

### 1年後まで予約がとれない人気講師が語る 「今いる人員で勝つ方法」！ 『常勝チームの鬼 100 則』 11月18日発売

有限会社明日香出版社（東京都文京区）は11月18日（金）に、  
ビジネス書の新刊『常勝チームの鬼 100 則』（著・小倉広）を発売します。



#### 本書の概要

本書は2008年発行『あたりまえだけどなかなかつづれない チームのルール』の内容を大幅に修正し、発刊したものです。

14年の間に著者が得たビジョナリーチーム、アドラー心理学、カウンセリングなどの知見や、年間300回に企業研修等を通じたノウハウを新たに追加しています。

チームのメンバーみな疲れてギスギスしている、

上司や部下の言ってることがよくわからない、

数字ばかり押しつけられて希望が見いだせない、

リーダーとメンバーの間に果てしなく深い溝がある……

そういったチームから脱却し「ビジョンを共有し、心理的安全性の高い、強い」常勝チームを作るための手法とコツをまとめました。

1年後まで予約がとれない人気コンサルタントによる「今ある人員で見違えるように輝かせる組織運営の術」が満載です。

#### 著者の特徴

※詳細は2ページ目に掲載

- ・年間300回登壇の人気講師、著書の累計発行部数100万部超。
- ・過去の著書は『任せるリーダーが実践している1on1の技術』『任せる技術』（日本経済新聞出版）『アルフレッド・アドラー 人生に革命が起きる100の言葉』（ダイヤモンド社）『もしアドラーが上司だったら』（プレジデント社）など。
- ・ソースネクスト株式会社（現東証一部上場）元常務取締役、コンサルティング会社元代表取締役。

#### 書名

常勝チームの鬼 100 則

著者名 小倉 広

ページ数 240

本体価格 1600円

判型 B6 並製

ISBN 978-4-7569-2241-0

#### もくじ

※詳細は2ページ目に記載

- 第1章 リーダーの心得
- 第2章 チームの信頼関係を築く
- 第3章 チームの仲間とビジョンを描く
- 第4章 チームのナンバー2を選び育てる
- 第5章 コミュニケーションの装置をつくる
- 第6章 チームの勝ちパターンをつくる
- 第7章 計画→実行→検証→仕組み化のサイクル
- 第8章 チーム仕事の段取り
- 第9章 モチベーションが上がる仕掛け
- 第10章 自立自走する主体性
- 第11章 1つ上のリーダーになる

有限会社明日香出版社

〒112-0005 東京都文京区水道 2-11-5

<https://www.asuka-g.co.jp/>

# 著者略歴 小倉 広 (おぐら・ひろし)

公認心理師 “経営に心理学を” 株式会社小倉広事務所 代表取締役

青山学院大学卒業後、新卒でリクルート入社。就職情報誌の事業企画、商品企画、営業企画、編集部、組織人事コンサルティング室課長など主に企画畑で12年過ごす。

その後、現東証プライム上場のソースネクスト常務取締役、コンサルティング会社代表取締役などを経て現職。自らの失敗を赤裸々に語る体験談と心理学の知見に裏打ちされた論理的内容、さらにはオンライン研修を知り尽くした飽きさせない腹落ちのカリキュラムで人気を博し、年300回を越える講演、研修に登壇。「一年先まで予約が埋まっている」講師として依頼が絶えない。

また著作46冊、累計発行部数100万部超のビジネス書作家であり、同時に心理カウンセラー・セラピストとして経営者、管理職、個人事業主を中心に個人面接を行っている。

東京公認心理師協会正会員、日本アドラー心理学会正会員、日本ゲシュタルト療法学会会員

## もくじ (全項目)

はじめに

### 第1章 リーダーの心得

自分で動かずメンバーを動かす  
辛抱強くメンバーを育てる  
メンバーが育たなくても結果を出す  
できない言い訳をやめる  
矛盾を解決し矛盾をつくり出す

### 第2章 チームの信頼関係を築く

信頼の法則をチームのルールにする  
信頼の法則① 相手を大切に  
信頼の法則② 自分を指さす  
信頼の法則③ 誠実であれ  
「仲間のために」のパワーを引き出す  
チームを立ち上げるときにキックオフをする  
互いを知ることから始める  
「不安」や「不満」や「？」をすべて吐き出させる  
「討議」ではなく「対話」をする  
YOUメッセージではなくIメッセージで語る

### 第3章 チームの仲間とビジョンを描く

目標の先にあるビジョンを描く  
チームビジョンだけでなく個人ビジョンも描く  
グッと来る言葉を選ぶ  
ビジョンをチーム全員で描く  
ビジョンを映像化する  
個人ビジョンを描けない人を急かすな  
バスに乗るか乗らないかを確かめる  
出来の悪い2割にとらわれない  
ダメ出しをやめてできているところ探しと要望をする  
相手を変えようとせず自分が変わる

### 第4章 チームのナンバー2を選び育てる

連結ピンとなるナンバー2を選抜する  
チームのためにすべてを投げ出せる人をナンバー2にする  
リーダーを立てエゴを捨てることのできる人をナンバー2にする  
ナンバー2はパイプ役ではなく翻訳家になれ  
ナンバー2は「ガキの使い」になるな  
ナンバー2は苦言役になれ  
ナンバー2には若手を抜擢する  
ナンバー2にはプレイヤーとして高い目標達成を課す  
ナンバー2をえこひいきしたっぷり時間をかける  
ナンバー2とリーダーこそ毎週1 on 1を実施する

### 第5章 コミュニケーションの装置をつくる

フィードバックを張り巡らせる  
似顔絵とマンガつきの見える化をする  
恥ずかしがらずに成功を祝う  
お客様の声をメンバーへ伝える  
週1回は全員が仕事の自慢を報告する  
オンライン会議ではカメラ・オンを基本にする  
オンライン会議では子どもとペットの参加OKに  
オンライン会議では気分や感情を共有する  
進捗管理とは異なる1 on 1ミーティングを定例化する  
それでも、たまには飲み会を

### 第6章 チームの勝ちパターンをつくる

メンバーに合わせた勝ちパターンをつくる  
試行錯誤を無数に繰り返し生き残った勝ちパターンを使う  
0.5秒でピンと来るユニークポイントをつくる  
一発逆転を狙わずあたりまえにこだわる  
たった1つのレバレッジポイントに絞り徹底する  
トッププレイヤーのやり方をマニュアル化する  
チェックリストやヒアリングシートなどで知恵を横展開する  
リーダー自らが「勝ちパターン」のひな型化をする  
今月の重点ポイントをつくる  
他業界・他社から盗み、創造的模倣をする

### 第7章 計画→実行→検証→仕組み化のサイクル

計画と実行のかい離を週1回は振り返る  
最終成果だけでなく中間成果を設定する  
SMARTの法則で目標を立てる  
1日1回、バイネームのコミュニケーションを  
毎日全員で日報を共有する  
月に一度は業績をメ(しめ)る  
目標は3カ月単位で修正する  
うまくいったこと、失敗したことを仕組み化する  
「見える化」し全自動厳しい装置を働かせる  
コンテストとキャンペーンを楽しく活用

### 第8章 チーム仕事の段取り

緊急ではない重要事項を明確化する  
緊急ではない重要事項を優先的にスケジュール化する  
不要事項を無理して減らすな  
「重要ではない緊急事項」を減らせ  
大きな粒を細かく砕け ~タスクブレイク~  
タスクブレイクはメンバーと一緒に会議室で  
進捗管理は1 on 1のプラットフォームで5分間だけ軒先を借りる  
半期に1回は「仕事の順送り」にチャレンジを  
顧客に迷惑をかけない社内仕事はすべて若手に任せる

### 第9章 モチベーションが上がる仕掛け

精神的報酬を活用する  
チームの人間関係づくりに注力する  
憧れられるリーダーになれ  
ひとりひとりのオンリーワンを表彰する  
始めたことをほめよ 途中経過をほめよ  
アクノリジメントで心のガソリンを入れる  
答えを言わずメンバーに決めさせる  
チームの存在意義を語れ  
参加型で巻き込む  
君ならできる、と信じて手伝う

### 第10章 自立自走する主体性

ひとりひとりを先生にして学び合う風土をつくる  
新人のお世話と教育は若手メンバーに任せる  
Z世代に対してはバカのふりでいい  
追い越し禁止を徹底する  
1人で舞台に立たせよ  
リーダーは育成係、舞台づくりに専念する  
メンバー同士刺激し合える環境をつくる  
若手新メンバーの加入で発奮させる  
研修は自主参加でいい  
任せるのなら、できなかったときの後始末まで  
自分で決めさせ、守れないルールは廃止する

### 第11章 1つ上のリーダーになる

リーダーの中のリーダーになる  
自己否定をやめ、他者否定をやめる  
人間の器を大きくし、与えるリーダーになる  
謙虚に学び続ける  
観葉植物に水をやり、先祖の墓参りへ行こう