

# コロナ禍で取り組むべきは社員、そして経営者自身の教育。

株式会社新規開拓 代表取締役社長 朝倉千恵子氏

## 「後付け」でも教育には効果あり

**朝倉** コロナ禍で全世界が身をかがめている間、企業経営者は何をすべきかが今回のテーマです。私は内部に目を配り、社内の人、物、金、情報、時間」の総棚卸とそこで浮き彫りになった問題点の整理「解決をすべきだと考えています。

**朝倉** とりわけ重要なのは「人」です。長年、企業の人材教育のお手伝いをされている朝倉さんから見て、例えば今の企業人材、特に若い人はどのように映っていますか。

**朝倉** 私の経験や知見がお役に立てば幸いです。よろしくお願いたします。

まず、今の若い人に関しての印象についてですが「古代エジプトの壁画にも「最近の若い者は」と書かれているように、時代がどんなに変わっても若い人というものは「未熟」の裏返しです。しかも、時代の変化が未熟さを加速させている側面も否定できません。

学校でも家庭でも厳しいしつけをしなくなりまして。社会人になつて初めて上司

からきつく叱られて、心が折れてしまう新入社員が少なくないようです。

**朝倉** そう聞きますね。

**朝倉** すべては体験、経験がないからです。ならば、修正の方法は難しくありません。知らないからできないのなら教えてあげること、指導することによってたとえ「後付け」でも絶対に変えられると、確信を持って言えます。

人柄、人間性、性格はそう簡単に変わりませんが、後付けの教育、しつけであつても、本人がその重要性を理解した上で徹底指導ができれば、心の強さを含め様々なことが必ず身につけていくと私は思っています。

## 人の違いが企業の違いを生む

**朝倉** 違いますがねえ、本当に。「もつたいない」という言葉が通じない。私の子どもの頃は、祖母が物を大事にしなさい、お米一粒にしてもお百姓さんが生懸命作ったものだから、残さず食べなさいと教えてくれました。水の出し方もそうですね。洗い物をする時に水を粗末にするとか、食器が割れないように静かに洗いなさいとか。昔はこういう身近な大事なことを大家族の中でおじいちゃん、おばあちゃんがゆとりを持って教えてくれました。いまは核家族が当たり前のので、仕事と家事に追われるお父さん、お母さんに時間的にも精神的にもそんな余裕は全然なく、子守り代わりにゲーム機やタブレット端末などを渡して、関知しないままになつていっているように感じます。

**朝倉** 今の子は、塾とか習い事にも忙しいですね。

**朝倉** 穏やかな心持ちで子に接し、教え諭す家庭教育が本来はすごく大切なのですが、望んでも難しいです。

株式会社新規開拓代表取締役社長

朝倉千恵子氏



島経営グループ 会長

島善昭

あさくらちこ。1962年大阪府貝塚市生まれ。小学校教員、税理士事務所、証券ファイナンス会社などの勤務を経て、1997年、「地獄の特訓」で知られる管理者養成学校を運営する株式会社社員教育研究所に入社。2001年に自身の営業ノウハウを広げるべく有限会社朝倉千恵子事務所を設立。2004年には株式会社新規開拓を設立し、社員教育コンサルタントとして全国の企業での社員研修や営業指導、講演など幅広く活動中。その内容は即、営業成績につながるると多くの企業から高く評価される。また、女性の社会的自立を支援する「トップセールスレディ育成塾」も主宰している。著書40冊出版。近著に『私、パソコン苦手です』という人のためのZoom時代のリモート営業入門』(実業之日本社)がある。

いかにのが現実です。

**朝倉** 管理者には五大任務がある。私は考えています。

**朝倉** その内訳は。

**朝倉** ①より高い業績を上げる  
②③部門を指導・育成すること  
④部下を強化・拡大すること  
⑤社風を育て、守り、強化すること  
⑥より高い地位、任務を担えること…です。

**朝倉** 「お」は怒らない、「ひ」は否定しない、「た」は譲える、「し」は指示する。

**朝倉** 若い社員はもとより、役員管理者にも報告、育成、業績に関する三つの責任があると思うのですが、理想通りに

**朝倉** 朝倉さんの会社のクライアは、業種的にどういうところが多いのですか。

**朝倉** 一番多いのは車のディーラーさんですね。次は住宅メーカーさん。その次となると多業種にわたり、偏りはありません。

**朝倉** 「新規開拓」という社名もニクですね。

**朝倉** 私のもとと小学校の教員

をしてみました。個人的な事情で退職後に社会保険労務士事務所や会計事務所に勤め、さらに株の業界に入りまして、35歳の時に大失敗をしまして、35歳の時に仕方なく選んだ仕事で営業職でした。

**朝倉** 35歳を超えると、転職先がなかなか見つからない時代でした。10社に履歴書を送って、9社落ち、やっとの思いで就けた仕事人材教育会社の営業職です。

**朝倉** 地獄の特訓で有名な管理者養成学校ですね。

**朝倉** 管理者養成学校を運営する社員教育研究所という会社です。そこで入社1年目から新規顧客の開拓でトップになったので、縁起を担いだわけではあります。自分だけの会社を株式会社に社名を伸ばして、会社新規開拓としました。

**朝倉** 信賴する部下こそ厳しく教育を

**朝倉** 今、ほとんどがカスタマイズですね。お客様のご要望

**朝倉** 朝倉さんは、社員教育に力を入れている会社ではどちら

たら申し訳ないんですけど、クライアントの幹部や管理職の方に私はよく、「今後企業内での肩書きが減少し、組織内におけるオールラウンド化の流れが加速するでしょう。そうなるに、尊敬できない上司に指示命令なんかされたくないと思う部下や若手社員が今後ますます増えてきますよ」と指摘しています。

**朝倉** フラット化というのは、どういことでしょうか。

**朝倉** A-1(人工能)が当たり前になる、多くの管理職がいなくなります。肩書きがいなくなると、多くは、何もかも、もしくは何もできない管理職者も必要です。

**朝倉** 10人の中の1人に残れますか。最後の最後まであなたは絶対によめてほしくないかとトツプから言われる人材ですか」と、私は社長の代弁者として問いかけるわけ

**朝倉** 逆に言えば、コンピュータが肩代わりできない仕事を磨け、ということですね。

**朝倉** 管理者、中間管理職の位置づけや評価されるポイントがどういう姿勢を貫いていくのかを社員はものすごく敏感に見ています。うちの社長は、いざとなったら逃げたとか、自分さえ良ければいいなとか、自分の給料が保証されている、自分の家族が守られている、自分の全部透けて現れますね、本質が、ですから、こんな時だからこそ「逃げるな」「挑め」なの

**朝倉** 企業は社長の器を超えられない

**朝倉** 想定外のことを想定しているのが経営者です。だから、

**朝倉** こんな時に覚悟してかからないと。社員の目は、やっぱり鋭い。経営者は二つの目で社員を見ていますが、社員は百人いたら200の目で経営者を見ていますからね。

**朝倉** おっしゃる通りです。

**朝倉** 「玉みがかざれば器を成さず、人学ばざれば道を知らず」という『礼記』の言葉があります。経営者こそ勉強をしないと駄目だと思いませんか。社員に「お自ら勉強しろ」と言いつつ、自分自身は遊んでいては、絶対駄目。反対に、経営者が変わらうとしない会社は良くありません。

**朝倉** 私も同感です。やっぱり、会社は社長の器を超えられないというのが経営者の実感としてあります。自分が好きで採用した部下たちばかりで、一人一人の社員に良い人生を歩んでもらうために相当厳しいことも言ってきましたが、彼ら彼女らに無理強いて会社の規模を追うようなことは避けてきました。己を知ること、経営者として重要です。

**朝倉** 己を客観的に知るにも日々の研鑽は欠かせません。コロナ禍では社内人材だけでなく経営者自身も教育の対象であることを見落としてはいけません。

本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただき誠にありがとうございました。良いお話がございました。朝倉さんの今後ますますのご活躍を期待しております。

**朝倉** こちらこそ、ありがとうございました。

**朝倉** 経営者が変われば社員も変わる

**朝倉** 管理職向けの研修も当然されているんですよ。

**朝倉** はい。教育会社の経営者でありながらこんなことを言っ

**朝倉** 朝倉さんのこれまでの経験からすると、営業に向くのは男性ですか、女性でしょうか。

**朝倉** 女性に向いていると思います。日本は営業は男性という先入観が強すぎます。一方かつての私もそうでしたが、女性自身も「営業だけはやりたくない」と強く思う傾向があります。やったことのない未経験のことを「苦手」と言ってしまう。本当は未経験なのだから、苦手も得意も分からないはずなのに、私どもの会社のトップセールスは女性です。女性は真面目で勤勉で、サボらないし手も抜かない。営業のイロハを事前にきちんとレクチャーすると、期待通りの仕事ぶりを見せてくれます。

**朝倉** 男にもいますよね。「営業はちょっと…」と予防線を張るタイプが。

**朝倉** どちらかというと聡明かつ内向的なタイプの男性は、やる前から僕は営業が苦手だと思込んでいます。営業イコール言葉巧みに相手を説得しなきゃいけないという間違つた捉え方をしています。

でも、教育をしっかりとすれば、そうした思い込みが解消され、隠れた能力を引き出すことができるようになります。

**朝倉** 経営者が変われば社員も変わる

**朝倉** 管理職向けの研修も当然されているんですよ。

**朝倉** はい。教育会社の経営者でありながらこんなことを言っ

**朝倉** 朝倉さんのこれまでの経験からすると、営業に向くのは男性ですか、女性でしょうか。

**朝倉** 女性に向いていると思います。日本は営業は男性という先入観が強すぎます。一方かつての私もそうでしたが、女性自身も「営業だけはやりたくない」と強く思う傾向があります。やったことのない未経験のことを「苦手」と言ってしまう。本当は未経験なのだから、苦手も得意も分からないはずなのに、私どもの会社のトップセールスは女性です。女性は真面目で勤勉で、サボらないし手も抜かない。営業のイロハを事前にきちんとレクチャーすると、期待通りの仕事ぶりを見せてくれます。

**朝倉** 男にもいますよね。「営業はちょっと…」と予防線を張るタイプが。

**朝倉** どちらかというと聡明かつ内向的なタイプの男性は、やる前から僕は営業が苦手だと思込んでいます。営業イコール言葉巧みに相手を説得しなきゃいけないという間違つた捉え方をしています。

でも、教育をしっかりとすれば、そうした思い込みが解消され、隠れた能力を引き出すことができるようになります。

**朝倉** 経営者が変われば社員も変わる

**朝倉** 管理職向けの研修も当然されているんですよ。

**朝倉** はい。教育会社の経営者でありながらこんなことを言っ

**朝倉** 朝倉さんのこれまでの経験からすると、営業に向くのは男性ですか、女性でしょうか。

**朝倉** 女性に向いていると思います。日本は営業は男性という先入観が強すぎます。一方かつての私もそうでしたが、女性自身も「営業だけはやりたくない」と強く思う傾向があります。やったことのない未経験のことを「苦手」と言ってしまう。本当は未経験なのだから、苦手も得意も分からないはずなのに、私どもの会社のトップセールスは女性です。女性は真面目で勤勉で、サボらないし手も抜かない。営業のイロハを事前にきちんとレクチャーすると、期待通りの仕事ぶりを見せてくれます。

**朝倉** 男にもいますよね。「営業はちょっと…」と予防線を張るタイプが。

**朝倉** どちらかというと聡明かつ内向的なタイプの男性は、やる前から僕は営業が苦手だと思込んでいます。営業イコール言葉巧みに相手を説得しなきゃいけないという間違つた捉え方をしています。

でも、教育をしっかりとすれば、そうした思い込みが解消され、隠れた能力を引き出すことができるようになります。

**朝倉** 経営者が変われば社員も変わる

**朝倉** 管理職向けの研修も当然されているんですよ。

**朝倉** はい。教育会社の経営者でありながらこんなことを言っ

**朝倉** 朝倉さんのこれまでの経験からすると、営業に向くのは男性ですか、女性でしょうか。

**朝倉** 女性に向いていると思います。日本は営業は男性という先入観が強すぎます。一方かつての私もそうでしたが、女性自身も「営業だけはやりたくない」と強く思う傾向があります。やったことのない未経験のことを「苦手」と言ってしまう。本当は未経験なのだから、苦手も得意も分からないはずなのに、私どもの会社のトップセールスは女性です。女性は真面目で勤勉で、サボらないし手も抜かない。営業のイロハを事前にきちんとレクチャーすると、期待通りの仕事ぶりを見せてくれます。

**朝倉** 男にもいますよね。「営業はちょっと…」と予防線を張るタイプが。

**朝倉** どちらかというと聡明かつ内向的なタイプの男性は、やる前から僕は営業が苦手だと思込んでいます。営業イコール言葉巧みに相手を説得しなきゃいけないという間違つた捉え方をしています。

でも、教育をしっかりとすれば、そうした思い込みが解消され、隠れた能力を引き出すことができるようになります。



の選択が多いと思いますか。

**朝倉** うーん、五分五分でしょうか。

**朝倉** 意外かもしれませんが、8対2の比率で前者です。

**朝倉** ほう、優秀なスタッフをさらに伸ばす方向ですか。確かに、経営者が間違えやすいのは、仕事ができる人間にわがままを許してしまうところではあります。

**朝倉** 成績のいい人間をチャホヤいのだとなりかねず、異分子化して組織全体にも影響します。売れている営業こそ厳しく、自分が最も信頼する部下にこそ厳しく、です。