

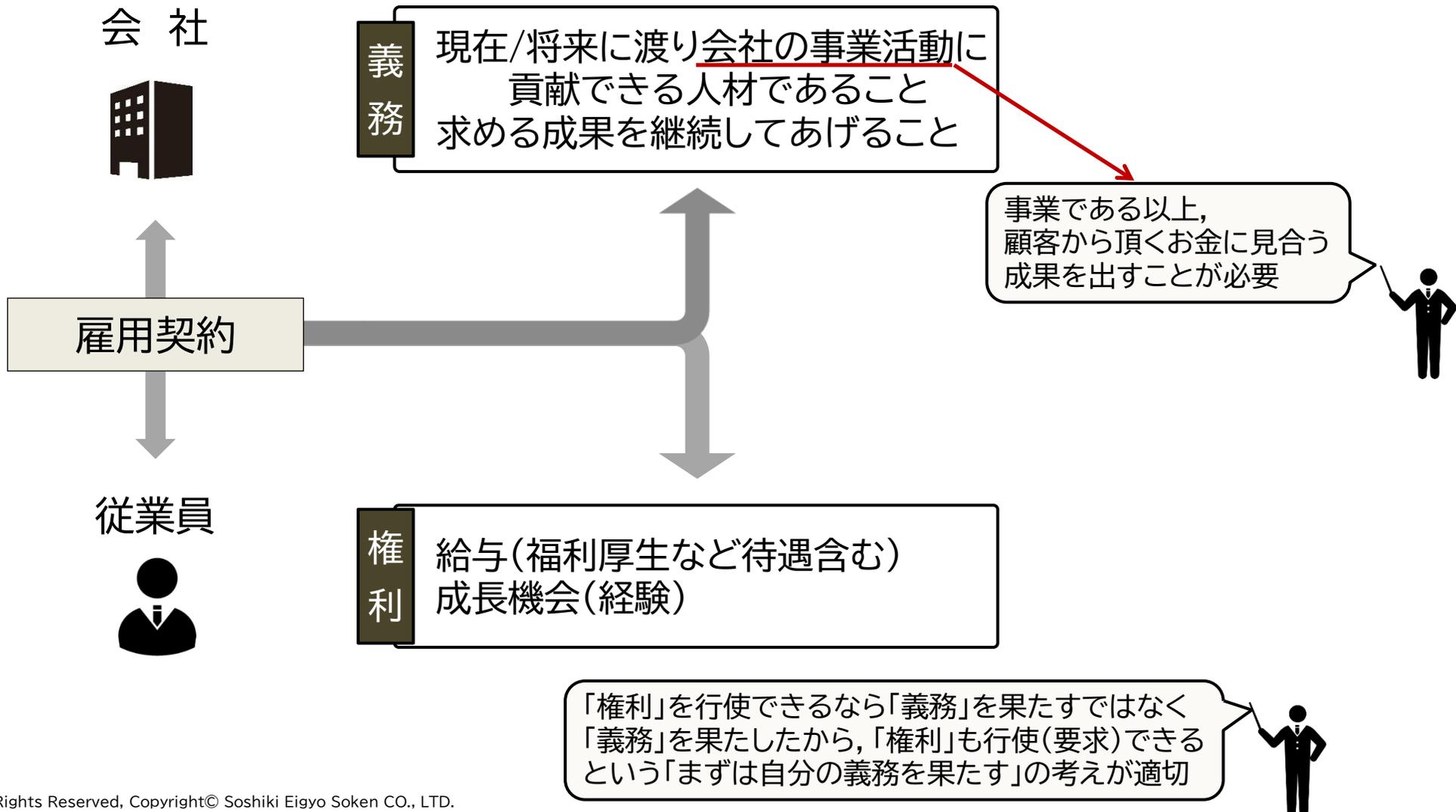
より成長できるビジネスパーソンになるために



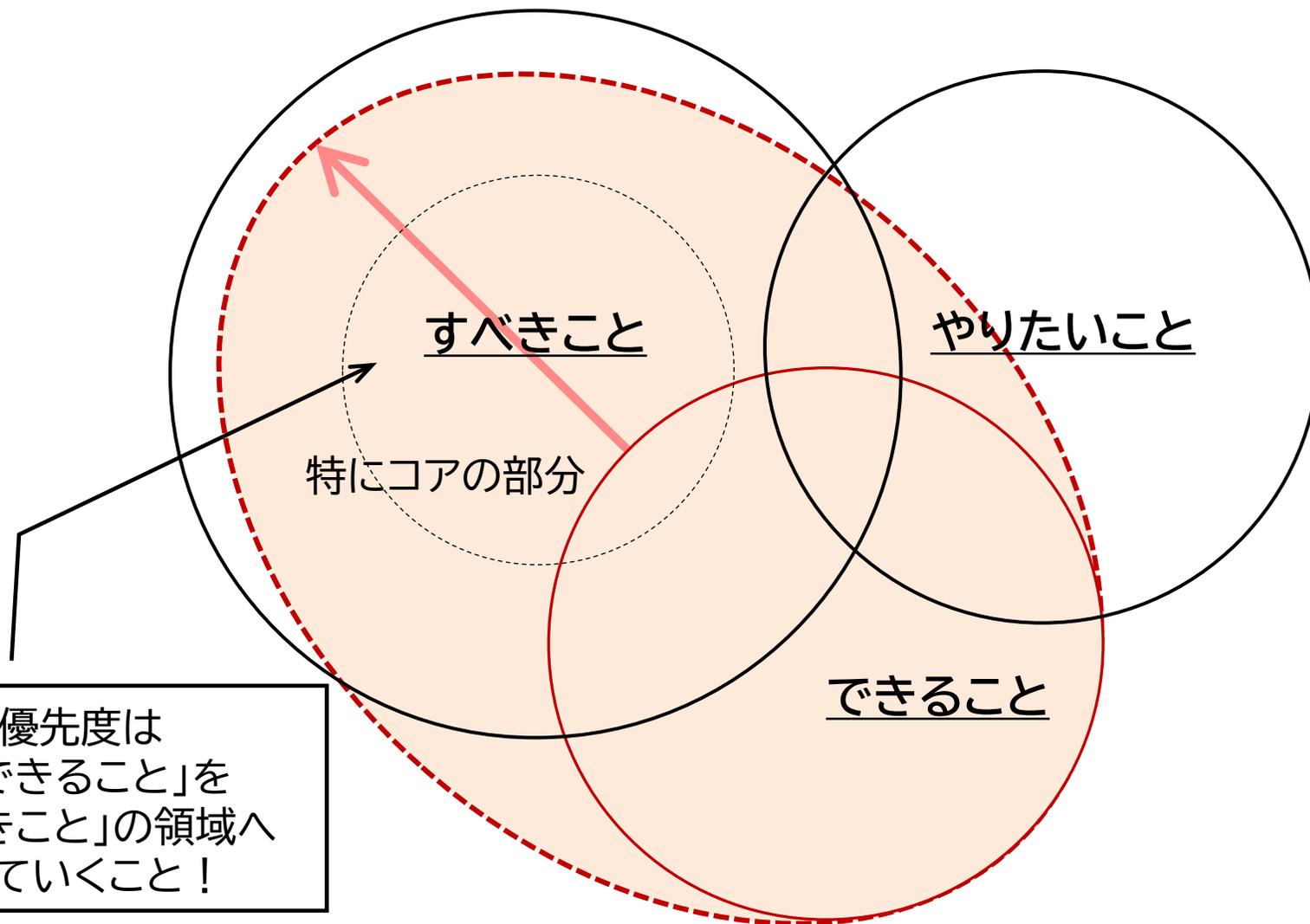
代表取締役社長 御供田 省吾

サラリーマンであるということ

※法律的観点ではなく、あり方としての理解

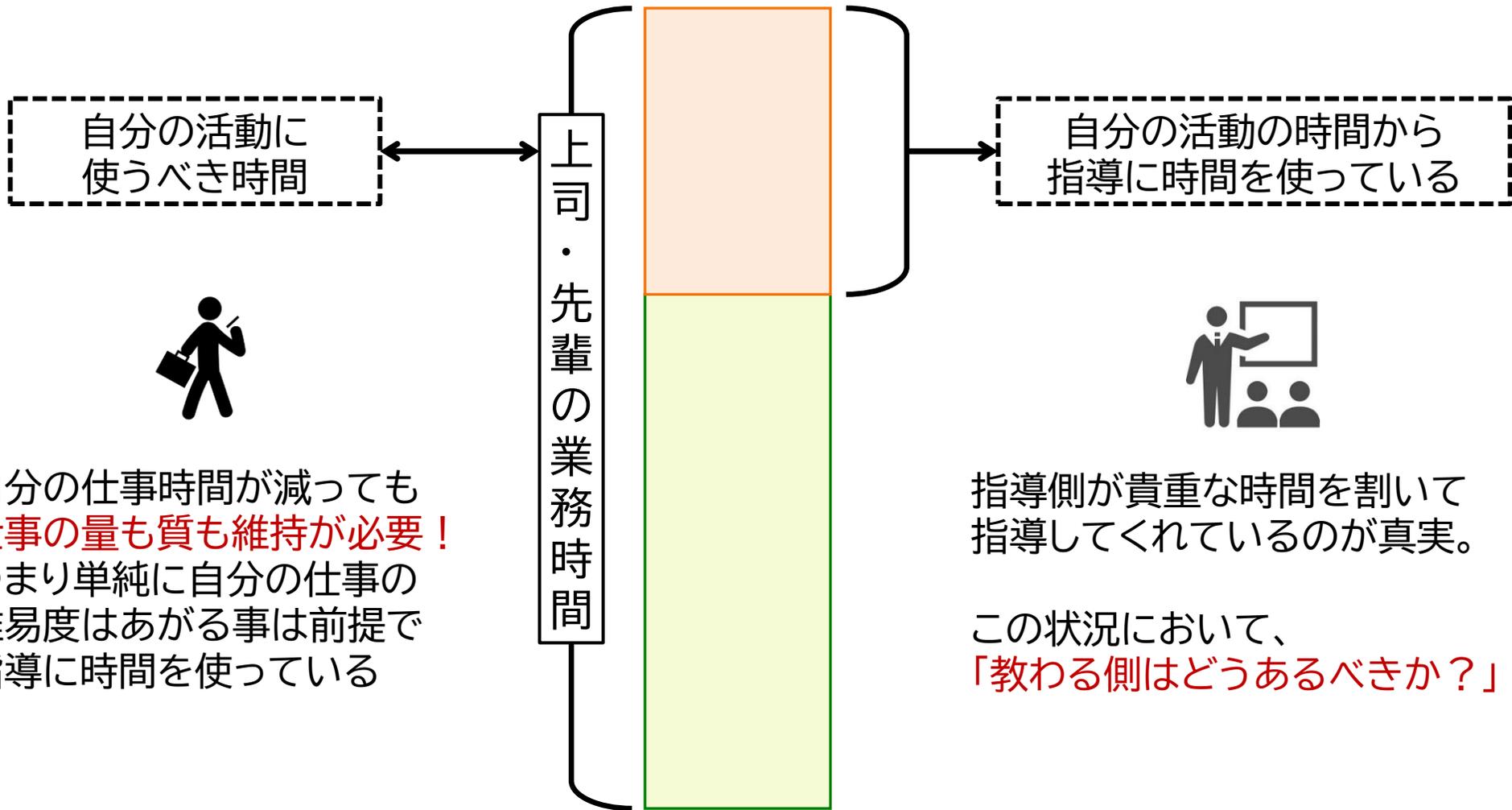


組織の一員としての行動原則



成長の優先度は  
まず「できること」を  
「すべきこと」の領域へ  
伸ばしていくこと！

指導を受ける時間の価値を考える



自分の仕事時間が減っても  
**仕事の量も質も維持が必要!**  
つまり単純に自分の仕事の  
難易度はあがる事は前提で  
指導に時間を使っている



指導側が貴重な時間を割いて  
指導してくれているのが真実。

この状況において、  
**「教わる側はどうあるべきか？」**



Work

上司や先輩から教わる側の姿勢として  
「良い」「良くない」を考えてみる

教わる側の姿勢として良い

教わる側の姿勢として良くない



できることの領域を広げたり  
そのレベルをあげること

結果として

周囲からの信頼が高まる。

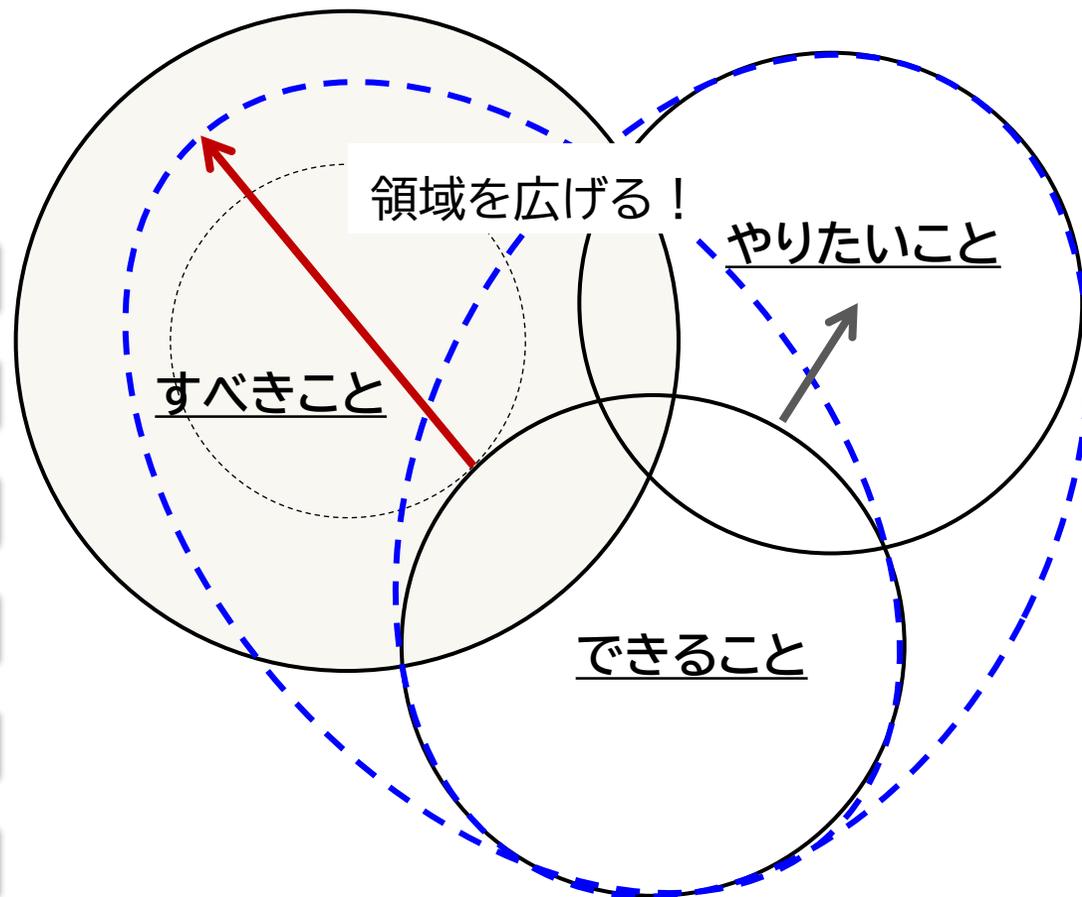
自分により自信が持てる(自己肯定感)

次の成長機会を得やすくなる

やりたいことが出来る(任せられる)になる

自分の可能性を広げられる

やりがい、モチベーション向上



## 当事者意識と主体性



世の中には、自分が任された仕事にも関わらず、**他人事のように取り組む人**がいます。こういった人は、任された仕事に対して、求められる成果を出す事について淡白であり成果が出せなくても自責という視点も不足がちです。

このような人に共通するのは、仕事における「**責任感**」に対する本質的理解不足と、結果、周囲に迷惑・負担を掛けるということに対して、無自覚であるという事です。



働く人には複数の観点からの「あるべき」「求められること」がある

- ・社会人として
- ・組織(会社・部門)の一員として
- ・年次キャリアや立場として

### 自分は何の当事者なのか？

社会人であり働く人

所属する組織の一員

役職や立ち位置

+

仕事の指示を受けた人

↓

仕事を任された人

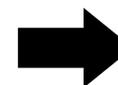
【目標目的】意識



POINT

### 主体的行動

これらを踏まえながら  
**果たすべき責任を明確にし**  
すべき事、出来る事を  
自ら考えて実践する



なぜ、報・連・相をしなくてはならないのか？

報・連・相を受ける側

・ビジネスチャンスを最大化させる

・部下に対し適切な指示/指導を行う

大事なポイントはお互いがこの目的を果たす為に  
必要十分な情報が両者の間で正しく共有されること



報・連・相する側

・状況に応じた適切な指示/指導をうける

自分の成長に直結する

## ■スタンス

- ・報告/連絡は、**主観よりも事実を優先**重視する
- ・報告/連絡は、**結論/事実から先に伝え、**  
次に内容・理由を簡潔に述べる
- ・相談は、**自分の意見・見解をまず伝える**  
→安易に答えを求めず、まず自ら考えることを習慣づける

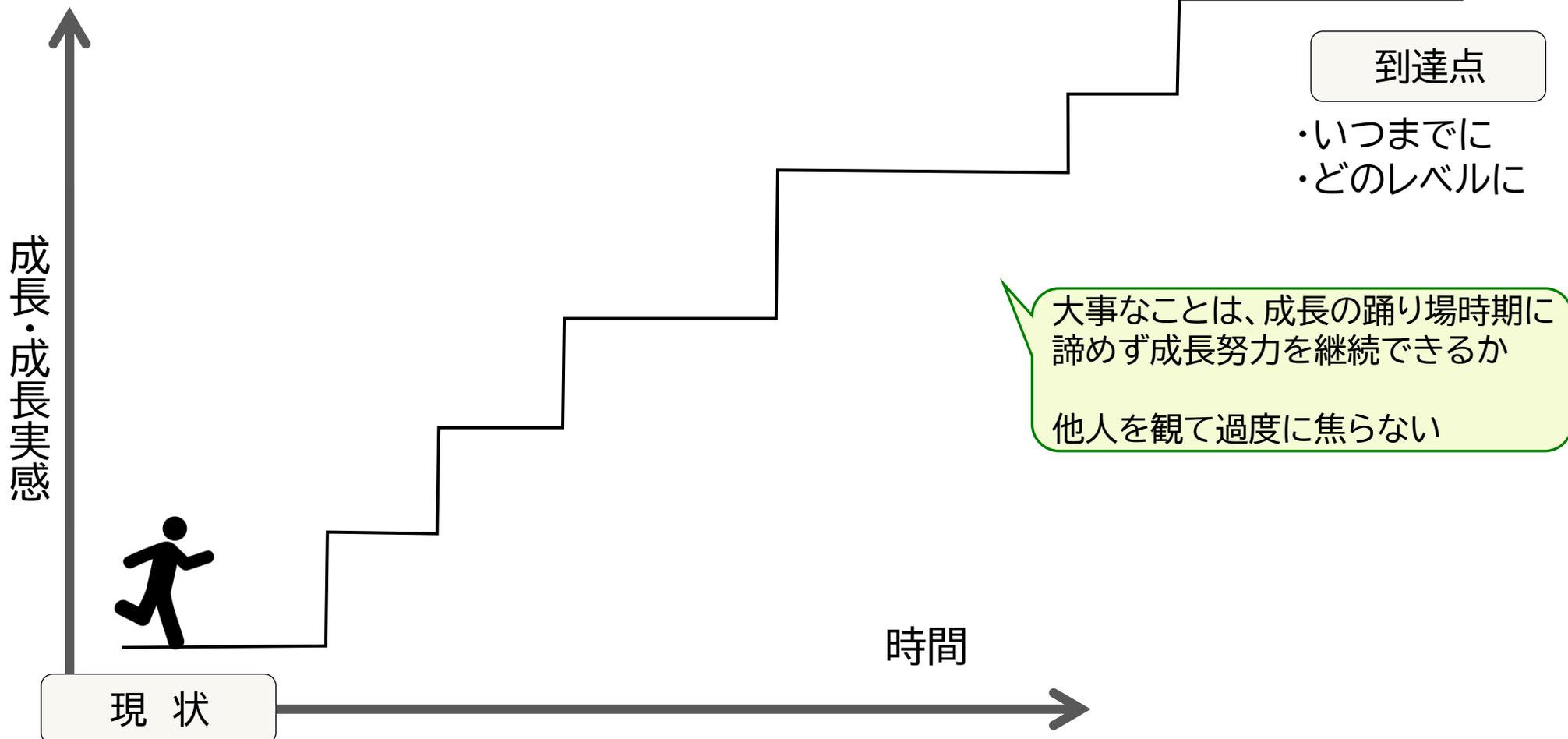
## ■タイミング

- ・自分が忙しいことは報告の優先付に考慮しない
- ・事柄別の報告すべきタイミングは、上司に教わる
- ・**トラブル(クレーム)の火種はどんなに小さくても即報告**

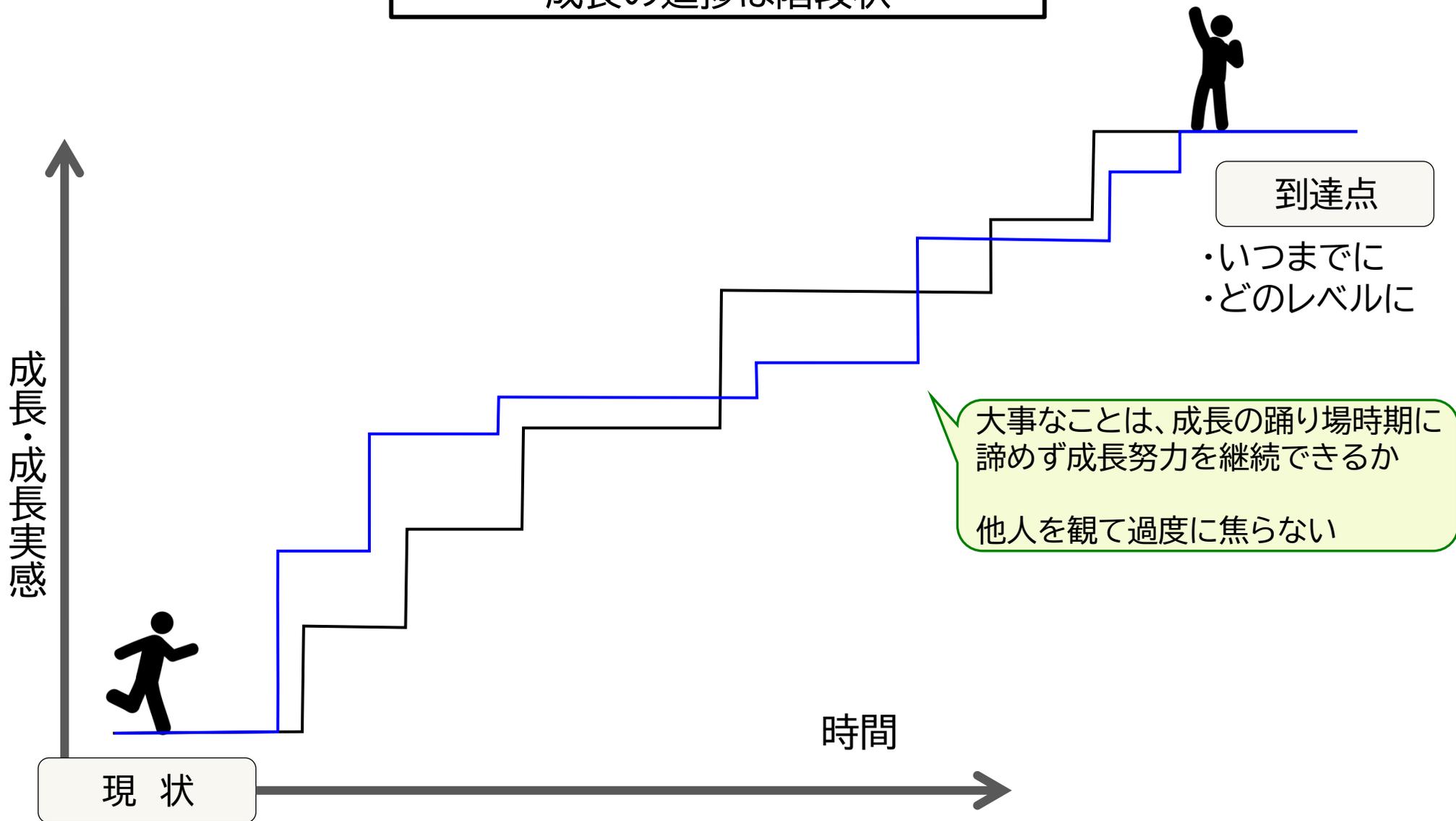
## ■適切な内容

- ・事実ベースを基本とし、勝手に要約したり、無責任な推測を入れない  
→不適切な推測の混在は、事実の適切な把握を妨げる
- ・推測は聞かれれば口にすることも十分OK

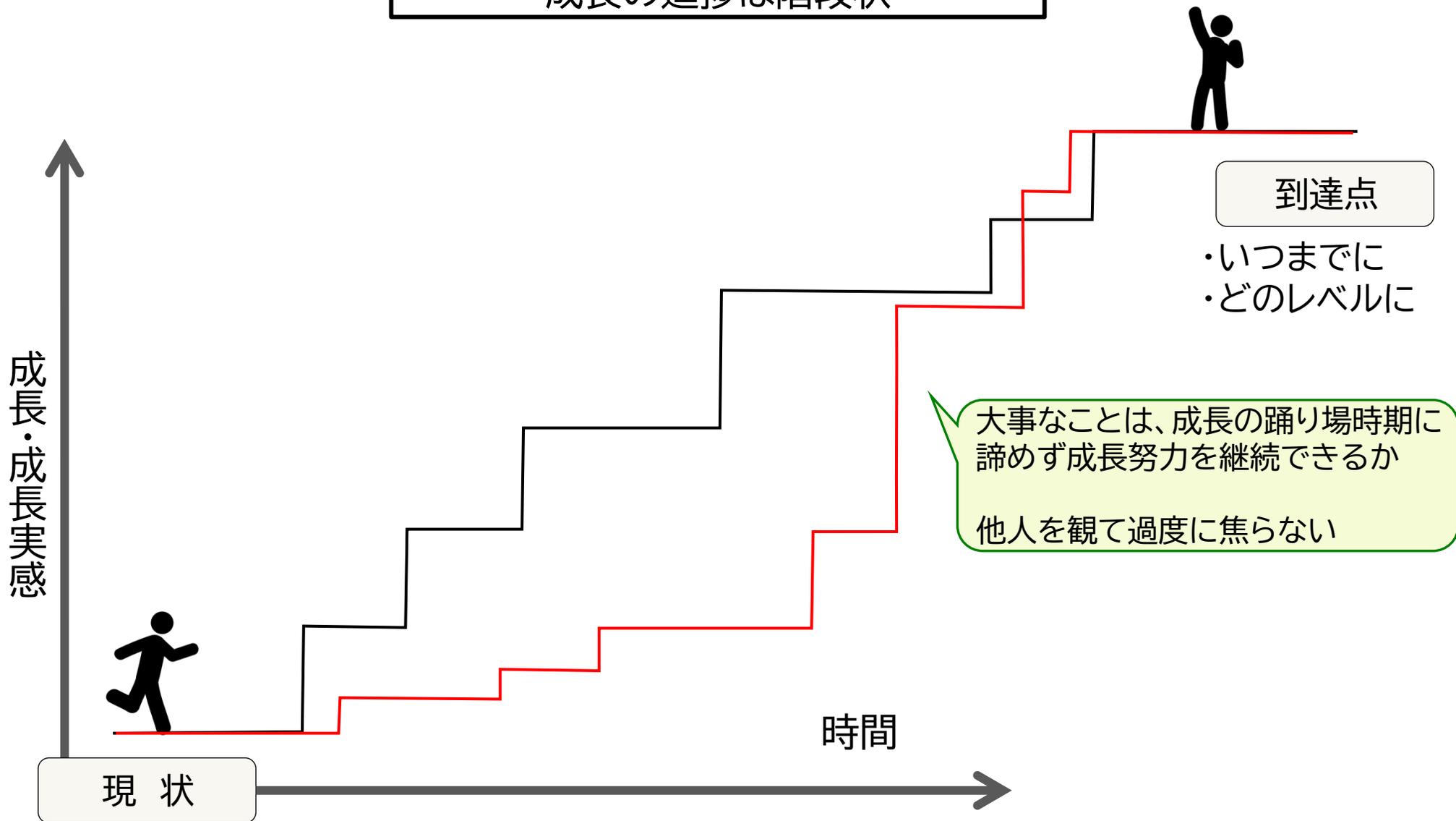
成長の進捗は階段状



成長の進捗は階段状



成長の進捗は階段状



成長の進捗は階段状

