欲しいこと）
- 第四講座 各人からの方針発表

※時間は、第一講座から第四講座までで概ね 3 時間程度です。

《講座内容》

1. 自分との約束に勝つ
 - ①自分で決めたものは絶対に達成させる
 - ②約束を守れるという意味は、他人との約束の前に自分の心との約束を守ること
 - ③スキルアップ・キャリアアップしている方は自分との約束に勝っている人
2. 中小企業と大手企業との違い
 - ①甘えをなくす、隣の芝は青く見えるもの
 - ②良い意味での心地よい競争意識を持つ
 - ③他社と自分を比較しない、伸びている人・成長している人と比較する
3. 夢と目標を持つ
 - ①何がしたいのか？
 - ②どのような生活をしたいのか？
 - ③どうなりたいのか？
4. 最低限守らなければならないビジネスのルール
 - ①絶対に自社ではやってはいけないことを理解する
 - ②世の中の常識、業界の常識を理解する
 - ③会社の方針・方向性を理解する
5. 貢献できる人間になる
 - ①会社のために貢献すること
 - ②お客様のために貢献すること
 - ③仲間のために貢献すること
6. 意識を変えるためには、行動を変えることが大事
 - ①業績が悪い時の行動法とは？
 - ②考えて仕事をするのはなぜ大切か？
 - ③結果だけでなくプロセスも大事にしているか？
7. 仕事のあり方を変えてみる

- ①ワンランク上の仕事をするには？
- ②営業成績を上げるには？
- ③良い人脈づくりをするには？
- 8. 感謝する気持ちを持つ
 - ①会社・上司・仲間・親に感謝すること
 - ②お客様・お得意先・関係先の方に感謝すること
 - ③感謝を言葉以外で何かやっていますか？
- 9. 気付きのある生活
 - ①入社・出勤時の注意点
 - ②休日や休憩時間の使い方
 - ③就業時間後の時間の使い方
- 10. 勉強癖を付ける
 - ①勉強する時間を作る
 - ②本を読む
 - ③手帳の使い方
- 11. まとめ
 - ①まず自分から変わろうと思っているか？
 - ②今の自分に満足せず、チャレンジしようとしているか？
 - ③自分が変わればどうなるかイメージできているか？

39. 【コンサルティングメニュー】現場実行支援型の店長研修&臨店&店長実地教育 (1日コース：飲食店・小売店)

「武内さん、うちの店長鍛えて下さい、教えてやって下さい！店も見て指摘して下さい」とおっしゃいます。依頼されるのはうれしいことですが、単に研修を行ったり、私が臨店して指摘をただけでは効果がないと思います。

そこでどんなことをしているのかをお話させていただきます。

まず、鍛えて欲しいと思っておられる店長さんを選抜させていただきます、人数は車に乗れる人数が店員です。多くても2~3名くらいです。時には部長さんが同行されることもあります。

選抜された店長さんに運転していただきながら、抜き打ちで店のチェックに入ります。1店当たり長くて30分程度です。その店の店長さんに現場で改善点を指摘し、自分でメモを取っていただきます。メモを取った内容については、翌朝までに社長・部長にレポート提出です。そのレポートの項目もいつまでに誰がどのように改善するのかも明記することがルールです。

また車中に帰ると、今視察した店について打ち合わせです。これを数店繰り返します。徐々に店の見方やスタッフとの接し方が見えてこられます。業績を上げるためには何が欠けているのか、自分は今から何をしなければならないのかということがわかってきます。

その後、店長会議です。各店を臨店してわかった改善点を報告させていただきます。その場で、今後どのような対策を打つのかを店長全員で打ち合わせします。

時間を空けない方が良いです。その日見たことをできる限りその日に伝えて、今からすぐに直した方が良いです。店はスピード感が大事です。これがだいたい1日の行動スケジュールになります。

店長会議が終わると、手が挙がります。何かと言いますと、「武内さん、うちの店も見に来て下さい。それと一緒に同行させて下さい。」とおっしゃいます。自分や店を磨くために必死のようです。

社長は忙しく教える時間を取れないため、一般的な常識から業界で行われている普通のあり方について教えて欲しいと思われています。それに外部の第三者の方にい

ただいた方が効果があると判断されているからでしょう。

結局、1日コースを半年、1年間継続して行うこととなります。

うれしいのは、半年後、1年後、昇進・昇格される店長さんが出て来ることです。ちょっとしたきっかけで自分を成長されます。

研修や会議だけ、臨店だけでは効果が薄いです。店長を引っ張り回すくらいでない
と意識は変わらないと思います。

期待される成果は以下のようなものです。

1. 店長の意識が変わる
2. 店長の役割が見えて来る
3. 店長の次の職が見えて来る
4. 店のレベルアップが図れる
5. 売上アップのための具体的な方策
6. 接客力アップのための具体的な方策
7. 在庫削減のための具体的な方策
8. 経営数値が見えて来る（改善・改革でどこまで伸ばすことが可能なのか？）

もう一步進むと・・・以下のような具体的なものまで改善が進みます。

1. 日報の見直し
2. 朝礼の見直し
3. シフト表の見直し
4. 店内販促の見直し
5. 店頭の店づくりの見直し
6. 接客サービス力の見直し
7. クリニネスの向上
8. 正確な棚卸と在庫削減
9. スタッフの服装・声出し
10. 会議体系・ミーティングのあり方
11. 目標管理の徹底化
12. 計数管理の力が付く
13. 集客のための販促企画
14. 原価（仕入）の見直し
15. 備品管理の見直し

16. 諸経費の削減の見直し

企業ごとに成果や改善点は違ってきますが、いろんなことが見えて来ることは確かです。後は優先順位と責任者を明確にしてスケジュール化することです。店長に負担が大きくなるかもしれませんが、これを超えない限り良い店、素晴らしい店長にはならないと思います。