

仕事で認め
られる人は、
見えな
いとこ
ろでい
何を
して
いる
のか？

How to Gain
Trust on Business

鎌倉圭
Kei Kamakura

はじめに

この本を手を取っていただき、ありがとうございます。カバーの写真をひと目見て、「えっ、こんな子が、6社経営で何十億円も稼いでる社長？」と驚かれましたか？

ごめんなさいね。彼女は私が経営するモデル事務所に所属するトップモデル・玉城ティナです。私は広告代理店も経営していて、自身が広告クリエイターでもあります。クリエイターとしての私は、何かをつくるときは、まず「インパクト」「サプライズ」重視なんです。

昨今、働きたくない人や、働く意味がわからないという人が増えていると聞きます。

世の中では「人手不足」と言われているのに、希望する仕事に就けない、思うように給料が上がらない。あるいはクライアントのわがままに悩まされている、いまの上司が好きにならない……。仕事は辛くて大変で、嫌なこと。「仕事に喜びが見いだせないのは、時代が悪い」と表現する人もいます。

その一方で、グローバルで活躍できる人材になるために研鑽けんさんを惜しまない、めちやくちやモチベーションが高く、鼻息の荒い人もいて、働くことへの意識や捉え方が、二分化しているように思います。

でも「働く」って、そんなに特別なことなのでしょうか。

私にとって、働くというのは当たり前のことであって、特別な何かではありません。生活していくためには働かないといけない。仕事を通して得られた喜びもたくさんありますが、基本的に仕事はしんどいもの、大変なことだと思っています。

できるなら、家でゲームでもして遊んでいたいのですが、そうもいかない。だから働くことから逃げないために、毎日やる、コツコツやるように「習慣化」をしてきました。筋トレなどと同じで、仕事をいったん「習慣化」してしまえば、毎日やらないと気持ち悪くなってきます。**私にとって仕事は、朝起きたらごはんを食べて、歯を磨く。そんな生活習慣と同じものなのです。**

しかし、私がいくら「働くことは習慣だ」と言っても、「6社も経営しているくせに、本当は仕事好きなんでしょ?」「実は相当にモチベーションが高いんだろう。『世の中を変え

てやる』みたいな野望があるんじゃないの？」と思われるかもしれませんが。

事実として、私は一応、毎年のようにグループ年商で数十億を稼いでいる会社の経営者です。働くことが大好きだと思われても仕方ありませんが、このあと本文を読んでいただければ、私が決して「仕事大好き人間」ではないということをご理解いただけるはずです。みなさんと同じように「**仕事、めんどくさいなあ**」と思う日だってあります。そんなめんどくさがりの自分を動かすためにも、本書でお話する「習慣化」が大事なんです。

私は税理士でもあります。2006年に税理士試験に合格した1週間後に、著名な音楽プロデューサーに声をかけてもらい、プロのミュージシャンとしての活動を本格的に始めました。その後、一線での活動からは退いたものの、音楽プロデューサーとして作詞・作曲を続けていますし、広告のクリエイティブもつくっていますし、その一方で、税理士としての実務に従事し、かつ経営者としての仕事も担っています。

そうした私の経歴には、アーティストと実務家、クリエイティブとイミテイティブ、右脳と左脳という、正反対とも言える要素が含まれています。だからマルチな人間という印象を持たれがちですが、自分からマルチな人間になるうと努力したことはありません。周囲の人

に依頼され、その要望に応えたいと思った結果、タイプの違うスキルが身につき、マルチになっただけなのです。

ですので、この本でお伝えするのは、意識の高いビジネスパーソンがスキルアップのためにセミナーに通ったりする「見えない努力」とは少し違います。

私が仕事において自分に課しているのは、本書の第1章で触れるたった5つのルールだけです。特別に優秀な人や、モチベーションの高い人だけが身につけられるような、高尚なことではありません。

人は、多くの時間を働くことに費やしながら生きています。人生100年と言われる時代になったいま、会社員で65歳の定年を迎えたとしても、業務委託やパートなど雇用形態を変えながら、70歳を超えても働き続ける人は、さらに増える一方でしょう。

誰もが長く働き続ける時代にあって、働くことに消極的になるということは、自分の人生に対しても消極的になるということではないかと私は考えています。なぜなら、人は何のために働くのかと考えると、誰のためでもなく「自分のため」に働くからです。人生の大半を費やして働き続けるのに、その大半の時間が、ただ辛くて嫌なだけであつたら、そりゃ楽し

く暮らせませんよね？

どうせ働き続けるなら、少しでも楽しいほうがいい。多少なりとも稼いで、そのお金で彼女あるいは彼氏と素敵なレストランに食事に行きたい。できることなら期待以上の成果を出して、他人から認められる仕事、信頼される仕事をしたい。

そういった、ささやかでもいいから自分の「やる気」を維持するための目標を持って、日々、仕事に取り組んだほうが、自分のためになると思いませんか？

本書を通して、働くということは、実はとてもシンプルなことだということを再認識してほしいと思います。そして自分なりの働き方、仕事術を見つけていただければ幸いです。

仕事で認められる人は、見えないところで何をしているのか？ 目次

はじめに

3

序 章

フツワーの人が

「認められる仕事」をできる人になるまで

13

第 1 章

「認められる仕事」をするために
大切に行っている5つの基本

基本 1 スピード

32

基本 2 ノープライド

36

基本 3 憑依させる

40

基本 4 “モチベーション”はいらない 44

基本 5 やらずに後悔するなら、やって後悔しろ 48

第 2 章

圧倒的な「スピード」を生むためにしていること

THEORY 01	強いインパクトを求められる仕事ほど「午前中」にやる	54
THEORY 02	やるべき仕事の数だけ「パソコンのウインドウ」を開けておく	58
THEORY 03	ビジュアル化して、覚えやすく整理する	62
THEORY 04	「時給」を意識するだけで、仕事への取り組みが変わる	66
THEORY 05	「スマホのカメラ」を活用して、できるだけ文章を打たない	70
THEORY 06	社内メールは「件名」欄に用件を簡条書きすれば十分	74
THEORY 07	仕事の納期は自分でも「大丈夫かな」と思うくらい前倒す	78
THEORY 08	素早い決断を可能にする基準は、「後悔しそうかどうか」	82
THEORY 09	5分考えても結論が出ない議題は、次回の会議に持ち越す	86
THEORY 10	仕事に追われたら、「リセット」のために土日を活用する	90

第3章

信頼される「アウトプット」をつくる テクニツク

THEORY 11 アーティスト目線とプロデューサー目線を使い分ける 96

THEORY 12 前例を気にするクライアントには、
あえて「パクリ」をアピールする 100

THEORY 13 「伝わらない資料」は無意味。
プレゼン資料は情報をとことん削ぐ 104

THEORY 14 プレゼンでも税務調査でも、大事なものは「ライブ感」 108

THEORY 15 「サプライズ」が感動と信頼を生む 112

THEORY 16 人の目を引きつける、「うまい数字の盛り方」を身につける 116

THEORY 17 データや顧客の声は、「直接の答え」にはならない 120

第4章

期待以上の「アウトプット」を生む インプット術

THEORY 18 あえて「気が散るような状態」をつくる 126

第 5 章 信頼を育むクライアントとの「つき合い方」

THEORY	19	データを毎日眺めていると、 覚えなくても「基礎」が身体に染み込む	130
THEORY	20	四字熟語、名言。言葉の持つ力を最大限に活用する	134
THEORY	21	街では「これってダレトク？」の視点でモノを見る	138
THEORY	22	「これだー」というアイデアがふっと浮かぶ、週末温泉の使い方	142
THEORY	23	すべては「大好きな彼女・彼氏」に接するように	148
THEORY	24	クライアントにいちばん近い「最高に愉快な人」になる	152
THEORY	25	信頼を維持するために、「深く長くつき合う」相手を絞る	156
THEORY	26	とにかく最初に「圧倒的なスピード」を見せつけ、信頼を得る	160
THEORY	27	仕事ができる人ほど、「時間の価値」を知っている	164
THEORY	28	「こだわり」が強いクライアントの要望には、 一度だけつき合ってみる	168
THEORY	29	「こだわりが消えたとき、 「あとは私にお任せを」とベスト案を通す	172
THEORY	30	「勇気あるトップ」とつき合うと、いい仕事ができる	176

第6章

認められる仕事をするための「チーム」づくり

- THEORY 31 人間関係をスムーズにするために「心理学」を学ぶ 180
- THEORY 32 紹介営業のキモは「思わず紹介したくなる人」になること 184
- THEORY 33 「ストーリーシート」の共有で、仕事をプレさせない 190
- THEORY 34 仕事ができない人ほどメールで長文を書く 194
- THEORY 35 プロジェクト名に「目標数値」を入れるだけで、メンバーの責任感が増す¹⁹⁸
- THEORY 36 私が「徹底的にプライドがない人」を評価する理由 202
- THEORY 37 マルチな能力を伸ばそうとしている部下ほど大切にす 206
- THEORY 38 チームも社内も、あえて「二極化」する²¹⁰
- THEORY 39 仕事は「何をするか」ではなく、「誰とするか」が最も重要 214