

< 企画書 : 年間研修 >

日本一の **マグロ船** に学ぶ！

楽しく働き成果を上げる仕事術

～ 狭くて不便な環境だからこそ培われた知恵 ～



株式会社 ネクストスタンダード

〒190-0001 東京都 立川市 若葉町 2-39-8

TEL : 042-848-3489 / FAX : 050-3488-0098

<http://www.nextstandard.jp/>

メール : info@nextstandard.jp

年間研修のご案内

売上を上げるために、社員教育をするのが最も効果的な理由

今の時代、売上を向上させるには、社員教育をして、ひとりひとりの能力を上げるのが一番の近道です。

それは、当社のような研修会社を頼って社員研修を受けさせる必要はなく、自社で出来るのであれば、もちろん自社で養成しても構いません。

とにもかくにも、「なぜ、社員教育が売上向上に役立つのか？」という理由について、ご説明をしたいと思います。

高度経済成長時代なら、売上を上げるには、『社員を増やす』というやり方が最良でした。

その頃は、すべての国民が「欲しい！」と、憧れた、『カラーテレビ』・『車』・『エアコン』などが、家庭に行き届いていない『モノ不足の時代』です。

だから、『作る人』や『売る人』が増えれば、おのずと商品が売れました。しかし今、そうした時代はとうに終わっています。

現在は、生活必需品が家庭に行きわたり、『モノが余っている時代』です。だから、単に社員を増やしても売上は伸びないのです。

一部には、「不況だから売れねえ」という声もありますが、それは大きな間違いです。

今、全世帯での貯金は、平均で **1,101 万円** も持っているのです。

※金融広告中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」(2013 年)

つまり、戦後すぐのように、「ウチは貧乏だから買えない……」というのではなく、「欲しいものがないから、お金を使わない」というだけなのです。

この事は、言い換えれば、企業がお客様の欲しい商品を作れていないのです。

それは、テレビや雑誌で取材されている人気企業を見ればわかると思います。

『製造業』でも『ラーメン屋』でも、また、『交通の便が悪い立地のお店』でも、儲けている企業は儲けています。

ですから業種や地域を問わず、儲かるやり方はあるのです。

理解すべきなのは、『戦後すぐの昭和』と『平成』は、同じ日本ですが、市場の条件が全然違っているという事です。

当然ながら、それにともない、成功パターンも今と昔ではガラッと変わってしまいました。

「お金は持っているけど、買いたいものが無いんだよね……」

という現代は、ただ社員が多くても成果は出ません。

「どうしたらもっと、ウチを利用してくれるのか？」

「どうしたら、みんなが欲しいと思われる商品を作れるか？」

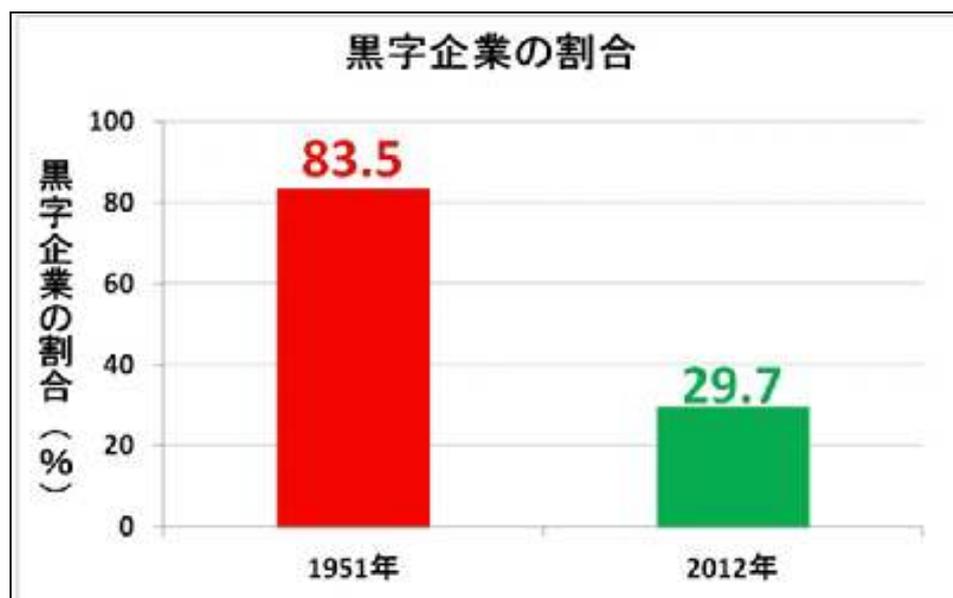
「どうしたら、テレビなどで取り上げられるような企業になれるのか？」

自社に合ったその解答を出せるよう、社員ひとりひとりをプロに育てる必要があるのです。

経営は年々難易度を上げている

会社経営は、年々難しくなっています。

それを裏付けるデータとして、『黒字企業の割合』を調べてみました。



参考文献: 国税庁「会社標本調査結果」

ご覧の通り、1951年は、企業の83.5%が黒字経営という、非常に経営が簡単だった時代です。

しかし、そこから黒字経営の会社は減り続け、2012年においては、黒字経営が出来ている企業は、わずか29.7%にすぎません。

この統計から言えるのは、黒字にするための会社経営の難易度は、昔と今を比較すると2.8倍も難しくなっているのです。

経営の難易度が上がっている以上、経営者も社員も勉強をして、時代に対応できるようにせざるを得ないのです。

「中小企業には優秀な人は少ない」という事実を受け止める

私は年 200 回以上、大小、様々な企業で講演や研修をしているのでわかるのですが、中小企業には、残念ながら優秀な人は少ないです。

これは、感覚的な話だけではなく、データからも読み取れます。

下記の 有効求人倍 を見れば、それは明らかです。

『従業員規模』が、5,000 人以上の企業の有効求人倍率は 0.54 倍です。

『従業員規模』が、300 人未満の企業の有効求人倍率は 3.26 倍です。

※ 株式会社リクルートホールディングス 2013 年の調査

このデータから言える事は、

「大企業に入りたい人は、約 2 人に1人しか入れません。しかし、
中小企業であれば、約 3 社以上から好きなところに入社できますよ」

という、『入社するための難易度は、全く違っている』
ことを意味します。

現実的に考えて、

「ぜひ、中小企業に入りたい！」

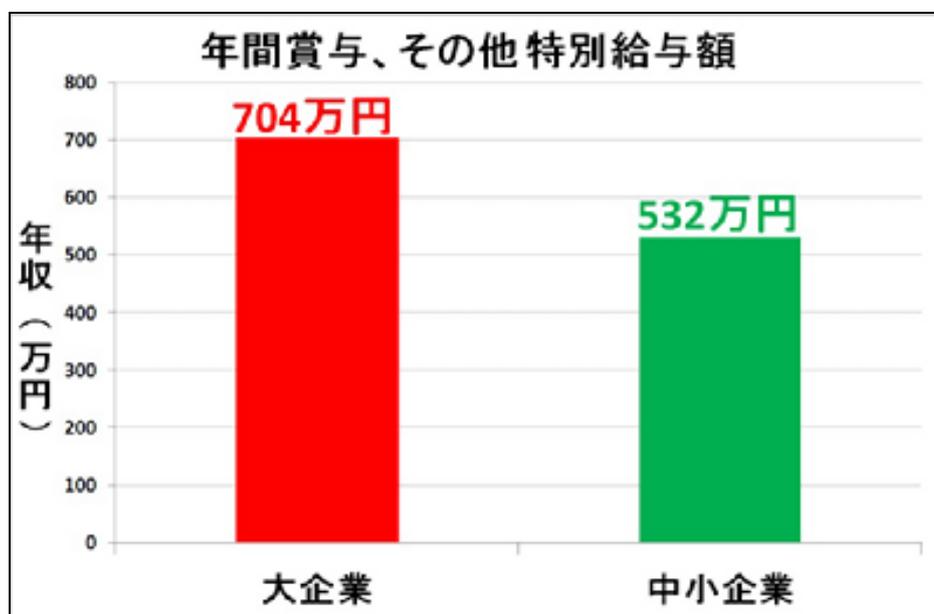
という求職者はごくまれで、ほとんどの人が、大企業に入りたいのです。

そして、優秀で、誰でも欲しいような人材は、大企業が先に
取ってしまうので、余った人が来てしまう構造になるのです。

しかしそれは仕方の無い事かもしれません。

大企業と中小企業では、待遇に大きな違いがあるからです。

下に、大企業と中小企業との『給与の比較データ』を載せました。



※1 賃金構造基本統計調査(厚生労働省 2013年)を元に計算。
(全産業、かつ、男性の全年齢比較)

※2 このグラフでの『大企業』とは、従業員数1000人以上を指し、
『中小企業』とは、従業員数10人～99人を指します。

このように、『大企業』と『中小企業』では、わずか1年間の収入だけでも、**172万円**も格差があるのです。

それだけでなく、

- ・ 倒産のリスク
- ・ 福利厚生(住宅手当・退職金制度)
- ・ 年金の差

などを考えると、求職者は大企業に応募するのが当たり前な行動と言えるでしょう。

この就職活動の競争に負けた、中小企業に来る人材の多くは、
学歴競争にも負けている事が多いです。

そのため能力以前に、

「どうせ私なんて、何をやってもうまくいかないんだ……」

と、自分に自信がありません。

最初から、「自分は何をやってもダメ」という意識で臨むので、
仕事でもうまくいくはずが無いのです。

でも本当は、学歴が無くても、就職活動の競争に負けたとしても、
『仕事出来る』、『出来ない』、には関係がありません。

最終学歴が中学校卒という人でも、ラーメン屋などで
成功している人はたくさんいます。

仕事において、取引先から、「関ヶ原の戦いは何年に起きたか？」などと、
学校のテストみたいな問題を出題される事はまずありません。

仕事では、そんな知識を覚えるよりも、

- ・ 笑顔で働く
- ・ 前向きに考える
- ・ 作業を早く正確に終わらせる

といった事が出来れば優秀なのです。

こうした簡単な事実も、大抵の人は知りません。

大げさではなく、「私は学歴が無いし、就職活動もうまくいかなかったから

ダメなんだ」と間違えた思い込みのまま、一生を終えているのです。

だからこそ、「学歴とあなたの価値は全然関係が無いんだ」という事も含め、社員教育をしてあげないと、『成果を上げる人材』は育ちません。

逆にいうと、中小企業は社員教育をするだけで、業績を上げることができるのです。

厳しい言葉かもしれませんが、

「ウチは中小企業で予算がないから研修なんて受けさせる事ができない」

「社員が少ないから社員教育の時間など取れない」

これらは、すべては言い訳です。

たとえば、ある木こりがいたとします。

その木こりは、錆だらけの切れ味が悪くなっているノコギリで、大きな木をギーコ、ギーコと苦勞して切り、

「急いでるのに、全然、切れやしねえ！」

と、怒っている姿を見たらどうでしょう？

きっと、「作業を止めて、ノコギリを研いだ方が早く切れると思いますよ」と、アドバイスをしたくなると思うのです。

会社でもそれと同じ事が起きています。

仕事のスキルを学んでいない社員が効率の悪い仕事をしている

↓

売上が上がらない

↓

より働かせる

↓

売上が上がらない

という、まさに、木こりのような現象が起きているのです。

ですから、

「わが社はこの数年、頑張っても結果がついてこないなぁ……」

という場合、『ノコギリの歯を研ぐ』、つまり、社員教育をすべきなのです。

社員を教育しないことで起きる悲劇

1. クレームが増える

コミュニケーション能力が未熟だと、
お客様を怒らせる確率は非常に高いです。

たったひとりの対応ミスかもしれませんが、お客様は、「この会社と取引すると、
ロクな事にならない！」と、思われてしまい、会社全体の信頼を損ねます。

それにより、最悪ですと取引中止となり、売上が低下する危険性があります。

2. 社員同士がいがみ合う

社員教育をしていない会社は、たいてい、社員同士の仲が悪いです。

それは、お互いが「味方や仲間だ」とは思っておらず、「私の事を理解してくれない敵や蹴落とすべきライバルだ」と思っているからです。

当然ながら、社内で足を引っ張りあっていたら売上は上がりません。

力を合わせ、ライバル企業よりも『良いサービス』や、『良い商品』を生み出さないといけないのです。

そのためにも、社員教育によって、

「お互いが味方だ、協力すべき仲間なんだ」

と、知る必要があるのです。

3. 事故が起きる

建設業などの肉体労働の仕事では、社員教育をしていないと、事故が起きやすくなります。

その原因は、先輩や親方が、新人に対する正しい指導方法を知らないため、新人は知識不足などにより、事故を起こしてしまうのです。

事故を起こせば、労災保険の保険料が上がりますし、少ない人数で現場を回さざるをえません。

そうなると、現場は混乱状態になり、やる気や職場への愛着が薄れます。

それに職人がケガによって休業し、人手不足となる事で、せっかく注文があっても仕事を請けることができず、売上をみすみす逃す事にもつながります。

4. 退職者が増える

社員教育をしていないと、上司や先輩社員といった指導的な立場の人が会社を破壊します。

部下への接し方を教育されていない指導者は、「部下指導だ！」と称し、ただ単に怒鳴るだけの上司になります。

そうなると、せっかく入社してくれた人も、すぐに辞めてしまいます。

退職者が出ると、会社には、2つの大きな損害が出ます。

ひとつは、『採用活動にかかる経費』。

もう一つは、『新人の教育にかかる“お金”と“時間”』です。

中途採用で、仕事のスキルがある人材であっても、自社のやり方を知ってもらうには、誰かが業務を止めて教育をしないといけません。

その間にも、給料は支払われている事を忘れてはいけません。

退職者が出なければ、本来は、不要な経費と時間なのです。

実際、「どれくらいの社員が辞めているか？」という統計を調べました。

その結果、建設業においては、入社3年以内で **46.8%** が辞めてしまうのです。

つまり、入社してくれた、ほぼ半数が、わずか3年以内で辞めているという、驚く程、高い確率で退職されてしまっているのです。

※平成 22 年3月 新規高校卒業者の産業別卒業後3年以内の離職率
(厚生労働省 平成 25 年<2013 年>)

5. 悪い噂が広まる

社員教育がされていない企業では、上司は部下育成をする時、ただ怒鳴るだけになります。

そうなると部下はストレスを抱え、会社に不満を持つようになります。そして、この不満は、誰かに愚痴を言いたくなるものです。

この愚痴が、家族や友人に漏らすだけならばまだ良いのですが、取引先でも言ってしまう事が多いのです。

悪口を言っている本人に悪気はありません。仲良くなった取引先に、雑談まじりで、つい本音を漏らすのです。

しかしながら当然、これらの情報は、すぐ取引先に広がります。

最悪ですと、「あの会社はそろそろ倒産しかねない」という話になり、突如、取引が停止されるという事例もあるのです。

こうなると、もはや単なる噂ではすみません。会社の業績に多大な影響を及ぼす問題となるのです。

職人の仕事であっても、指導者の立場に上っていくほど、コミュニケーション能力の向上が必要不可欠です。

なぜなら、『新人の教育』・『やる気にさせる』・『仕事の効率を上げる』といった、人や組織を育てる役割が増えるからです。

社員は、月 50 万円でレンタルしている機械と同じ

今、一人雇うと、どれだけのお金を支払っているかをご存じでしょうか？

全産業の平均賃金よりも低い、建設業であっても、
年 400 万円以上の給与を支払っています。

※ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。
(2011 年の建設業男性生産労働者の年間賃金は 4018,000 円となっている)

社員を雇うと、会社が支払うものは給料だけでは済みません。

「保険料や諸経費を合わせれば、事実上、1.5 倍の経費がかかる」
と、言われています。

つまり、年収 400 万円の社員をひとり雇うと、実質的に、
会社は約 600 万円を毎年払い続けているのです。

言い方は非常に悪いのですが、社員というものは、月 50 万円でレンタルを
している機械と、ある意味では、同じ感覚で考えないといけないのです。

多くの社長は、「社員が全然言う事を聞かなくて困る」、
「指示したことをやってくれない」と、よく愚痴をこぼします。

でも、もし、これが機械であったらどうでしょう？

きっと、メーカーに怒りのクレーム電話を入れて、
交換させるか、レンタル自体を止めるはずですよ。

しかし、これが、『人』のことになると、「困った、困った」と
愚痴を言うだけで、対策をしようとしません。

「機械は修理をすれば直るけど、人は直しようがない」と思っている
かもしれませんが、そんな事はありません。

『怒鳴る』・『叱責する』という方法ではなく、しっかりと言う事を聞かせたり、成果を上げる人材に育てる方法はいくらでもあるのです。

繰り返しますが、中小企業に来る人材は、自分に自信が無い人が多く、かつ、ビジネススキルを学んだ事が無い人が多いです。

こうした人材は、雇っただけでは戦力にはなりにくいのが現実です。

ですから、怒鳴る、叱るという逆効果になりやすい指導をするのではなく、しっかりと社員教育をして役立つ人材に仕上げないといけないのです。

根性では仕事はできるようになりません。

『職人の仕事』であろうが『営業の仕事』であろうが、具体的な改善方法を教えず、ただ、「しっかりしろ！」・「成果を出せ！」と檄を飛ばすのは、根性論と変わりません。

叱れば叱るほど、社員は気が滅入り、なおさらやる気をなくし、辞めてしまうのです。

正しいやり方や正しい考え方を、具体的に教えた上で、最後の最後に根性が必要になるだけで、この順番を間違えてはいけません。

社員教育をするメリット

次に、社員教育をするメリットについて、列挙してみました。

1. 売上が上がる

中小企業が扱う商品は、他社と大きな違いがない場合が多いです。

商品や技術で他社と差別化がしにくい以上、差をつけられるのは、「誰が売るか?」、または、「誰がサービスをするか?」など、人で差をつけるしかありません。

教育を行えば、教育をしていない多くの他社と比べ、大きな差をつけられます。

営業方法や広告は真似がしやすいのですが、教育は時間がかかるため、ひとたび人材格差がつけば、他社はそう簡単には追いつけなくなります。

他社が同じように教育を始めても、自社も続けていれば、その差は埋まりません。

ですから教育を始めるのは、早ければ早いほど良いのです。

2. 人が辞めない

社員同士が、「仲間だ」という認識を持たせる、または、上司が怒る以外の部下指導を覚えると、退職者が減ります。

この研修を導入された建築会社では、1年間の研修ののち、辞める職人が半分に減りました。

辞める人が減った分、これまでかかっていた『採用活動費』や、『職人を育成する余計な時間』など、無駄なコストを削減する事ができました。

3. 採用が容易にできる

この研修を導入された工務店では、社長自らが実践することで、社員が職場に愛着を覚えてくれるようになりました。

その結果、職人が「同じ仕事なら、絶対ウチの会社のほうが働きやすいぜ」と、友達を3人勧誘してくれることで、社員数は合計13名に増えました。

それにより、今まで人手不足で請けられなかった仕事が請けられるようになり、1年間の研修ののち、翌年、売上は **188%増** となりました。

4. 早く一人前に育つ

ある建築会社では、研修を導入する前は、「仕事は盗め！」という社風が強くあり、上司が新人に仕事を教えないのが当たり前で、

「職人は、ひとり立ちできるようになるには、5年かかる」

と、言われていました。

しかし研修後は、上司が新人に仕事を教えるようになり、わずか3か月で戦力になるようになりました。

結果、仕事が早く終わる事で、仕事をより多く請け負えるようになり、研修の翌年、売上が **125%向上** しました。

『コミュニケーション能力』は陳腐化しない

「ビジネスは、日進月歩の早さで進化を遂げている」と言われたり、「時代に遅れないよう、スピードが大事だ！」と言われています。

しかし、コミュニケーション能力は、一度習得してしまえば、古くなる事はありません。

経営者の多くは、三国志や織田信長の話が好きです。こうした物語から、人心掌握術を学ぼうとしています。

しかし、よく考えて下さい。

三国志は、今から約2千年前の話ですから、ある意味、時代遅れにも程があるほど昔の話です。

そこからでも、「人の心を打つ指導者になるには？」という事が学べます。

つまり、コミュニケーション能力は、身につけてしまえば、古今東西を問わず、普遍的に使えるのです。

スポーツには、「プロ」と呼ばれる選手がいます。

ボクシングであろうが、野球だろうが、素人はプロに絶対に勝てません。

この事について、「プロは長くそのスポーツをやっているから強いんだ」と、考えるのは間違いです。

たとえば、営業の仕事を見てみましょう。

営業一筋40年の60才の社員が、入社数年の新人に、成績でコロッと抜かれる事が多々あります。

また、営業の仕事が長い人で、「自分はプロだ！」と認識している人は少ないです。

その大きな原因は、やはり教育の不足です。

いくら、実践で営業の仕事をしていても、日ごろから、『営業の技術』を本や研修で学ばないと、自己流過ぎてうまくならないのです。

つまり、毎日営業の仕事をしていても営業のプロにはなれないのです。

プロのスポーツ選手は、毎日試合をしているわけではありません。

試合に勝てるよう、日々、筋肉トレーニングを含め、『練習』をしているのです。

仕事でも同じように、仕事に関するトレーニングが必要です。

それはたとえば、

- ・ コミュニケーションの取り方
- ・ 仕事に対する前向きな考え方
- ・ 部下指導
- ・ 専門技術

について、それぞれ教育を受けて練習をしないと、能力は向上しないのです。

大企業は、社員教育も充実している所が多く、日ごろからそうした事も学べる環境にあります。中小企業の多くでは、社員教育をあまり行っていないので、大企業との人材格差はより開いてしまうのです。

社員研修の進め方

当社で行っている社員研修は、ひと月に1回、貴社に訪問して行っています。

それを、12回(12カ月)繰り返します。

初回は、貴社の問題点や課題点を探るため、私が貴社にお邪魔して、聞き取り調査や観察を行います。(7時間)

翌月から、毎月1回、2時間ずつ、社員研修を行います。

開始時間は、貴社に合わせますが、就業後の18時から20時に開催する事が最も多いです。

なお、その研修のプログラムは、下記の通りになります。

1か月目. 課題点の発見と、解決方法の模索

- ・ 会社訪問による業務の見学
- ・ 経営者様との面談
- ・ 幹部社員様との面談
- ・ 一般社員様との面談
- ・ 課題の抽出と、解決方法の検討

2か月目. 現状認識を改めさせる:きっと間違えている!

仕事のできる人とできない人の違い

- ・社長の目線で考えよう! 頑張っているのに、認めてくれない理由とは?
- ・貰っている給料の3倍の売上を上げない人は赤字社員
- ・上司はサービス業
- ・できない理由ではなく、できる方法を探そう
- ・人や環境のせいでうまくいかない。だからあなたがいる。
- ・社会はひいきされる世界
- ・仕事は、習っていない範囲の問題が出る
- ・チャレンジをしない会社は滅びる 失敗は必要
 - ・減点主義にすると人は動かない
 - ・今と昔の違い(江戸と平成)
- ・育てないといけない
- ・雑用を大事にする人が伸びていく
(義務以上に仕事をやる人が生き残る。法律と市場価値は別物)
- ・職人の仕事であっても、本質はサービス業

3か月目. コミュニケーションがしっかり取れる社員を創る

- ・誰でも出来る! コミュニケーションが得意になる方法
- ・自分の意見を、角が立たず伝える方法
- ・コミュニケーションは、テクニックよりも、周りが喜ぶことをやる
- ・部下や後輩を伸ばす言葉と潰す言葉

4か月目. イラッとしない人になる! ストレス耐性強化

(精神疾患による休業の予防も兼ねて)

- ・仕事はゲーム。面白くて、人の役に立つ素晴らしい行い!
- ・嫌な奴は、自分にとって、一番の先生
- ・仕事はうまくいかないからこそ、あなたがいる
- ・失敗は、改善すれば必ず良くなる

5か月目. 成果を出せる仕事術

- ・積極的に動く
- ・『計画』をして、『行動』をして、『検証』をする
- ・業務の「標準化」をする
- ・「自分でやったほうが早い！」と思うと、部下や後輩は育たない

6か月目. チームワーク向上(パワーハラスメントの予防も兼ねて)

- ・笑顔で接する
- ・8割褒めて、2割批判。
- ・教えあうことで、生産性は向上する
- ・『叱る』以外の育て方を覚える（褒める・ねぎらう・感謝する）
- ・指導したところは、できるようになったら褒める。

7か月目. 感受性の強化

- ・相手が信頼を寄せてくれる、話の聴き方
- ・相手に関心を持つ
- ・意見対立を上手に解消するコミュニケーション
- ・部下は、自分よりもできないから部下
- ・正しい言葉より、傷つけないことを優先する

8か月目. 問題解決思考

- ・正解は市場が知っている
- ・考え方で世の中の見方が変わる
- ・努力よりも、成果を出すことを第一に考えているか？

9か月目. 意思決定

- ・多数決は間違い
- ・ホウレンソウが止まる理由
- ・一日を振り返る時間を持つ事が大事
- ・「やる！」と決めるから、方法が見つかる

10か月目. 魅力の身に付け方

- ・感謝の心を身につける
- ・人の美点をしっかりと認める。下手な嫉妬はしないこと
- ・過去の経験はすべて宝。良い人も悪い人も、みな、我が師
- ・『仕事』は、自分の『使命』になり、それに人は共感する
- ・ミスをしたら、素直に謝る

11か月目. スピードアップ

- ・完璧を目指すよりも、こまめに経過報告をする
- ・段取りを考えてから仕事にかかる
- ・『重要』だが、『緊急』でない仕事を行う
- ・人を直す前に自分を直す

12か月目. 積極性を身につける

- ・責任感の持たせ方
- ・自分と比べない
- ・部下には部下の、上司には上司のリーダーシップがある
- ・『性格』には良し悪しは無い。ただ、『考え方』には良し悪しがある
- ・やる気にさせるのが仕事。やる気奪わない事。

年間研修の費用

300万円(税抜き)と、交通費の実費

※交通費は、国立駅(東京都内)が起点になります

一見、高いように見えるかもしれませんが。

しかし、本当は安い買い物です。

なぜなら、人を一人雇ったときの人件費の方が高いからです。

先程ご説明したように、ひとり雇えば、毎年 600 万円のコストがかかります。

その高い人件費を払っても、教育をしなければ、成果を出せる社員にはならず、クレームを発生させるなど、かえってお荷物になる可能性があります。

下手に人を雇い、毎年、無駄な人件費を払い続けるより、社員をきちんと教育し、会社を筋肉質にしていくほうが、売上向上につながるのです。

当社が選ばれる理由

おかげさまで、当社は年間 200 回を超える研修や講演を行わせていただいております。日々、全国を飛び回っております。

その選んでいただいている理由を挙げてみました。

1. 「へえ！」という話が連続な、マグロ船での体験談が聞ける

マグロ船という、特異な場所での体験談を多く入れています。

それゆえ、受講者が「へえ！」と思う話がたくさんあり、研修でありがちな、寝る人が発生しません。

「聞きたい！」と思って聞くので、講義内容が抵抗なく頭に入り、そのあと、しっかりと実践する所まで結びつきます。

1年間の研修の後には、社内で自主勉強会を開くようになった企業も多いです。

そうすると、たとえ研修後に新人が入社してきても、先輩社員が正しい指導を行うので、1度、1年間に渡る研修を受ければ良いのです。

2. 『下から目線』の講義をしている

普通の研修において、講師は、「仕事とは、こうやるのです！」というような、『上から目線』での講義をするのが一般的です。

しかし、当社の研修は、「マグロ船で、私はこのように、叱られて育てられました」という、ある意味で『下から目線』の講義にするように心がけています。

研修は最初、嫌々で参加する人が多いため、上から目線の講義をすると、反発心を持たれて、話を聞いてくれない事が多い傾向にあります。

この下から目線の講義を、あえて心がける事により、無用な反発心を持たせず、素直な気持ちで講義を聞くようになる事で、高い研修効果を出しています。

3. 専門用語を使わない

講義の中では、専門用語を使いません。

特に建設業や製造業での研修においては、専門用語が出ると、受講者はすぐに寝てしまう傾向が強いです。

そこで、小学生でもわかる言葉のみを使い、講義と体験(演習)を組み合わせ、お伝えした事がすべて吸収できるようにしています。

4. 確かな技術と実績

当社では、広告や宣伝をする事なく、口コミによって各地からお声がかかり、年間 200 回以上の講義をさせていただいております。

それだけ人材育成について、安定した高い技術と実績があります。

受講者のなかには、「学ぶ事が、遊ぶ事よりも面白くなった！」という方も少なくありません。

5. ゲーム感覚で受講できる

当社の研修は、すべてゲーム感覚で参加できるような、ワークショップ形式で行っています。

たとえば、出された課題をチームで解き、そのあと、講師から解説があります。

体験によって体で覚える事ができるので、合っていれば、チームで喜びあえますし、間違っていれば、素直に反省する事ができます。

本質的には、研修にゲーム性は必要ないものかもしれません。

しかし、社員は経営者とは違い、ビジネススキルの向上に、最初から積極的な態度で臨む人は少ないです。

「仕事なんだから、マジメに受講しろ！」と、無理矢理に研修を受けさせても、効果は上がりません。

なぜなら、人間は理屈よりも、感情で動く生き物です。

そのためにも、研修自体を、「楽しくて役に立つんだな」と、感じてもらわないと、効果が出ないのです。

私が『技術者』から、『研修業』で起業をしようと思った理由

「私はマグロ船に寄せられたことがあります」

初対面の方にこう言うと、ほとんどの人は不思議そうな顔をして、「借金があったんですか？」と、小声で聞かれます。

しかし、私がマグロ船に寄せられていたのは、借金が理由ではありません。

私は大学を卒業したあと、民間企業の研究所に就職をしました。

そこで与えられた仕事が、『マグロなど、生魚が腐りにくくするための鮮度保持剤の開発』でした。

この研究所は所長の無茶な命令が多かったため社員はやる気を落とし、

- ・ 一日中転職サイトを見ている人、
- ・ 何もかもあきらめ、一日中、寝ている人

などがいました。

「ここで働くと、みんな元気がなくなっていく」ということで、本社からは「**ゾンビ製造工場**」と呼ばれていた部署に配属されていたのです。

「私もいつかは先輩スタッフのように、無茶なことを言われるに違いない……」

と、ビクビクと恐れる毎日をおくっていたある日のこと、とうとう運命の日がやってきたのです。

会議の席で、所長から突如、

「お前がマグロの鮮度保持剤の開発を一気に進めるためには、マグロ船に乗ってマグロのすべてを見てこい！」

と、命令されたのです。

マグロ船に乗っても実験条件が整わないので、

「乗っても意味がないと思いますが……」と、恐る恐る反論したところ、

「乗らなかったら、お前の書類には二度とハンコを押さねえからな！」と問答無用でドスのきいた口調で一蹴されました。

かくして体重 56 キロと貧弱な体格でおまけに虚弱体質というマグロ船にまったく向いていないにも関わらず、泣く泣くマグロ船送りになったのです。

当時、マグロ船にはいいイメージがまるでなく、
「これで人生終わった……」という悲壮感漂う気持ちで一杯でした。



しかし実際にマグロ船に乗せられてみると想像は見事にはずれ、漁師たちは常にニコニコと楽しそうに働き、お互い助け合いながら仕事をしていました。

船内は非常に狭く、しかも病院もコンビニもない極端に不便な環境です。

それだけに仲よくチームワークよく仕事をしないと、ケンカになったりする事で、マグロを捕るところではなくなってしまうのです。

私が乗せられたタイプのマグロ船は、当時、日本に約 500 隻ありましたが、そのなかでも毎年トップクラスの売上を誇る、漁業関係者からは

「日本一の船！」

と呼ばれていた船に乗船したこともあり、なおのことイキイキと働ける仕組みをつくりあげていたのです。

私はそれまで、「ゾンビ製造工場」と呼ばれるような職場で働いていたので、「仕事はつまらなくて当然だ」と、冷めた仕事観を持っていました。

しかし、楽しみながら働き、しかも成果を上げる漁師たちを間近で見た事で、「仕事って、楽しいものなんだ！」と、仕事観が 180 度変わったのです。



極端なたとえですが一般の職場では、「使えない人材であれば辞めてもらって新しいバイトを雇う」という安易な改善ができます。

しかし、それでは工夫はなく、人を育てる知恵も育ちません。

船長に「船員たちをやる気にさせてスゴイですね」と言うと、「船やらは不便じゃけえのお。『船にあるモノ』と『いるヒト』で何でもできねえと、大漁どころか生きて帰ってこられねえじえねえか。じゃから工夫するしかねえけえ」

と、ボサボサ頭で黒光りした海賊風の見ただ目からは考えられない、名経営者のような広大な海のような安定感のある口調で答えてくれました。

若手の漁師たちは、自分たちを励まし、そしてプロに育ててくれる船長に強い憧れを持っていましたが、当時の私も、そんな船長の元で働きたいと思うようになりました。

しかし、私の場合、持病をいくつか抱えているような虚弱体質の体では、とてもマグロ船の仕事は務まらず、残念ながらその夢は諦めないといけませんでした。

体の弱い自分を恨みつつ、それでも諦め切れないうまま、日々、悶々としていると、ひとつの事に気付いたのでした。

私にとって、船長の仕事とは、『マグロを獲る事』ではなく、
『人を育てて自信を付けさせ、結果的に成果を上げさせる事』だと。

だから今、「私は漁師にはなれなかったけど、マグロ船式の人育て方、
組織開発の方法を伝えていこう！」と思うようになったのです。

「売上げが上がらない」
「部下（社員）が働かない」
「職場にはストレスが蔓延している」

と悩む、企業に対して、不便だからこそ培われた、マグロ船の
『人』や『環境』を活かす知恵をお伝えできたらと思っています。

貴社においても、私の力がお役に立てれば、本当に嬉しく思います。

ここまで読んで下さり、ありがとうございました。

講師プロフィール

齊藤 正明 (さいとう まさあき)

マグロ船式 人材コンサルタント

株式会社ネクストスタンダード 代表取締役 社長



部下を育てられる上司を育成する研修のプロ

評判が評判を呼び、講演回数は、業界トップクラスの年間 200 回以上

私は「日本一の船！」と、言われるマグロ船に乗せられた経験があります。『マグロ船』という職場は、一般の会社と比べると、狭くて不便な環境でした。

それだからこそ、皆が力を合わせ、助け合うことで安全を守り、かつ、大漁で帰港を果たしていました。

研修では、『マグロ船』という、狭くて不便な環境だからこそ培われた、『人を活かすコミュニケーション』や、『困難を前向きに受け止める姿勢』を、演習を交えながらお伝えしています。

【 略歴 】

2000 年

北里大学 水産学部 卒業。

バイオ系企業の研究部門に配属。



勤務先では、所長の無理な命令のため、スタッフは体調を崩したりなどし、業績も雰囲気も低迷していた。

ある日、齊藤自身もまた、理不尽な業務命令により、マグロ船に乗せられる。

しかし意外にも、狭いからこそ仲良く助け合う漁師たちの姿に感銘を受ける。

帰港後、漁師流のコミュニケーションを社内に取り入れた結果、社風改善に成功する。

2007 年

退職し、人材コンサルタントとして起業。

マグロ船式の人材育成で企業の業績向上に貢献する。



2011 年

TSUTAYA が主催する、『第2回 講師オーディション』で グランプリ を受賞 。

全国の TSUTAYA にて、講演 DVD が レンタル開始 になる。

2012 年

年間 200 回以上の講演や人材育成の指導をこなし、日々、全国を飛び回る。



【 著書 】

『会社人生に必要な知恵はすべてマグロ船で学んだ』 マイナビ新書

『欠点を直さずに幸せに生きる方法』 サンマーク出版

『マグロ船式 会議ドリル』 こう書房

『マグロ船で学んだ人生哲学』 講談社

『一步前に出られないあなたに眠る37の才能』 ビジネス社

『マグロ船仕事術』 ダイヤモンド社

『仕事・人間関係・人生で「このままじゃイヤだ！」と思ったとき読む本』

中経出版

『仕事は流されればうまくいく』 主婦の友社

『マグロ船で学んだ「ダメ」な自分の活かし方』 学研パブリッシング

『猛省キリギリス』 廣済堂 ※ 電子書籍として出版

『自己啓発は私を啓発しない』 マイナビ新書

『そうか！「会議」はこうすればよかったんだ』 マイナビ新書

『海の男のストレスマネジメント』 角川フォレスト



【メディア掲載】 (掲載されたメディアの一部をご紹介します)



ホンマでっか!? TV (フジテレビ)



暴露ナイト (テレビ東京)



週刊ダイヤモンド



週刊ポスト



日経コンピュータ



週刊現代



アエラ



週刊朝日



朝日新聞



日刊ゲンダイ

【実績】

・トヨタ自動車・三井住友銀行・みずほ情報総研・三菱総合研究所・SMB
Cコンサルティング・三井住友海上・鹿島建設・清水建設・東レ建設・新
日鉄住友エンジニアリング・積水化学工業・ダイハツ工業・エーザイ・田辺
三菱製薬・大正製薬・中外製薬・味の素・味の素冷凍食品・明治製菓・
森永製菓・サントリープロダクツ・日清オイリオグループ・日野自動車・マツ
ダ・大和ハウス工業・竹中土木・中外製薬工業・東鉄工業・豊田通商・
野村建設工業・日本冶金工業・西濃運輸・荏原製作所・ジェイテクト・神
戸製鋼所・日本ガイシ・ヤマハ発動機・住友林業・日東電工・パナソニッ
ク電工・イトーキ・帝人・TOTO・東レ・トヨタ紡織・パナソニックESエン
지니어リング・日立製作所・セキスイハイム・積水ハウス・リクシル・京葉
都市開発・UR都市機構・都市再生機構・いすゞ自動車・デンソー・大阪
ガス・関西電力・沖電気カスタマアドテック・東邦ガス・JX 日鉱日石エネル
ギー・JSR・アステラス製薬・大丸・タキイ種苗・ベネッセコーポレーショ
ン・京都生活協同組合・生活協同組合パルシステム東京・中京テレビ放送・
日本航空・東京急行電鉄・ネクスコメンテナンス関東・キヤノン・東芝・東
芝ソリューション・NTT データ・富士通・NEC・協和エクシオ・ニフティ・
国土交通省・農林水産省・高知県・群馬県・東京都神社庁・府中市・府
中文化振興財団・特別区職員研修所・千葉市・大妻女子大学・関西学院大
学・国際基督教大学・群馬大学・芝浦工業大学・自由が丘産能短期大学・
洗足学園・中小企業大学校・東京薬科大学・福井県立若狭高等学校・横浜
市立大学・立教大学・同志社女子中学校高等学校・福島県立医科大学・青
梅市保育園連合会・豊岡市保育協会・千葉県公立高等学校事務職員会・日
本郵便・ビザ ワールドワイドジャパン・損害保険ジャパン・日本生命保険相
互・NKSJ ひまわり生命保険・JA 岩手・JA 東びわこ・JA 和歌山・JA 愛
媛・足利銀行・秋田銀行・岩手銀行・京葉銀行・紀陽銀行・滋賀銀行・
高崎信用金庫・中京銀行・鳥取銀行・百五銀行・福井銀行・北陸銀行・
埼玉縣信用金庫・北洋銀行・鳥取銀行・四国銀行・農林中央金庫・西部
地方銀行・福島銀行・興産信用金庫・君津中央病院・篠ノ井総合病院・
青森県看護協会・香川県看護協会・奈良県看護協会・東京都介護福祉士
会・老人福祉施設協議会・加古川市社会福祉協議会・日本産業カウンセラ
ー協会・日本生産性本部・東京商工会議所・日本電設工業協会・秋田県配電
工事安全推進協議会・宮城労働基準協会・長野県空調衛生設備業協会・埼
玉県製薬協会・UI ゼンセン同盟・秋田県労働基準協会・石黒地区労働基準
協会・神奈川労働安全衛生協会・沼津労働基準協会・全国共済農業協同組
合連合会・東京都・関東電気保安協会