



MY WAY

わたしが、見つけたこと  
わたしが、目指すこと

MY STYLE

NATTARAトレーニングスクール  
メイントレーナー 越前 賢一

# 人には いろいろな能力がある。

**自分はどんな人間なのか？**

**どんな能力があるのか？**

**何が得意なのか？**

**苦手なものは何か？**

突き詰めれば、なぜこの世に存在しているのか？  
迷いは、この年になってもある。  
だからこそ、自分というものを理解するために、  
哲学が発展してきたと思っている。

学生生活を経て就職、  
就職してからのさまざまな職種の実験、  
そして退職して大学院に行き学んだこと。  
今まで自分が学習し、

**仕事を通して行ってきたことは、果たして正しかったのか？**

自分を信じて結果を出したこともある。  
結果が出なかった失敗もあった。

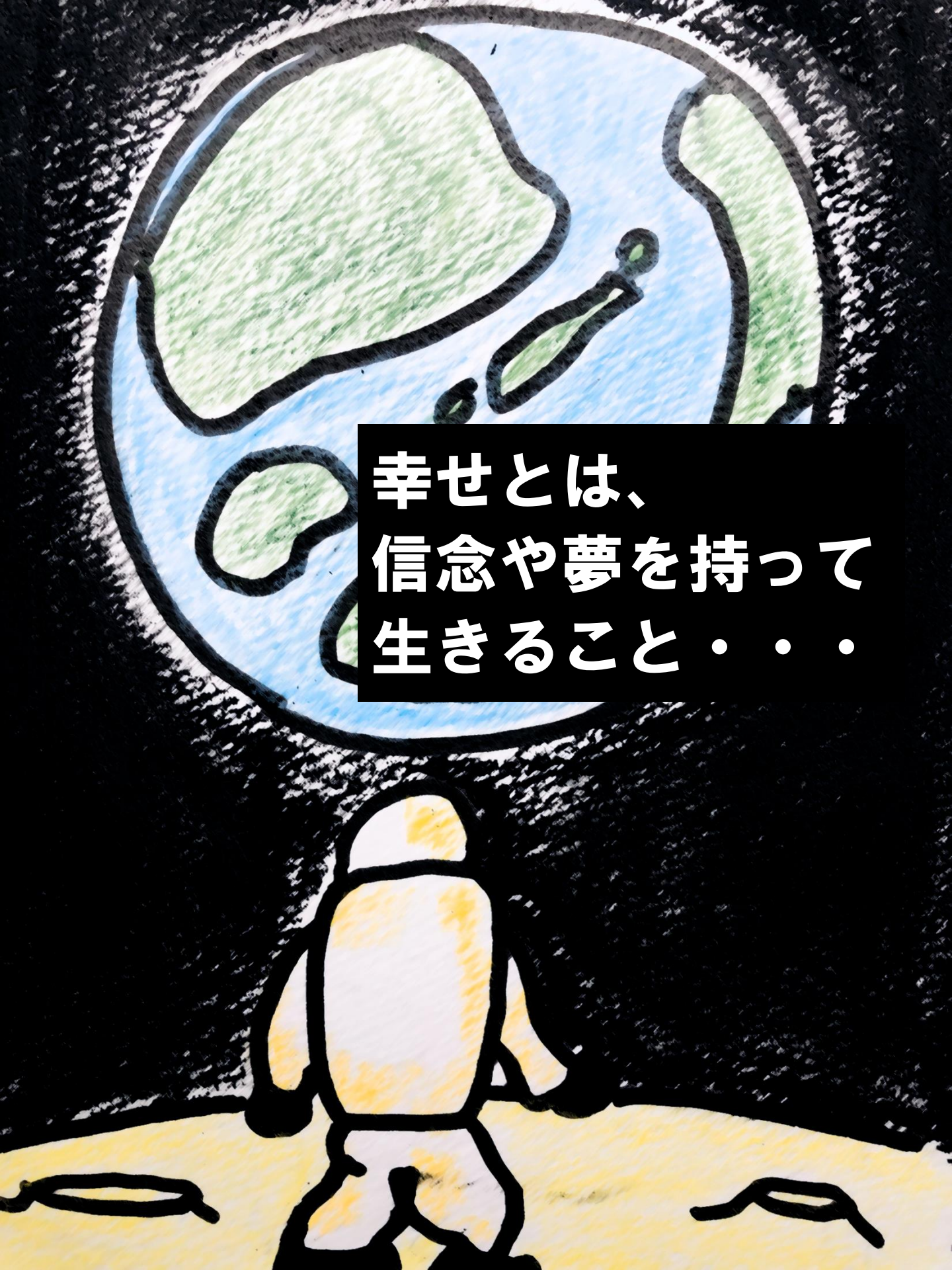
そうした中、結局、これが幸せだと感じられるのは、  
**成功しても失敗しても**

**自分の行いに納得することに尽きるのではないかと思った。**

年齢がいくつになっても、いろいろな現象に対して

**自分なりの意見、見解を持つことは大切なのではないか。**

人の意見に左右されるのではなく、  
自己の信念を貫き、夢をもって生きることの方が  
幸せなのではないかと思うのです。



幸せとは、  
信念や夢を持って  
生きること・・・

一番大切なのは、

**仕事に**

**対する情熱**だと思っております。

いろいろな職種を経験しました。

一番多かったのは営業ですが、

**営業に対して会社が期待するのは数字です。**

**でも、私は数字だけではないと思います。**

営業は自社の商品を販売し、

お客様に喜んでいただくことが一番大切なこと。

そして、自社の商品を売っていただく販売網を作ること。

さらには、担当した販売網が

**お客様から選ばれる存在になってもらうための**

**教育に力を入れることだと思っています。**

人を指導するには自らが勉強して本を読み、

**教養**を身に付けなくてはならないと

昔から思って努力してきたつもりです。

その努力は、**優秀な人から見れば**

**大したことはないかもしれない。**

**でも、自分なりに**

**「努力しているという感覚」が大切ではないか**

**と感じています。**



自分なりに努力している  
感覚を大切に

大学院で習ったことで  
心に印象が残ったことは、

**『組織ができれば壁ができる』**

ということです。  
この単純なことが、  
多くの企業で発展を阻害する要因なのです。

私自身、一担当者の時代は、壁など意識することなく  
自らの判断で動けるし、行動もできた。

それが部下を持ち管理職になり、  
壁を意識するようになる。  
そこで、トップダウンで壁をなくす努力をしました。

課長時代はそれでいいのですが、  
部長になり管理する人数が多くなると、  
一筋縄ではいかない状況も出てくる。

しかし、自分が部門の長の時代には、  
傲慢といわれても壁をなくす努力をしました。

なぜなら、壁を越えた連携が  
お客様に喜ばれると信じていたし、  
このことを理解してくれる部下は  
必ずいると信じたからです。

実際に、この壁の持つ弊害や意味を  
理解して行動をとり、  
成果を上げている部下がいることは、  
自分の考えが正しかったという誇りを  
与えてくれています。



壁をなくす努力で  
成果を上げる

こうした『壁』を意識して、  
組織として壁を壊す、低くするために  
努力している企業が好業績を上げている事実を、  
大学院時代にたくさん知りました。

結構、

**単純なことが、  
本来大切なのだ**  
ということを痛感しました。

業績を分析し、  
戦略を考え、  
戦術を練り、  
周知徹底することに  
多くの時間と人材、資金を費やしている  
にもかかわらず、  
業績が上がらない現実も多くあります。

こうした状況の、  
もっと根源的な原因は、  
企業の部門間の壁ではないか？

そして、その壁を破る方法として

**一番重要な要素が**

**「コミュニケーション」ではないか？**

という疑問を持つようになり、  
コミュニケーションについて**真面目**に勉強しました。





もっと  
「コミュニケーション」を





人は、  
「思いを伝えるために」  
触れ合っている

コミュニケーションということは定義がはっきりせず、  
多くの人が、なんとなく、それぞれの思いを抱いて  
コミュニケーションという言葉を使っているのではないか？  
だから、情報が正確に伝わらなかったり、  
言い方が適切でなかったり、  
受け手に誤解されることも多いのではないか？  
と考えるようになった。

そこで、コミュニケーションというものを、  
話す方 受け手の方も  
しっかりした知識として理解していたら、  
組織、チームの力が增加するのではないか、  
という仮説にたどり着くわけです。

そんなことは賢い人がすでに述べているし、  
研修もあり研究も進んでいると考えましたが、  
では、なぜそれが組織に伝わらないのか？  
多くの問題を引き起こしているのか？  
その根本要因は何なのかと改めて考えてみた。

理論は正しいと頭ではわかっているが、  
それがなぜできないのかと突き詰めたとき、  
最終的に個々人の「学び」への努力の度合いに、  
大いに影響されるのではないかと考えました。

よく言われるのですが、頭で理解していることと  
実際にできることとはレベルが違うということ。

できるようになるには結局、  
何度も繰り返し、  
あきらめることなく信じてやり続けることが  
大切なんじゃないかと考えたわけです。

これは、

『7つの習慣』や『学習する組織』

という書物でも

難しく書かれています。

双方ともかなりページ数もあり、  
読むだけで努力が要ります。

しかし、

さらにこうした理論を実際に行動できるようになるには

理解はされたとしても行動がとれない人が、

自分も含めて多いのではないかと思うのです。

こうした現実直面して、

自分がやりたいことは何なのかと考えたときに、

私のこうした経験を

「研修」という形で提供できれば、

幸せなのではないかと考えたのです。

企業や組織が発展するために

1) 個々人の能力が開発されること

2) 個々人の能力がぶつかり合い、

化学反応を起こすためのコミュニケーションという  
ツールの理解・活用

3) 個々人の能力を確かにするための

目標管理という仕方を小集団(チーム)で

相互理解を深めながら自ら成長しようと思わせる

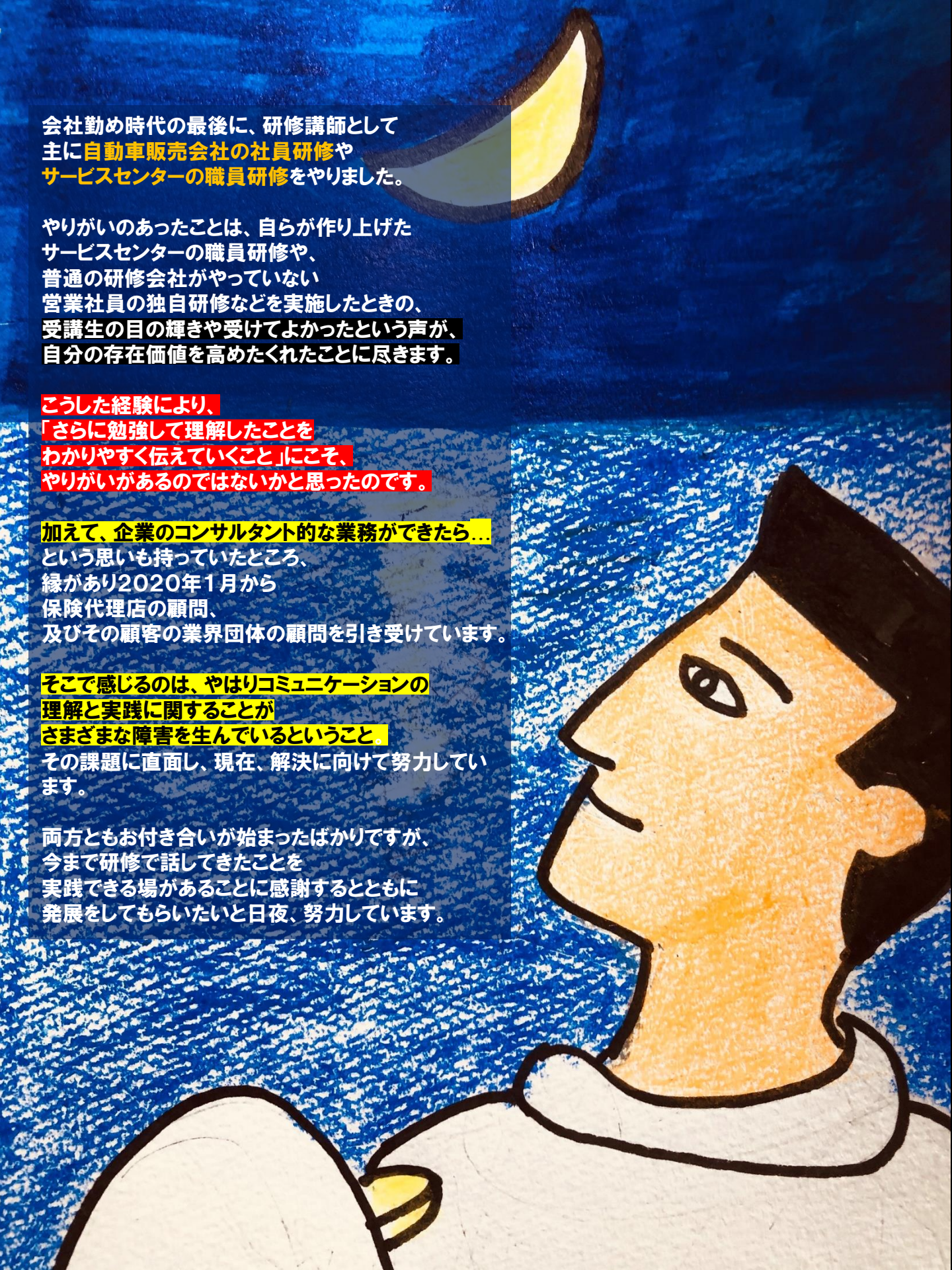
場の提供、場の運営方法のやり方を学習

「研修」を通して

これらを伝えていきたいと思えます。



2020年から  
現場での実践をスタート



会社勤め時代の最後に、研修講師として  
主に自動車販売会社の社員研修や  
サービスセンターの職員研修をやりました。

やりがいのあったことは、自らが作り上げた  
サービスセンターの職員研修や、  
普通の研修会社がやっていない  
営業社員の独自研修などを実施したときの、  
受講生の目の輝きや受けてよかったという声が、  
自分の存在価値を高めたことに尽きます。

こうした経験により、  
「さらに勉強して理解したことを  
わかりやすく伝えていくこと」にこそ、  
やりがいがあるのではないかと思ったのです。

加えて、企業のコンサルタント的な業務ができれば...  
という思いも持っていたところ、  
縁があり2020年1月から  
保険代理店の顧問、  
及びその顧客の業界団体の顧問を引き受けています。

そこで感じるのは、やはりコミュニケーションの  
理解と実践に関することが  
さまざまな障害を生んでいるということ。  
その課題に直面し、現在、解決に向けて努力してい  
ます。

両方ともお付き合いが始まったばかりですが、  
今まで研修で話してきたことを  
実践できる場があることに感謝するとともに  
発展をしてもらいたいと日夜、努力しています。



**F i g h t !**