

書籍からの学び

仕事ができる人が見えないところで 必ずしていること 安達裕哉

令和5年11月12日読了



寺前総合法律事務所
弁護士・中小企業診断士 岡崎 教行

仕事ができる人が
見えないところで
必ずしていること

1万人のビジネスパーソンを見てきたコンサルタント & ベストセラー「頭のいい人が話す前に考えていること」著書が明かす、
「仕事ができる人」に共通する思考術

安達裕哉

日本実業出版社
定価 本体1500円(税別)

なぜあの人は、いつも
成果を出せるのか？

自己紹介

寺前総合法律事務所 弁護士・中小企業診断士 岡崎 教行

【学歴・職歴】

平成12年 3月 法政大学法学部卒業
平成13年10月 司法試験第二次試験合格
平成14年 3月 法政大学大学院卒業
平成15年10月 弁護士登録（第一東京弁護士会）
平成27年 1月 中小企業診断士試験合格
平成29年10月 中小企業診断士登録（城西支部）
平成31年 2月 寺前総合法律事務所（パート
ナー）

【専門】

労働法務。取り扱う事件、相談の9割程度が労働問題。

【著書】

三訂版 使用者側弁護士からみた「標準 中小企業のモデル就業規則策
定マニュアル」（日本法令・共著）
社労士のためのわかりやすい補佐人制度の解説（労働新聞社）
Q&Aとストーリーで学ぶコロナ恐慌後も生き残るための労働条件変更・
人員整理の実務（日本法令・共著）
就業規則からみるメンタル不調の予防と対応－規定整備のポイント－
（新日本法規・共著）
基本がわかる！人事労務管理のチェックリスト（労務行政）
個人契約型社員制度と就業規則・契約書作成の実務（日本法令・共著）

【BLOG】

労働法務弁護士、がむしゃらに生きる365日
<http://okazakinoriyuki.com/>



第1章

「実行力」は人生を変えるための最強の武器

まずはやってみる。その上で、データをきちんと検証して、再現する。

アウトプット中心のスキルアップの仕方を身につける

どんな仕事でも、**1番偉いのは「最初に案を出す人」**。批判なんて誰でもできる。でも、最初に案を出すのは勇気もいるし、何よりみんなから馬鹿にされないように一生懸命勉強しなければならない。だから、最初に案を出す人を尊重するのは仕事では当たり前である。

第2章

「決断力」はフレームを知ってこそ身につく

第3章

「コミュニケーション力」はちょっとした工夫で大きな差がつく

話がわかりやすい人になる8箇条。相手の立場から自分の話を見ることができかどうか。

- 1 過程から話すか、結論から話すか
- 2 抽象的に話すか、具体的に話すか
- 3 自分が話したいことを話すか、聞かれたことを話すか
- 4 一律の表現を使うか、相手の反応を見て言葉を変えるか
- 5 詳細から入るか、全体から入るか
- 6 自分のペースで話すか、相手の理解スピードに合わせて話すか
- 7 こそあど言葉（これ、それ、あれ、どれ）を多用するか、避けるか
- 8 話が途中で脱線するか、話を完結させてから次の話題に移るか

第3章

仕事を任されたら絶対すべき 8 箇条。

- 1 納期を確認する
- 2 成果を仕事の依頼者と合意する
- 3 仕事を分割する
- 4 難しい仕事から取り掛かる
- 5 行き詰まったら、即、相談する
- 6 説明責任を果たす
- 7 自分でゼロから考えず、前例を探す
- 8 人へ依頼は早めにし、1 - 7 を守らせる

第3章

初対面でも上手に警戒を解く面接官に学ぶ6つのステップ
リラックスした状態でないと、その人の本当の姿は見えない

- 1 挨拶の声は大きく。かつ、一言付け加える。場所わかった？とか
- 2 本題に入る前に雑談をする。
- 3 相手の気持ちを代弁する一言を入れる。
- 4 自社の悪いところ、限界を正直に話す
- 5 質問に対して明確に回答する
- 6 好きなだけ質問してもらおう 質問してもらおう方が本当の姿を掴みやすい

第3章

誰でもコミュニケーションの達人になれるたった1つの心がけ

その人の趣味や、好きなものを必ず聞く

教えてもらったら、とりあえず試す。

第4章

「考え抜く力」は物事の本質を教えてくれる

頭のいい凡人になってしまう原因

助けを求めるのが下手。人は頼られるのが好きなので、頼ることは人間関係を円滑にする

周りに恐れられる。優秀でない人をどう扱うか、その態度を皆は見ている。そしてその態度が、どれだけ人望を得られるかということを決める。

第5章

「働きかけ力」は人生を豊かにする強力な味方

何回も同じことを言わせるなという上司のセリフは無能の証。

上司の役割の1つは、部下に同じミスを何度も繰り返させないこと。

繰り返し起こるミスは本人の責任でなんとかさせるのではなく、仕組みで何とかすべき。そうしなければ、組織にノウハウは残らないし、誰が責任を取るのかも曖昧になる。

部下は、リーダーに「間違えないこと」ではなく、率先して行動し、間違えた時はその非を認めて、素早く修正することを求めている。

良い上司と悪い上司の見分け方

- 良い上司は、部下の自慢話が多いが、悪い上司は、部下の愚痴が多い。
- 良い上司は、機嫌が良いが、悪い上司は、機嫌が悪い。
- 良い上司は、会社の魅力を語るが、悪い上司は、会社の課題を語る。
- 良い上司は、非を認め謝罪するが、悪い上司は、正当化して謝らない。
- 良い上司は、自分と違う考え方をする人を重視し、悪い上司は、同じ考え方をする人を重視する。
- 良い上司は、勉強するが、悪い上司は、過去の経験に頼る。

第5章

急かすとスピードアップするは違う

私は◎月◎日までに仕事を仕上げたいが、これを実現するために障害はあるか？それに対して私が手伝えることは何か？
〇〇と言う要求は必須。〇〇と言う要求は努力目標だ。

1つ目は、上司たる自分が手伝えることを聞いている。
2つ目は、物事の優先度と到達点を伝えている。

上司がやらなければいけない仕事は、本来であれば、助力と要求基準の設定である。

第5章

仕事というのは、お客さんのため、会社のためでもあるが、まず自分の独立のためにすること。

仕事は自由を手にいれ、自分の独立のためにする。