

今月の注目フレーズ・ピックアップ	3
彼女が離婚で得たもの&失ったもの／岡野あつこ	48
キャリアアップのための資格取得&活用講座／末木紳也	60
人生は案ずるより産むがやすし！／平林亮子	62
「耳をすませば」／今井登茂子	67

ビジネスハガキの最強活用術/34	読者質問箱/66
エディターの自画自賛/44	次号予告/98
オフィス歳時記/46	

※「佐藤織子の人間関係のストレス解消セミナー」、「はたらく女の法律相談」、「リーダー心得帳」は休載します。

# CONTENTS 2017 12

月刊OLマニュアル 2017年12月号  
 編集・発行人 望月知子  
 発行所 株式会社 林研修出版  
 〒112-0012 東京都文京区大塚2-1-9  
 印刷所 株式会社 シナノ  
 表紙写真 デジタルアーカイブジャパン(株)  
 表紙構成 木谷正和  
 イラスト/志賀均・喜多桐スズメ  
 山口まく・立澤あさみ



## 巻頭インタビュー

### ワーキングウーマンへのメッセージ

桜沢エリカ

各界で活躍する女性からのメッセージ。今月は、人気漫画家の桜沢エリカさんが登場してくださいました。10代でデビュー以来、漫画やエッセイだけでなくライフスタイルまでも注目が集まり、女性ファンから絶大な支持を得ています。そんな桜沢さんが、仕事のスタンスや女性が輝くための力強いメッセージを送ってくださいました。専業主夫の「主人やお子さんの心温まるお話も交えてお届けします！」

### 特別企画／正論を振りかざしても気まずくなるだけだ

### 相手を思い通りに動かす「上手な伝え方」の技術

森田汐生／加藤茜愛

仕事の場では、言いくいことでも相手に伝えなくてはならないケースがよくあります。たとえば、いつも遅刻してくる後輩に時間を守らせるためには、どんな伝え方をすればよいのでしょうか。正論を振りかざすだけでは人は行動を改められません。人を動かすためには、相手のこころに寄り添う姿勢が必要なのです。今月の特別企画では、「上手な伝え方」の極意を伝授します。

### 連載／NY・ロンドン・上海…ところ変われば働き方も全く違う!?

### 最新版「海外ワーキングガール事情」

横田妙子

本連載では海外で働くワーキングガールの日常を「紹介」します。今月は、国連に勤務する女性が登場。ナイロビ、バルセロナの国連勤務を経て、現在はニューヨークで息子さんと暮らしています。彼女が今最先先しているのは子育て。そのため、海外出張を最短期間で済ませるのが課題だと言います。「ニューヨーク事情に加え、国連での仕事の役割、お子さんとの関わり方など、興味深いレポートを送ってくださいました。」

### いままでの常識・行動パターンを疑ってみる!

### 評価される人になるための「脱常識の仕事術」

俣野成敏

一生懸命にやっているつもりなのに評価されない…。毎日残業で頑張っているのに上司の評価が低い…。そんなあなたは、知らない間に自分の評価を低める思考や行動が身についてしまっているのかもしれない。いままでの思考・行動パターンを見直すことで、あなたも「仕事ができる人」「評価の高い人」になれます。ここでは、「脱常識の仕事術」をご紹介します。

### 元気がなくなったとき、悲しくなったとき、失敗したとき…これを読め! いつもいい気分であるために実践してみたい8つのこと

恒吉彩天子

仕事や人間関係においてうまくいかなかったり、失敗したりして落ち込むことは誰にでもあるものです。しかし、落ち込んだ気分をいつまでも引きずってはいけません。大切なのは、落ち込んだ気持ちを自分で立て直すこと。そのためには何らかの行動を起こす必要があります。たとえば、店で品物を受け取るとき「ありがとうございます」と言ったり、レストランで料理が来たとき「いただきます」と言ったり、こちらから言葉をかけるのも気持ちがいいものです。あなたの気持ちを前向きにするための8つの方法をアドバイスします。

### 管理職を目指すならこの能力を身に付けよう!

### 女性が「リーダーシップ」を発揮するための特別講座

小川由佳

女性の管理職やリーダーが増えています。自分には向いていない「いつまでたっても自信が持てない」と悩んでいる人も多いようです。でも大丈夫。完璧なリーダーなんていないのですから。まず大切なのは「完璧じゃなくても大丈夫」と考えること。自分らしいリーダーシップを発揮すればよいのです。リーダーにはいろんなスタイルがあります。「こうじゃなきゃいけない」という唯一無二のスタイルがあるわけではないのです。ここでは、600人以上のリーダーを育成した著者が、「リーダーシップ」を発揮するための方法についてアドバイスします。

### 「彼女はいい人だけど…」で終わってしまう残念なあなたに読んで欲しい 周りから「一目置かれる人」になるための言動学

岬麻紀

「印象が薄いといわれる」「話を聞いてもらえない」「いまい信用されない」…。そんなタイプの人がいる一方で、周りから一目置かれ、敬意を払われて、意見が通る人もいます。その違いはどこにあるのでしょうか。「一目置かれる人」を観察していると、アイコンタクトや周囲とのレインションづくりなど、自分なりに工夫していることがわかります。そして、たとえば周りの人に信頼されている人は、「相手との関係性を好意的に表現する」ことが上手にできています。ここでは「一目置かれる人」の言動にスポットを当てました。あなたもぜひ実践してみてください。

・を  
識ン！  
常一る  
のタみ  
でパッ  
ま動つ  
今行疑

評価される人になるための

# 脱常識の仕事術



ビジネス書著者／投資家／ビジネスオーナー 俣野成敏

参考図書『残業しないのに給料が上がる人がやめた33のこと』(KADOKAWA／俣野成敏著)

一生懸命にやっているつもりなのに評価されない…。毎日残業で頑張っているのに上司の評価が低い…。そんなあなたは、知らない間に自分の評価を低める思考や行動が身についてしまっているのかもしれない。

いままでの思考・行動パターンを見直すことで、あなたも「仕事ができる人」「評価の高い人」になれます。ここでは「脱常識の仕事術」をご紹介します。

こんにちは。俣野成敏と申します。

私は以前、ある東証一部上場企業に勤めていましたが、その会社が約50年ぶりに赤字に転落、二度にわたるリストラの実施を余儀なくされたことがありました。当時30歳だった私もリストラ予備軍に入っており、これからのサラリーマン生活がどうなっていくのか、大いなる不安を感じながら過ごしていました。

そうした不安感のなかで、私が心に

決めたことがありました。それは、いままでの思考・行動パターンを捨てることを厭わないということです。

世の中には、「原因と結果の法則」というものがあります。原因があるから、結果がある。結果の後に原因が生まれることはありません。思考から感情が生まれ、感情から行動が生まれ、そして行動から結果が生まれるというのは普通の原理です。私は、30歳を境に、まずは自分の思考パターンを変え

ので、無理して一緒にいるのはやめようと思いました」と美咲さん。  
宗太さんは離婚を考えたことはなかったようですが、結婚時の約束もあり、とくに反論することもなく、離婚を受け入れました。

## 子どもがINのSOONに我に返る

離婚の手続きを進めるにあたり、問題になったのが親権でした。「子どもは私が育てるから、養育費を出して」という美咲さんに対して、「君が離婚を言い出したんだから、子どもは二人とも僕が引き取る。親にも話してあげる」という宗太さん。

何度か話し合いをしたものの、夫婦がお互いに自分の主張だけを繰り返し、話し合いは平行線をたどるばかり。本来、子どもの問題は子どもの立場で考えるべきことなのに、そんな大切なことさえ見失い、いつしか家庭内別居状

態になっていました。そして、親同士が顔を合わせる度に言い合いをしていく家庭の中で、子どもたちの精神状態は不安定になり、長男はちよつとしたことで友達に暴力をふるうようになり、長女は学校に行きたくないと言いつつ、行ってもすぐにお腹が痛いと言って保健室にこもるようになってしまいました。

「学校から呼び出され、ご家庭で何か問題はありませんか」と言われて気が付きました。私も夫も自分の言い合いことばかり言い合っていて、子どもたちの気持ちをないがしろにしていたんです。調停の申立も考えていたのですが、このまま離婚しても子どもたちの心に傷が残ってしまうと思って、改めて夫と話し合いました」と美咲さん。  
お子さんたちの必死のSOSが二人の心を動かしたのでしよう。宗太さんと美咲さんは冷静さを取り戻し、現在は休戦中。

宗太さんは

「美咲が言うこともわからないわけじゃない」と言い、美咲さんも「夫が家族のことを第一に考えていてくれることはわかり

ますし、夫の言っていることも理解はできるんです」と互いに歩み寄りを見せられており、関係修復の可能性も見えてきた様子。焦らず、ゆつくりと二人の間係を見直していつてほしいと思います。

## ●おかの あつこ

立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科博士課程前期修了。結婚・離婚・再婚・恋愛など、男女に関する相談全般を手掛けるライフアップカウンセラーとして活躍中。自身が学び、お相手探しもできるウェルアッププランナーや幸せのお手伝いをするマリッジカウンセラー、離婚カウンセラーの講座がOLや主婦に人気。創立16周年を迎えるNPO法人日本家族問題相談連盟の理事長も務める。[近況] 少し前に熟年離婚がブームのようになり、「卒婚」という言葉まで生まれて相談も増えましたが、本当に離婚をする必要があるとは思えない方も多いのです。「離婚して後悔する前に、じっくり考えて!」と言いたいですね。



ることを決意しました。ひとことで言えば、自分の中のそれまでの常識と決別することにしたのです。

その結果、社内ベンチャーで成功して33歳でグループ130社の現役最年少役員に抜擢されたり、40歳でメーカー史上最年少の上級顧問に就任したり、同じ企業体に所属しながらも、30歳までの平社員当時の自分では考えられないような経歴を積み重ねることができました。

自分の常識ばかりを眺めていると、少しずつメガネが曇ってきます。心のメガネを新調すれば新しい世界が見えてきます。以下に、私が実際にどんな思考・行動パターンを捨てたかをお話していきます。

## いつも同期の社員と行動するのをやめた

居心地がいいでしょう。しかし、とりたてて変化がなく、心地よく閉じた人間関係のなかには成長が望めないのではないのでしょうか。

同期とばかり時間をともにするのはなく、自分がいる世界の外にいる人との交流を積極的に持つことが大切です。付き合いの幅を広げ、人間的に魅力があり優れた知識やスキルを身につけている人たちの輪に入ることによって自分を高められるはずです。日ごろ接しているあなたの周りの人が、どれだけの間をかけてどれだけ入れ替わっているか？ それがあなただけの成長のパロメーターと言っても過言ではありません。

## 二次会に参加するのをやめた

会社の仲間とお酒を飲みに行く機会

もうずいぶん前の話ですが、当時勤めていた会社の社内報で、ある先輩社員の記事を読んでびっくりしたことがあります。その先輩社員は、同期の間と毎日一緒にランチを食べているので、「社内には20年来の友がいるのは素晴らしいことだ」と誇らしげに書いていました。

それは本人の実感でしょうし、社内報の編集者も「いい話」として記事に掲載したのでしょう。しかし当時、20代だった私は、その社内報の記事を読んで、ものすごく違和感を覚えました。「これでは成長できないはずだ」と思えたからです。

成長とは、自分が日々変化していくことです。そして、有益な変化を起こすには、異質と異質の組み合わせが不可欠です。そのような環境を整えたいので、やつと変化やイノベーションが起ころうと可能性が出てきます。同期の仲間と毎日ランチを食べても変化は

起こりにくい、それよりも自分とは年齢や立場、考え方がまったく異なる人たちと情報交換したほうがはるかに有意義なはずだと思っただけです。

だからといって、同期のつながりをすべて切り捨てるといふわけではありません。要は程度の問題で、「すべての時間を同期と過ごす必要はない」ということです。

同期とアフターファイブを楽しんだり、休日一緒に出かけたりするのは半年に一度、1年に一度で十分ではないでしょうか。

時間は有限であり、何を優先するか、何にどれだけ時間をかけるかをよく考える必要があります。時間という、人にとって最大のリソースの配分の仕方が問題なのです。

人が成長するためには、何かしらの刺激が必要です。異なる考え方やバックボーンを持っている人たちとの交わりが大切です。同期とつるんでいれば

は多いものです。忘年会や新年会、歓迎会、送別会など節目に行なわれる定番の宴会のほか、プロジェクトの立ち上げや終了で催される宴会などもあります。もちろん「ちよつと飲みに行こうか」程度の、特に目的がない、いわば親睦会的な飲み会も日常的に行なわれています。

そういう会社の飲み会も、一次会で終わらず、「二次会に行こう！」という流れになるのが一般的です。そのとき、ちよつと迷う人は多いでしょう。「明日の朝一番に打ち合わせがあるし……」

「やつぱり二次会に出ておいたほうが受けがいいかなあ……」  
そんな場面で、ほかのメンバーから

「みんな行くから行こうよ」と言われると、明日の仕事を多少犠牲になることがわかっていても、なんとなくついて行ってしまいう人がいます。そして二次会はたいい建設的な話題が出るこ

とはなく、思いつくままの会話をダラダラと続ける、いつもの酔っぱらいの会になってしまいます。

もちろん翌日は体調はバツとせず、朝からのスタートダッシュに響きます。二日酔いで昼まで使いものにならないときもあるかもしれません。

二次会の一番のデメリットは、やはり翌日のパフォーマンスが落ちること。深酒してしまつて、自分がこなす仕事の量や質がガクッと落ちてしまつては、「飲みニケーションが大事」という言葉など吹っ飛んでしまいます。

飲むのは一次会にとどめて、翌日は最高のパフォーマンスを見せるのが、できるビジネスパーソンというものでしょう。

でも、二次会には行きたくないけど、断り方がわからないという人もいるかもしれません。そんなときは、そつといなくなるのがオススメです。

「あれ、彼女、帰っちゃったの？」

と誰かが気づくかもしれませんが、すぐにみんな忘れてしまいます。あとは幹事や二次会メンバーの一人にメールを送り、「今日はありがとうございませした」「お先に失礼します」と伝えれば十分です。

ただし、二次会に参加したほうがよいケースもあります。たとえば、日ごろはあまり話ができない上司や他部署の人が参加するときは、二次会をじっくりと会話する場にするのです。

私も昔、二次会の場で、部長に「海外で仕事をしたい」と話して、部長から「どの国に行きたいんだ？」と聞かれたことがあります。それで海外勤務が決まったわけではないでしょうが、おそらく行く時期が早まったと思います。飲み会にはそういうメリットもあるのは事実です。

会社の飲み会は、今日の二次会は出るべきものを明確にして臨むといいでしょう。

## 時間が来たから食べるという発想をやめた

早起きして、出社前の時間を有効活用する「朝活」が広がっています。仲間とセミナーを開いたり、個人的な勉強や体力づくりの時間に充てたり、いろいろな活動があるようです。よい睡眠をとって目覚めると、頭がすっきりと冴えわたりますから、その時間帯に仕事や勉強に取り組むのは、たしかに合理的だといえるでしょう。

ただし、仕事のパフォーマンスを高めたというのであれば、多くの場合、大切なのは午後の時間です。

朝、頭がクリアになるのは、誰でも同じこと。30分の朝活で差をつけても、午後に居眠りをしてはまったく意味がありません。私たちが重視すべきは、朝活よりも「昼活」。最も勝負を

かけなくてはいけない午後の時間の生産性を高めてこそ、パフォーマンスを大きく向上させることができます。

ならば、大切な午後の時間に力を発揮するために、きちんとランチをとって、エネルギーを補給したほうがいいのではないかと。たいていの人はそう考えるでしょう。かつて私もそう思い込んでいましたが、実はまったくの逆効果なのです。

皆さんも、昼食の後に眠たくなった経験があるでしょう。食べたものを消化するためにはかなりのエネルギーが必要です。午後の2時、3時に眠くなるのは、まさにランチで食べたものを身体が必死に消化しているから。つまり、炭水化物のように消化にエネルギーを使う物を昼に食べてしまうと、ますます多くのエネルギーを費やすことになります。

昼のパフォーマンスを上げるのに、これは得策ではありません。たっぷりしいのが上司との付き合い方。思い通りの関係が築けないと悩む人は多く、私も「上司とうまくやっていくにはどうすればいいのでしょうか」と質問されるのがよくあります。

そのような悩みの持ち主にありがちなのが、「会社でうまくやっていくには、上司に嫌われないように、うまくやっつけていかなければ」という考え方。いわば「上司優先主義」です。しかし、たいていの上司は、たとえば趣味の話で気が合ったり、会社帰りに「一杯行くか」と誘えば「お供します」と素直についてくる部下を可愛がります。つまり、上司に気に入られるかどうかは、上司の好みによって大きく左右されるので、悩んだところでしかたないのです。

上司と親しく付き合えるからといって、仕事にはほとんどプラスになりません。そればかりか、何を決めるにも上司の顔色をうかがうようになって、



イラスト・志賀均

ランチをとるよりも、むしろ空腹のほうがいいというわけです。野生のライオンは、満腹のときに目の前に獲物を通っても見向きもせず寝ています。そのかわり空腹になると、戦闘モードに一変。ここで獲物を仕留めないといけませんから、強さ、速さ、鋭さの能力を全開にして、文字通り命がけの狩りに臨みます。これは人間もまったく同じです。

勝負時の前はランチを控えることにすることで、午後の眠気を避けることができます。大切な午後の時間帯を過ぎれば、夜は当日食べたものの帳尻を合わせる調整弁の位置付けにするのが理想です。そのために、スマホアプリを使って食べたものを記録するのも有効です。

## 上司に気に入られようとするのをやめた

今も昔も、会社を辞める理由のトップは人間関係の問題です。なかでも難

上司の機嫌が悪ければ、何よりもまず上司のご機嫌とりに力を尽くすようになりませう。つまり、上司の機嫌に振りまわされて仕事が二の次になってしまふ恐れさえあります。

そのように上司の機嫌をうかがうのは、結局のところは自分が高く評価されたいからです。しかし仕事が二の次では、評価は下がりますから元も子もありません。

会社で働くうえでもっとも大切なことは、仕事の成果をきちんと出すこと。あくまで仕事を通じて上司と信頼関係を築くのが本来の姿であり、気に入られることは優先順位のトップではありません。

本当に高く評価される人は、「上司に気に入られているかどうか」という物差しではなく、「売上をアップした」「新規顧客を開拓した」「ヒット商品を開発した」「後輩を育てて戦力化した」など、会社にメリットを与えることを

最優先にして、周囲の信頼を勝ち得ているのです。

私がサラリーマン時代に社内ベンチャー制度で新会社を設立し、役員として事業運営に携わったときのことです。ほかの経営陣は非常勤で兼務している。メーカー本体の役員でしたが、なかには私が彼らのご機嫌をとらないことから快く思っていない人もいました。でも、私は気にしないで仕事に邁進して、業績でグループに貢献し続けました。

そうなれば、おもしろくないと思う人たちも、私を評価しないわけにはいかなくなるわけです。

これが会社というものです。そのとき、もし彼らに気づかなくてご機嫌とりにエネルギーを費やしたら、事業のほうがおろそかになり、本社に貢献できなくなる業績があげられなかったかもしれません。

また、たとえ上司とうまくつき合っても、その上司が別の部署へ異動すれば、

ば、自分ひとり取り残されてうるたえることにもなりかねません。将来、大きな仕事を任せたいと思うなら、第一に会社への貢献を考えて、自分に協力してくれる周囲の人たちを大切にすることが欠かせないのです。

### 資格取得をめざすのをやめた

「自分も何か資格を取らないといけないのではないか」

「資格があれば、仕事の助けになるのに」

そんな言葉がよく聞かれるように、どうやら多くの人が資格に大きな価値があると考えているようです。しかし、それは本当でしょうか。

私は、これから資格取得をめざす人たちに、まずは取得しようとしている資格が今の仕事に本当に必要なかを

考えてほしいと、いつも言っています。資格取得には時間と労力が相当にかかりますから、ムダな時間を費やさないように精査が必要です。それなのに、ほんの少しの時間を嫌い、とにかく何かの資格を取得しようと急ぐ人が少なくありません。その結果、本当は必要でない資格に膨大な時間を使ってしまうのです。

もちろん、会社から資格試験の補助金や資格手当が出るなどの優遇措置が

あるから取得するという人もいます。そのように取得理由がはっきりしている資格は、必要なものだといえます。また、必要かどうかはつきりしなくても、ビジネスの幅が広がる見込みがあるという理由で資格を取得する人もいます。家具メーカーに勤務する人がインテリアコーディネーターの資格を取るようにケースです。

でも、資格取得そのものが目的になってしまつては意味がありません。



私がオーナーをしているフランチャイズの店舗では、新人スタッフは研修所に通い、基礎をみっちり学びます。ただし、基礎ばかりに時間をかけている余裕はありません。そこで私は、新人スタッフに対して「君たちのゴールは、研修をいかに速く修了するか、その最短記録を更新することだ」と話しています。

資格も同じで、取得に何年もかかってしまつと、それだけコストがかさむことになりませう。たくさん資格を取ろうと頑張つても、それはただの自己満足です。資格取得の目的は、実際のビジネスの現場で勝負をして、成果をあげることなのです。

さらに、資格は、限られた枠のなかだけで活用できるものだと知つておいてほしいと思います。資格を取得しても、会社からその資格に関連する事業がなくなれば、活用の場はなくなってしまう。転職や起業でいまの会社

を辞めれば、なおさら資格を活かせない可能性が高まります。

私は社会人になりたての頃、貿易実務の部署に配属され、そこで通関士の資格を取りました。その資格がないと業務ができないわけではなかったのですが、取得しておいたほうがいいと思っただけで、会社では初の資格取得者になりました。ところが、その部署にいたのは、ほんの数年で、その後、通関士の資格を活かすことはできませんでした。学生時代に宅建も取得しましたが、どちらの国家資格も今の仕事では一円も生んでいません。資格ビジネスで儲ける人たちにはよろこばれたでしょうが、私自身は資格を取得するために支払ったコストを回収できなかったことになりました。

資格を取得するのは、必要に迫られてからいかに最短で取るかです。自分の経験からもそれは断言できることです。

なぜ用事を言いつけられたか、どうして雑談に巻き込まれたかをよく考えてみると、答えはともシンプルです。たまたま目の前にいたからです。

「急に資料が必要になったが、誰かに頼めないかな」

「いい話を思いついたが、誰かに話したいな」

忘れないうちに仕事を頼みたい、忘れないうちにおもしろい話をしたい。それだけのことで目の前の人に話を振るのです。自分に余裕があればいちいち対応してもいいでしょうが、締切などでせっぱつまっているときは困ります。

会社で働いている以上、上司から突発的な業務を命じられることは仕方ありません。自分を見込んでのことなら、「上司を立てるんだ」という気持ちで臨めばいいでしょう。しかし、単に「目の前にいたから」押し付けられた仕事ならなるべく避けたいところ

## 安請け合い するのをやめた

「今日はぜひぶん忙しかったわりに自分の仕事があったほどはかどっていない」と感じたことはないでしょうか。忙しかったのは、別の人から頼まれた用事を済ませていたからであり、そのせいで自分の仕事をする時間がなくなってしまった。1日を振り返ってみると、そんな1日を過ごしてしまっただけという人も多いかと思えます。

オフィスで仕事をしていると、いろいろな人から声をかけられます。後輩から「この業務、どう進めていけばいいかわからないんですが」と尋ねられることもあります。後輩はまだ遠慮するからかもしれませんが、上司になるとこちらの都合などまったく聞かず、「この資料、今日中につくってくれますか?」と、

まるで雑用係のような扱いをしたりします。そんなとき上司の言うことは何でも受け入れなくてはと思うと、たまたま自分の仕事の締切が迫っていても、頼まれごとを優先してしまっただけで済んでしまう。

それでも、仕事の用事ならまだ許されます。ひどいのは、「今日、電車のなかでおもしろい人を見てさあ」とか、「たしか焼肉、好きだったよな。いい店を見つけたんだよ」と、どうでもいいような雑談です。そんな話に巻き込まれると、自分の時間を奪われるばかりか、そこで集中力が切れてしまっただけです。これでは、いい仕事ができるはずがありません。

雑事や雑談を投げかけて自分の時間を奪ったり、集中力をストップさせた人々を、私は「時間泥棒」と呼んでいます。この時間泥棒をいかに排除するかが、仕事の生産性を上げるコツになります。

す。

私の場合は、机の上に「〇〇の業務、今日の15時締切」と赤字で書いた紙を貼っておいたり、会議室を押さえて1〜2時間は会議室で集中して仕事をするといった方法をとっていました。

どんな仕事も頼まれたら安請け合いしてしまうのは、軽んじられる原因にもなりかねません。

「上司の命令だから断れない」「下の人間が困っているから助けてあげたい」「雑談も大事なコミュニケーションのひとつ」といった八方美人のような発想はやめ、時間泥棒を排除すれば仕事の質が変わってきます。

すると周りの評価が高くなり、「あれだけの成果を出しているんだから、こんな雑事は頼めないな」と上司や周りの人が遠慮するようになります。

その結果、上司から命じられるのは、重要でやりがいのある仕事に絞られるようになるでしょう。



### ●またの なるとし

大学卒業後、シチズン時計(株)入社。リストラと同時に公募された社内ベンチャー制度により、31歳の時にアウトレット流通を起業。年商14億円企業に育てる。33歳でグループ約130社の現役最年少の役員に抜擢され、さらに40歳で本社召還。史上最年少の上級顧問に就任。「プロフェッショナルサラリーマン」(プレゼンター社)と「一流の人はなぜそこまで、〇〇にこだわるのか?」(クロスメディア・パブリッシング)のシリーズが共に12万部を超えるベストセラーに。著作累計は35万部超。2012年に独立後は、ビジネスオーナーや投資活動の傍ら、私塾「プロ研」を創設。マネースクール等を主宰する。「まぐまぐ大賞2016」で1位(MONEY VOICE賞)を受賞。「近況」18冊目の出版が追い込みです。今回のテーマは仮想通貨。2015年11月に出版され13刷のロングセラー「トップ1%の人だけが知っている「お金の真実」(日本経済新聞出版社)の続編です。どうぞお楽しみを。