

Club News

人が育つ 仕組み のつくり方

[社員の力を引き出す人事制度とは]

[特集]

人事制度構築における経営者の役割を学ぶ
「デザイン」が仕組みに「魂」を宿らせる

青木 仁志 アチーブメント株式会社 代表取締役会長 兼 社長

制度設計の概要を学ぶ
「会社と社員を繋ぐ」仕組みの構築

高橋 優也 アチーブメント株式会社 執行役員 / 経営管理部長 / 人事部マネージャー

制度導入でよくある障害を克服する
ストーリーを語り、目的の力を借りる

橋本 拓也 アチーブメント株式会社 執行役員 / 東日本エリア担当営業部長 / トレーナー

制度運用でよくある障害を克服する
理想の組織像から逆算して考え、
信念を持って交渉する

村田 泉 アチーブメント株式会社 執行役員 / 西日本エリア担当営業部長 / トレーナー



本冊子はFSC認証紙を使用しています。
FSC認証紙とは、適正に管理された森林から生産された
木材が原材料の、地球環境に優しい用紙です。



[特集]

人が育つ仕組みのつくり方

—社員の力を引き出す人事制度とは—

6	人事制度の目的と変遷を理解する 「人事制度」とは何のためにあるのか?		
7	社会の潮流の変化と本質を理解する 終身雇用制度が崩壊するとはどういうことなのか?		
8	人事制度構築における経営者の役割を学ぶ 「デザイン」が仕組みに「魂」を宿らせる 青木 仁志 アチーブメント株式会社 代表取締役会長 兼 社長 アチーブメントグループ CEO		
10	制度設計の概要を学ぶ 「会社と社員を繋ぐ」仕組みの構築 高橋 優也 アチーブメント株式会社 執行役員/経営管理部長/人事部マネジャー		
14	制度導入でよくある障害を克服する ストーリーを語り、目的の力を借りる 橋本 拓也 アチーブメント株式会社 執行役員/東日本エリア担当営業部長/トレーナー		
15	制度運用でよくある障害を克服する 理想の組織像から逆算して考え、信念を持って交渉する 村田 泉 アチーブメント株式会社 執行役員/西日本エリア担当営業部長/トレーナー		
16	現在地を確認しネクストアクションを決める 組織を成長させる制度導入までの道のり		
28	My Achievement 私の目標達成ストーリー 橋 恭浩 株式会社ネオライフプランニング 代表取締役	34	プロスピーカーという生き方 八木 エミリー 投資家 独立系ファイナンシャルアドバイザー(IFA)
30	コンサルティング導入企業様の声 積水ハウス株式会社	37	セミナースケジュール
32	JPSA便り		

暑中お見舞い 申し上げます

向夏の候 ますますご清祥のこととお慶び申し上げます
日頃よりご支援ご厚情を賜りありがとうございます

少しずつ世の中も賑わいを取り戻しつつある今
過去にない成長と繁栄の一年に向けて
邁進されている最中のことと存じます

おかげさまで 私も今年をもって社会に出て50年
アチーブメントを創業して35年の月日が流れました

振り返れば 能力開発の専門家として
ゼロから挑戦してきた人生でしたが
この日を迎えられるのは
多くの方々のご支援の賜物です

感謝の想いを胸に
アチーブメントグループ一同
皆様が目指す理想の成就・達成をより一層支援し
人生の質の向上に寄与して参る所存です

今後とも変わらぬお引き立てのほど
よろしく願い申し上げます

アチーブメント株式会社 代表取締役会長 兼 社長
アチーブメントグループ CEO

青木 仁志

[特集]

人が育つ 仕組み のつくり方

[社員の力を引き出す人事制度とは]

雇用流動化が進み、
日本の経営が大切にしてきた「終身雇用」が
もはや崩壊しつつあると言われている現代。

多様な生き方が重要視され、
「より柔軟な勤務形態」
「豊富なキャリアパスの選択肢」
「豊かな生活を実現できる報酬体系」
など、企業に求められることは
ますます増えていく一方です。

経営者や人事担当者にとって、
そのようなニーズに答え、
自社を魅力的な組織へと成長をさせていくための、
仕組みの根幹と言える「人事制度」を
どのように考えていくとよいのか。

社員一人ひとりの力を最大限に引き出すために、
どのように設計し、運用していくとよいのか。

今回の特集では、このテーマを扱っていきます。



- P6 人事制度の目的と変遷を理解する
「人事制度」とは何のためにあるのか?
- P7 社会の潮流の変化とその本質を理解する
終身雇用制度が崩壊するとはどういうことなのか?
- P8 人事制度構築における経営者の役割を学ぶ
「デザイン」が仕組みに「魂」を宿らせる
青木 仁志 アーチーブメント株式会社 代表取締役会長 兼 社長
- P10 制度設計の概要を学ぶ
「会社と社員を繋ぐ」仕組みの構築
高橋 優也 アーチーブメント株式会社 執行役員 / 経営管理部長 / 人事部マネジャー
- P14 制度導入でよくある障害を克服する
ストーリーを語り、目的の力を借りる
橋本 拓也 アーチーブメント株式会社 執行役員 / 東日本エリア担当営業部長 / トレーナー
- P15 制度運用でよくある障害を克服する
理想の組織像から逆算して考え、信念を持って交渉する
村田 泉 アーチーブメント株式会社 執行役員 / 西日本エリア担当営業部長 / トレーナー
- P16 現在地を確認しネクストアクションを決める
組織を成長させる制度導入までの道のり

青木仁志 新刊

7/4
発売!

5,000名以上の経営者が学んだ「理念経営」の真髄が凝縮された一冊

著者の青木がアチーブメントグループ
の代表として、理念経営を実践し、
成し遂げてきた数々の実績。その全
ての原点は、経営者としての、個人
の『人生理念』にあった。「人を幸
せにする経営は、ひとりの個人の『理
念』からはじまる。経営者にまず必
要なのは、自分自身との対話だ!『理
念』をお題目で終わらせない。結果
につながる『人生理念』を確立する
方法を、アチーブメント代表の青木仁
志がお伝えます。

『経営者は人生理念づくり
からはじめなさい』

著者

アチーブメント株式会社 代表取締役会長 兼 社長
アチーブメントグループ CEO

青木 仁志

価格
1,980円(税込)



売上40億・
経常利益10億を超える
人材教育会社を
一代で実現

「働きがいのある会社」
ランキング
7年連続選出

就職希望ランキング
300名以下の企業で
全国1位
(日本経済新聞社調べ・2014年)

ワタミ株式会社
代表取締役会長兼社長

渡邊美樹氏 ご推薦!!

私は資本金 300 万円と強い理念だけを握りしめて起業した。
青木仁志さんとアチーブメントにも同じようなものを感じる。
経営者自身の理念と価値観。成功する経営の軸はそこに尽きる。
本書はそれが学べる良書です。



『経営者は人生理念づくりからはじめなさい』
出版記念講演会開催決定!!

オンライン開催

日時 2022年8月22日(月) 18:30~20:30 (18:00オープン)
参加費 2,000円(税込) [申し込み期限]8月14日(日)23:59まで



クラブ会員限定
パワーパートナー
ご招待特典

アチーブメント株式会社の「頂点への道」講座を
過去に受講したことがない方を
2名様まで無料で同セミナーにご招待できます。

※特典利用には、MARC からセミナー申し込みいただくことが必要です。
申し込み後に所定のフォームよりご入力いただくことで適応可能です。
※万が一、ご招待した方が「頂点への道」講座を受講できなかった場合は、特典が無効となります。
その際、別の方を新たに招待いただくことはできませんのでご注意ください。



人事制度の
目的と変遷を

理解する

「人事制度」とは何のためにあるのか？

「企業は人なり」という言葉のように、人材戦略とは経営で最も大切と言っても過言ではない要素です。人事制度は人材戦略を具現化した仕組みですが、そもそもその目的とはなんでしょうか。ニュアンスは千差万別ですが、「意欲ある社員が成長でき、組織の生産性を最大化していくため」と言えるでしょう。また、社員に対してキャリアアビジョンを描くための基準を示すという意味でも重要な役割を果たしています。この目的達成を追求してきた長い歴史がありますが、それは「マネジメント」の歴史そのものです。人事制度をより深く理解するための参考として、少しだけ紐解いてみましょう。

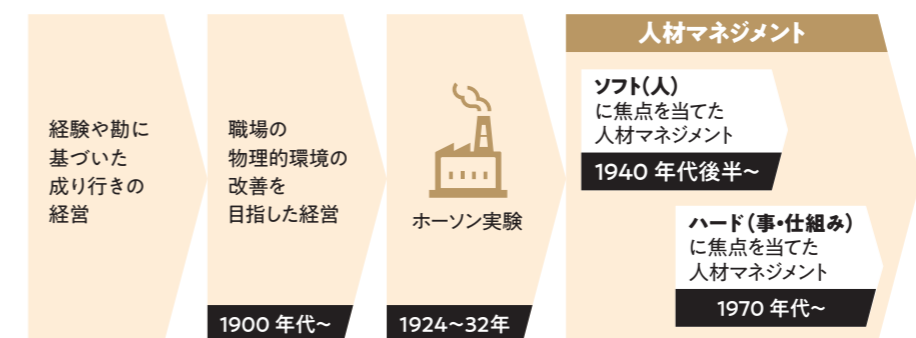
追求され続けてきた「人」というテーマ

人事制度やマネジメントの歴史を学ぶ上で重要なトピックが、1924年〜1932年に行われた「ホーソン実験」です。工場の生産性を最大化するうえで、作業室の照明の明るさを変えて、それがどれくらい工員の作業効率に影響をするのかを調べた実験ですが、この実験が行われるまでは、生産性は作業のしやすさに左右されると思われていました。

しかし、実験の結果、それだけではないことがわかったのです。実験では不思議なことに、照明の明るさに比例して上がっていった生産性が、照明を再び暗くしても上がり続けていったのです。ホーソン実験を通して導かれた結論、それは「労働者の生産性は、職場の外的環境よりも主観的な職場における個人の人間関係や目標意識に左右される」ということだったのです。これ以降、生産性を上げるための「人」に焦点をあてた「人材マネジメント」が注目されるようになっていきました。

そして、自己実現ややりがいなどといったソフトの面から組織効率の最大化を目指す時代に入り（マズローやハーズバーグ等の研究、その後）に戦略的な視点から人的資源を最大限に活用する仕組みというハードの面に焦点があつた時代に入ってしまったのです。そして現在は、ソフト（人）とハード（事・仕組み）の双方から、組織効率の最大化を目指す取り組みが主流な時代となったのです。本格的な人材マネジメントの歴史は意外にもまだ浅く、今もなおより良い形を追い求めて発展を遂げている最中と言ってもいいのかもしれない。

図1 企業経営におけるマネジメントの変遷



※引用:坪谷 邦生「図解 人材マネジメント 入門 人事の基礎をゼロからおさえておきたい人のための「理論と実践」100のツボ」(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2020年)

社会の潮流の
変化と本質を

理解する

終身雇用制度が崩壊するとはどういうことなのか？

人事制度においてよく対比されるのが、欧米的経営と日本的経営です。近年では、「副業ができる」「転職活動が簡単で多くの経験を積める」「ワークライフバランスがとれる」と、自由と自分らしさを求めて、欧米的経営に憧れる声が若い世代から上がってきています。結果として、終身雇用制度が崩壊しつつあると言われていますが、果たしてそれはどういうことなのか。2つの経営スタイルの違いから、見ていきましょう。

欧米的経営と日本的経営の一番の違いは、「職務主義」か「職能主義」という一言に集約されると言っても過言ではありません。職務主義は「仕事」を軸にしており、職能主義は「人」を軸にしています。例えばですが、営業と事務両方の経験があるAさんと、事務の経験しかないBさんが、同じタイミングで同じ事務の仕事で雇われたとします。日本であれば、Aさんのほうが給与が高いのが一般的ですが、欧米であれば給与は同じです。欧米的な職務主義の考え

方では、「仕事（ポスト）」に給与を支払っているのであって、そのポストと直接関係のない能力は評価されないからです。これ以外にも、思いの外知られていない違いがあります。詳しくは表1をご覧ください。

確かに欧米的経営には良いところも数多くあり、時代の潮流の後押しもあって、注目を集めています。しかし、それが一概に日本企業にマッチするとは限らないのです。潮流に左右されるのではなく、欧米的経営と日本的経営双方のメリット・デメリットをしっかり認識した上で、自社が目指す理想に対して効果的な人事制度を考えていくことが大切なのです。次のページでは、人事制度を作る上での、組織のトップである経営者の役割を弊社代表青木が解説いたします。

表1 欧米的経営と日本的経営の違い

	欧米的経営	日本的経営
特徴	職務主義 仕事・役割に人を充てる考え方	職能主義 人に仕事を充てる考え方
組織体制	役職の種類と数が決まっている ポストが空かない限りは昇進昇格はできない	役職の種類と数が変化する 社員が成長していけば昇進昇格できる
人材の流動性	人事異動よりも転職が一般的で、人材流動性が高い	長期雇用を前提に、人事異動が多くあり、人材流動性が比較的低い
大切にしている価値観	個人主義的で、能力開発は個人の責任で行う	組織主義的で、会社が社員の育成に力を注ぐ
報酬の定義と変化	ポストに対して支払われる 能力的成長は評価されず、役職が上がらなければ給与も上がらない	人の能力に対して支払われる 能力的成長が評価され、同役職でも給与が上がることもある
採用方法	随時選考を行うかたちが主流 インターンシップに重きが置かれ、実力者を随時採用することが多い	新卒一括採用が主流 育成することを前提に、まとまった採用することが多い

※参照:海老原 嗣生「人事の組み立て～脱日本型雇用のトリセツ～ 欧米のモノマネをしようとして全く違うものになり続けた日本の人事制度」(日経BP、2021年)



青木 仁志

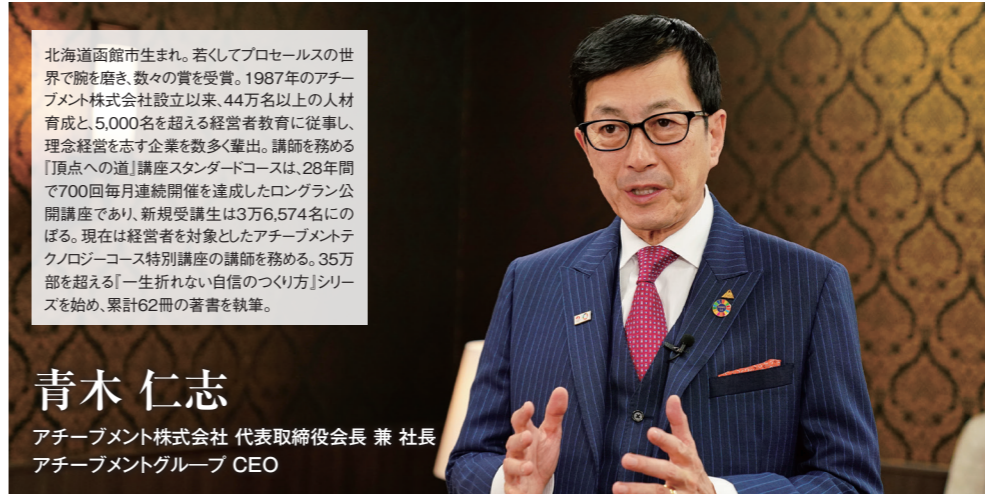
人事制度構築における経営者の役割を学ぶ

「デザイン」が仕組みに「魂」を宿らせる

人事制度構築における経営者の役割を

学 ぶ

「デザイン」が仕組みに「魂」を宿らせる



北海道函館生まれ。若くしてプロセールの世界で腕を磨き、数々の賞を受賞。1987年のアチーブメント株式会社設立以来、44万年以上の人材育成と、5,000名を超える経営者教育に従事し、理念経営を志す企業を数多く輩出。講師を務める「頂点への道」講座スタンダードコースは、28年間で700回毎月連続開催を達成したロングラン公開講座であり、新規受講生は3万6,574名にのぼる。現在は経営者を対象としたアチーブメントテクノロジーコース特別講座の講師を務める。35万部を超える「一生折れない自信のつくり方」シリーズを始め、累計62冊の著書を執筆。

青木 仁志

アチーブメント株式会社 代表取締役会長 兼 社長
アチーブメントグループ CEO

自社にマッチし、社員の力を最大限に引き出していく人事制度を作り上げること。そのスタートは言うまでもなく「経営者」の思考から始まります。何をどのように考え、その第一歩を踏み出していくべきか、青木が解説いたします。

事業目的から逆算した経営デザインが全ての原点

仕組みを作ると聞くと、「やり方」をイメージする方が少なくありませんが、良い仕組みの本質は「きれいなやり方」ではなく、「目的を果たせること」にあります。ごくごく当たり前のことですが、これを徹底することは意外にも難しいです。なぜならば、そのためには明確な経営の目的と、そこから逆算された経営戦略が必要です。そして、その経営戦略を果たしていく上で、「どのような社員が理想なのか」「その社員をどのようなプロセスで育成していくのか」といった、全体のデザインが欠かせないからです。数個のプロックで積み木をするのであればよいのですが、ビルを建てるのであれば設計図を描く必要があります。設計図なくして、

流行りの細部の部品にこだわったところで、安定した立派なビルが建つはずがありません。これは人事制度設計においても全く同じことが言えます。つまり、「自社が誰のために、何のために、なぜ存在しているのか」という問いに対する明確な答えを持つことです。そしてその事業目的を果たすための戦略を描くのです。その戦略があつて、ようやく、「どのような組織を作るべきか？」という議論ができるようになります。こうしたデザイン、すなわち自社が発展していくための設計図なくして、人事制度を作ろうとしても、本質的な仕組みが出来上がることはありません。

一番大切なのは「育成」につながるということ

これまでも多くの経営者の考えに触れてきましたが、なかには社員を監視し、サボっている社員に罰を与えるために、人事制度を作ろうとしている方もいます。間違っているとは言いませんが、外から刺激を与えて社員を変えようとする「外的コントロール」のアプローチです。長期的には会社や経営陣に対する信頼が失わ

アチーブメントフィロソフィー

- 1 達成**
「私たちは自己の定めた目標に対しては 100%の達成を誓います」
- 2 責任**
「私たちはやるべきことをやるべきときに、自己の感情を乗り越えて責任をもって仕事をやりきります」
- 3 情熱**
「私たちは何事に対しても妥協することなく情熱をもって取り組みます」
- 4 協力**
「私たちはわが社の目標達成のために必要なことなら喜んで何でも行います。すべてが私のやるべき仕事です」
- 5 スペシャリティ**
「私たちは自己の職務に対してプロフェッショナルとしての自己を確立しています」
- 6 挑戦**
「私たちはさらなる可能性に向かって挑戦続けます」
- 7 規律**
「私たちは組織の規律を守ることで、お客様と会社と仲間を守り抜き、世界最高のチームを創造します」

です。これも抽象的な概念ではなく、アチーブメントフィロソフィーという7つの行動規範を設けたり、判断力・実行力・リーダーシップという3つの観点で役職に必要な人徳のレベルを定義している昇格審査を設けたりしています。上に向かっていきたい社員にとって、期待されていること・課題・必要な自己変革ポイントがわかるようにしています。この

れ、組織が衰退してしまいかねません。人事制度設計において最も大切なのは、社員が内発的に育つ仕組みであることです。いまいる社員に焦点を当てて変えようとするよりも、理想とするモデル社員の条件を明確にし、既存社員がそれを目指したいと思える状態を作ることです。その条件を、マインド・スキル・ナレッジに分けて定義しましょう。とくに、スキル・ナレッジもさることながら、マインド面の価値観教育を果たせる仕組みにすることが大切です。例えばアチーブメントでは、自分さえ良ければいいという利己的な価値観の持ち主は、成果を出していても、昇進昇格をさせることはありません。管理監督者や部門長・執行役員へと上がって行けるのは例外なく、仲間にくし、会社全体のことを考えて行動できる利他的な人

デザインから一貫した思いが社員の心に火をつける

実際に人事制度というのは、しっかり運用がされてこそ意味があるものです。どれだけ立派な仕組みを作ったところで、現場に浸透せずには機能しません。そこで経営者がすべきことは、制度の背景にある意図や思いを伝えることです。自社の方向性、理想の人材像、戦略などを経営者が熱弁することが大切なのです。アチーブメントも、大きな制度の転換を迎えるタイミングでは、必ず私が直接全社員にメッ

セージをします。「みんなにもっと幸せになってほしいと心から願っている。今回の制度改定の目的は、一人ひとりの社員にもっと自己実現を果たしてほしいからであり、そのための決断である。ぜひこの背景を理解して、みんなでもよい会社を創り上げてほしい」と。変更点を知らせる機械的なアナウンスではなく、「思い」を伝えることが大事です。それも、一度ではなく何度も伝えます。経営者が心の底から社員のことを信じていて、顧客・社員・社会にとって良いと100%純粋な気持ちで下した決断であれば、きっと伝わるはずですが、人事部門に任せることは簡単ですが、経営者が本気でなければ社員もなかなか本気にはなれないと思います。常にそのようなリーダーシップを発揮し続けて、会社全体の雰囲気を作っていくことです。これも経営者に求められる役割です。ぜひ良い経営とともに実現していきましょう。

高橋 優也
制度設計の概要を学ぶ
「会社と社員を繋ぐ」仕組みの構築

「会社と社員を繋ぐ」仕組みの構築



高橋 優也

アチーブメント株式会社
執行役員 / 経営管理部長 / 人事部マネジャー

新卒入社時から人事担当者として、経営の根幹である組織づくりを代表青木・本社役員のもとで行う。これまで、経営方針策定、人事評価制度構築・改定、中途・新卒採用プロジェクト、自社社員・内定者の教育プログラム企画・運営など、数々のプロジェクトに携わり、現在のアチーブメントの組織体制構築に尽力してきた。その功績が認められ、2021年10月執行役員に就任。「社員の自己実現の舞台」として、自社の成功モデルを他社にコンサルティングするアチーブメントの「理念経営」の真髓を代表・青木と共に追求し続けている。

経営者のデザインから一貫した制度設計を行うにあたり、人事担当者として留意すべき点とは何か。また具体的には何を考え、取り組んでいくとよいか。アチーブメントの取り組み事例を、人事責任者になつてきた高橋が心構え・押さえるべきポイント・全体像の3つの観点から解説いたします。

担当者としての心構え

試行錯誤なくして形にはならない

2007年の入社以来、人事部門の担当者として、経営陣の理想や設計を形にすることをミッションに取り組み続けてきました。特に人事制度においては、代表である青木が考える経営や組織を実現するために試行錯誤を重ねてこまめでやってきました。振り返って感じることは、時間も労力もかかるということですが、簡単に出来るものでもなければ、一度作ればそれで終わりというものでもありません。一度形にしたとしても、社

会の変化や組織のステージに合わせて、幾度も刷新をしていく必要があります。力を入れていたが、実際には運用にまで至らなかったことももちろんあります。そうした試行錯誤の連続があつて、ようやく形になっていくのです。ご受講生の企業様の制度設計をサポートさせていただくこともありますが、制度の設計から運用までを考えると、少なくとも年単位のプロジェクトになっていくことが多いです。設計の担当者として抜擢をされた方であれば、まずはそのような大掛かりで、息の長い仕事になることを正しく認識することが重要であると思います。

経営者が持つ理想の具現化を目指す

次に人事制度が果たすべき役割を正しく認識することが大切です。人事制度の本質は、育成にあります。人が育つための仕組みを整えるということです。組織がどこに向かつていくのか、何を大切にするのか、理想の人材像とは何か。この辺りを経営陣と徹底的にディスカッションをして、明確に定義するこ

とから始まります。経営陣が持つ「社員を幸せにしたい」という気持ちを具現化するためにも、対象となる社員像を明確にし、その社員の立場に立ったときに、「この会社でもっと成長したい」と思ってもらえる状態とは何かを整理していきます。自社の価値観や理想の社員像から逆算をしたときに、評価をすべ

きことが変わってきます。「長く働くこと」なのか、「新しいアイデアを取り入れられること」なのか、「売り上げを上げ続けられること」なのか、「育成に長けていること」なのか、さまざまな評価軸がありますが、どれを採用すべきかは、組織の理想をどこに置くのかで全く変わってきます。世の中の常識や

一般論は、設計をする参考として学ぶことはとても大切ですが、自社が目指す理想からの逆算であることを忘れてしまうと、うまく機能しなくなってしまうでしょう。ぜひこの点を忘れずに取り組んでいきましょう。

制度設計において押さえるべきポイント (アチーブメントの例)

1. この企業で期待されていることとは何かを明示すること

人事制度とは、会社と社員を繋ぐ存在です。それには、今の仕事で何が求められていて、何が責任範囲なのか、さらにいうと次のステージが上がっていくために何が求められているのかを明示する必要があります。企業から社員に向けた期待のメッセージが人事制度そのものなのです。そうした社員への期待から評価基準を作ってきました。

2. 期待に応えられる社員を育成していくこと

会社から期待されていることを果たしていける仕組みであることです。つまり、人事制度そのものが、トレーニングシステムになっているかどうかということであり、成果よりもその源泉となる「成長」に焦点を当てていきます。例えばプロセス目標と結果目標それぞれに分けて、プロセスを重視した制度設計をするというのも一つのアイデアです。期待することによって、打つべき施策も変わってきますが、社員が成長できる仕組みを作り、育成につなげていくことが、2つ目のポイントです。

3. 実力主義に則った制度を組み立てること

アチーブメントでは、優秀な人材が集まり、残り続ける組織を目指してきました。そうした人がとことん貢献の幅を広げることで、満足いく報酬や評価を得られる組織です。そのために大切にしてきたのが「実力主義」ということです。年功序列ではありません。また、徳（人格）と才（能力）でいうと、才に焦点が当たった成果主義とも違い、双方を評価する考え方です。実力主義のもとでは、年齢や学歴、性別、国籍などといった要素は評価には関係ありません。あくまで本人のパフォーマンスを評価していきます。実際にどれくらい顧客、組織、社会に貢献をしたのかという点から、公平公正に社員を評価していく制度であるというのが、3つ目のポイントです。

人事制度の全体像

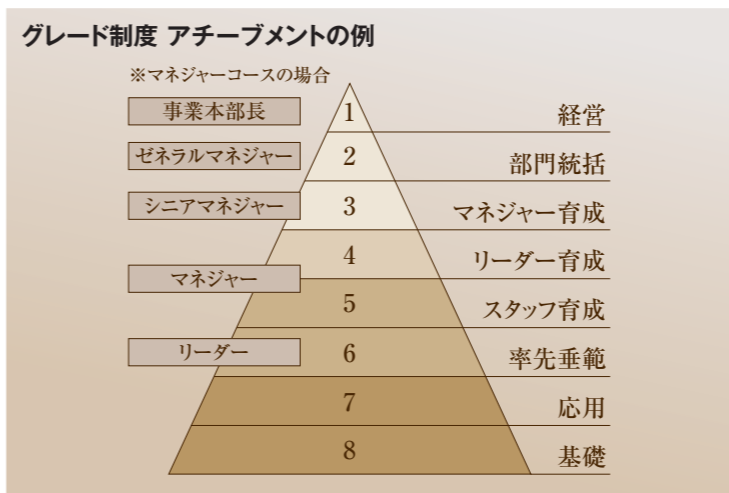
次に、実際に何をどのように設計をするよいかを見ていきます。人事制度設計と経営はどのように絡み合い、形作られているのかについて、こちらの図をご確認ください。人事制度とは、具体的には、「グレード制度（等級制度）」



「評価制度」「賃金制度」の大きく3つの要素によって分けることができます。この3つがそれぞれ影響しあい、適正な形で機能していく形を目指して、設計をしていきます。

1 グレード制度（等級制度） 会社からの期待を具現化した指標

まずは、能力レベルや職務内容によって定められたグレード（等級）です。この設計が人事制度のベースとなります。会社が求める人物像や、能力とはどのようなものか、それをそれぞれのグレードに合わせて明示し、会社が社員に対して何を求めているのかを明文化していくという重要な役割があります。例えばアチーブメントで言うと、経営



者教育を大切にしている中で、一人ひとりの社員が、自分自身の行動に対して責任が取れて、実力ある人が上に上がっていきける仕組みを作ることが大切になってきました。8つのグレードに分け、それぞれのグレードに必要なとされるテーマを明文化していきます。グレードを上げていくごとに、より「一歩「経営者」としての実力が身につけていくということでもあります。ここをしっかりと設計していくことによって、次の「評価制度」と「賃金制度」が設計しやすくなるというメリットもあります。自社が求める人材の要件を洗い出し、組み立てていきましょう。

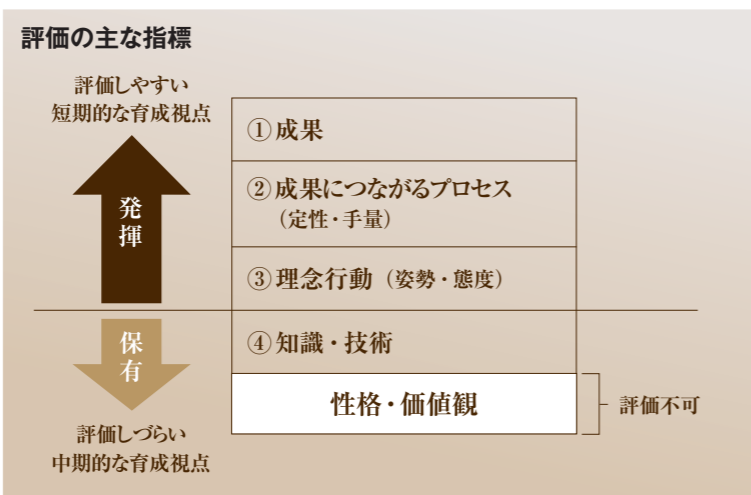
2 評価制度

公平公正な評価と育成の促進

次に、一人ひとりの社員の評価を決める評価制度の設計です。これも企業の文化や目指す理想によって「評価するポイント」が変わります。決して単一の正解はないのですが、社員がどのような努力をしたら報われるのかを定義すると言っても過言ではありません。いうまでもなく理想からの逆算が必要ですが、

まず前提として、**性格や価値観は、評価の対象外です。**ここを評価してしまうと、個性を否定することになるので、気をつけましょう。その上で下記の①～④の要素を踏まえ、評価制度を組み立てています。①の**成果**とは、**文字通り本人のパフォーマンス**です。グレードごとに設けた基準に加えて、上司とともに半期ごとに成長テーマを明確にし、そこから立てた目標の達成率を評価していきます。②は、**成果を出すためのプロセス**です。①と②の割合はグレードによって異なります。グレードが低いうちは、成果よりもプロセスに焦点を当て、上がっていくにつれて成果を評価する割合が上がっていきます。そして、③については**会社それぞれが大切にしている文化を大切にしているかどうかをみていきます**。7つのフィロソフィーに対する取り組みを半年間ごとに自己評価と上長評価で決めていきます。これもグレードによって評価基準

が変わっていきます。最後の④は、資格取得や研修受講や学ぶ姿勢などをみていきます。グレードを上げるために必要な資格を明文化し、昇進昇格の条件とするのもよいでしょう。



3 報酬制度

評価を反映した報酬の決定

グレードに応じて、それぞれの報酬レンジを決定していきます。アチーブメントでは、それぞれのグレードに応じて、より細かいランクを設けており、それぞれのランクでの下限額と上

限額を決定しています。仮にグレードやランクの変動がなかったとしても、業務への取り組みや目標の達成具合に合わせて、報酬が変動することがあります。会社の利益率などを踏まえて、どれくらい人件費に投資できるのかは慎重に決めていく必要がありますので、試行錯誤をしながら、適正なレベルを模索していきましょう。

試行錯誤への第一歩を踏み出す

全体像をご紹介してきました。当然のことながら、これらの概念だけで完璧な人事制度を設計することは難易度が高いです。幾度もの試行錯誤を繰り返しながら、現場へ落とし込んでいき一歩ずつ模索していく必要があります。参考にしていただけましたら幸いです。次のページでは、制度導入のタイミングや導入後に、どのように現場に伝え、浸透をさせていくといったことを紹介していきます。

制度導入でよくある障害を克服する

橋本 拓也

幹部は制度導入で、何を意識して社員に関わるべきですか？

制度運用でよくある障害を克服する

村田 泉

制度に対して不平不満を言う社員にはどう関わるとよいですか？

制度導入でよくある障害を

克服する

Q 幹部は制度導入で、何を意識して社員に関わるべきですか？

A ストーリーを語り、目的の力を借りる

未来を見据えた意思決定という理解を促すこと

幹部とは、経営者の意思決定を命がけて正解に導く役割です。この役割を果たす上で、組織の大きな転換点を迎えたタイミングは非常に重要なシチュエーションの一つです。幹部として何よりも意識すべきことは、「ストーリーを語る」ということです。その際に大切なのは、淡々と理由を述べるよりも、経営者がどのような組織を目指して、なぜこの意思決定をしているのかという生身の想いを伝えることです。三方良しの理念から一貫した判断であれば、必ず社員のことを思って、より社員が物心両面の豊かさを実現できることを目指しています。経営者がどれだけ社員のことを思っているのか、どのように成長していったのか、そしてその先にあるこの組織が発展した姿を幹部自身がありありと描き、心から信じて語り、その信念を伝播させていくことが求められます。決して簡単なことではありませんが、幹部であるということは経営者の最大のパートナーであるということです。組織の発展のために、自

分の力を活かしていきましょう。
「我」よりも「目的」を通すと影響力が得られる

幹部として、どうしたら発言の影響力を高められるのか。これもよく聞く悩みの一つですが、シンプルに「目」を満たそうとしているのか、もしくは目的を果たそうとしているのかの違いであると思います。人とは、遠くの欲求充足よりも、目の前の欲求充足に流される傾向があります。組織の中の立ち居振る舞いも同様で、「自分の妻さを誇示したい」「認められたい」といった気持ちは誰しもが持っていることでしょう。しかし、そのようなエゴな気持ちでは尊敬を得ることは難しく、発言に影響力は宿りません。人が動機づけられるのは常に「目的」であることを忘れずに、素直になつてメッセージをするように意識していきましょう。そうすると結果的に「我」にこだわらなくても遥かに大きな力が与えられます。自分の小さな「我」を捨てて、経営者が指し示している「目的」の力を借りて、組織を動かしていきましょう。幹部の熱心な取り組みが、必ず制度導入を成功に導いて行くことと思います。

制度運用でよくある障害を

克服する

Q 制度に対して不平不満を言う社員にはどう関わりとよいですか？

A 理想の組織像から逆算して考え、信念を持って交渉する

反対意見は理念浸透度の尺度として受け止める

大きく会社の仕組みが変わったときに、一定の反対意見が上がってくることは避けては通れないでしょう。そして、反対意見が上がること自体は決して悪いことではありません。率直な所感や自分の見解を伝えてくれることは、組織がより良い方向に改善していくために必要不可欠なことです。まずはその意見を、感謝の気持ちを持って受け止めましょう。次に考えるべきは、反対意見の本質です。組織がかかっている理念の具現化に対して反対なのであれば、受け入れることはできません。この視点で見ると、組織の現状の理念浸透度がわかります。一つの指標として受け入れ、改善をしていきましょう。

情に流されず、未来から一貫した選択に徹する

例えばアチーブメントでは、歩合給から固定給へと切り替えたタイミングがありました。その背景は、より「育成」に力を置き、

組織力で戦える会社へと成長させていくためでした。しかし、歩合給で稼いでいた人々からは反対されたのを覚えています。そのときに大切にしてきたことは、「組織が目指す育成に対して、何が効果的なのか？」という判断基準です。育成は組織の発展には欠かせないことです。この判断基準から一貫した選択を続けて、ある一定の人たちは去っていきましたが、結果的に理念浸透度が上がり、風通しの良い組織へと成長していったのです。目指す理想に対して純度高く共感している人材で組織が固まると、一気にパフォーマンスが上がります。働く目的が組織全体へと浸透し、仕事に対する意味付けや意義付けが深まっていくからです。おかげさまでアチーブメントは、今日まで発展し続けることができています。

常に目指す未来、創り出したい理想の組織像から逆算をして、そこから一貫した判断と選択を貫いていきましょう。必ずその先には発展の道が広がっています。



村田 泉

アチーブメント株式会社
執行役員／西日本エリア担当営業部長／トレーナー

1998年アチーブメント株式会社入社。シニアコンサルタントとしても1000名を超えるクライアントを達成に導くパートナーとして活躍。2009年、大阪支社長に就任し、支社を4年間で3倍の売上に成長させる。2015年には、全国を統括する営業本部長に就任。全国で約70名を率いながら、営業管理職の育成に着手する。経営陣、メンバーから絶大な信頼を得て、アチーブメントが大切にしているマネジメントスタイルや理念文化を継承する役割を一貫して果たしている。



橋本 拓也

アチーブメント株式会社
執行役員／東日本エリア担当営業部長／トレーナー

2006年アチーブメント株式会社に新卒入社し、大学生キャリア支援事業の責任者に抜擢。家庭教師派遣事業を新規事業として立ち上げ、選択理論心理学をベースにした子ども教育事業を展開。その後、個人向けコンサルタントとして、医師・弁護士・会計士などの専門職業人、経営者やセールスパーソンをはじめとする500名以上のプロビジネスパーソンに目的・目標達成のサポートを行う。現在は約40名のメンバーのマネジメントに携わっており、東日本営業部門の責任者を務めている。



現在地を確認し
ネクストアクションを

決める

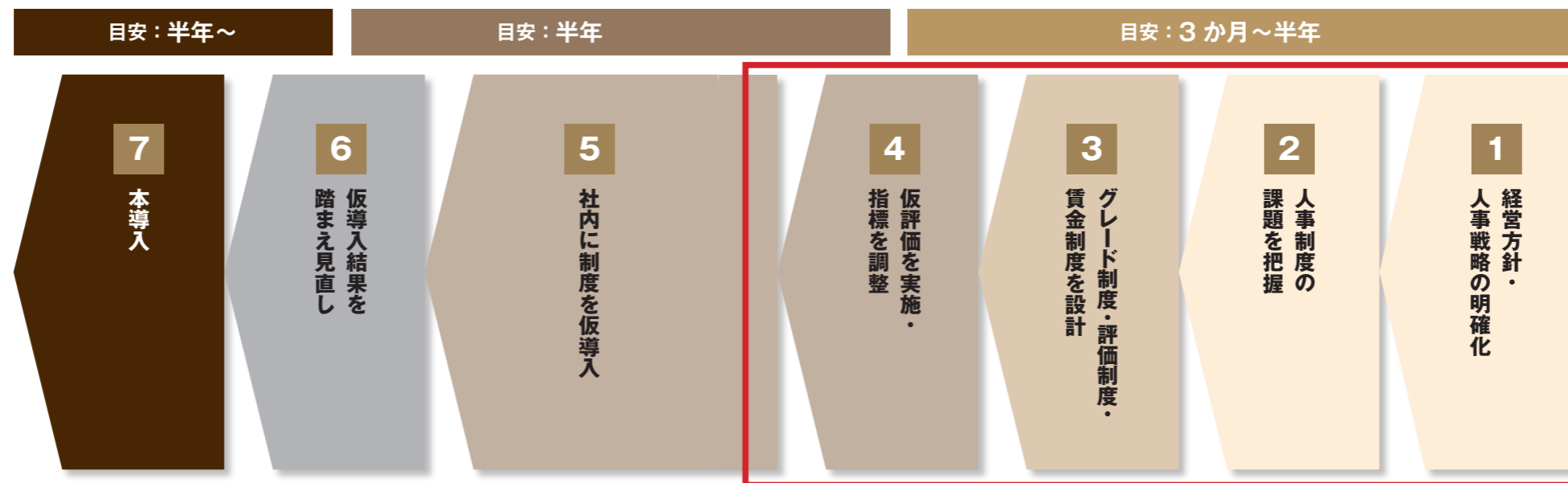
組織を成長させる制度導入までの道のり

ここまで人事制度の設計と導入について、詳しく見てきました。重視すべきは、導入することそのものではなく、制度導入によってどのような組織を創り上げていきたいのかという目的です。そして、それは決して一筋縄で行くものではなく、幾度もの試行錯誤を経て完成していくものです。最後にここでは、制度導入までの一連の流れを整理し、実際に自社が今どのフェーズにいるのか、次には何をするとよいのかを見ていきましょう。

これらのプロセスを経て、人事制度はようやく形になっていきます。最低でも1年半程はかかる大掛かりなプロジェクトです。しかし、組織が拡大をしていくフェーズでは、仕組みがしっかりと機能しなければ、統率を図っていくことは難しいものです。ぜひ自社の必要性に合わせて人事制度を設計し、発展の礎を創り出していきましょう。

アチーブメントでは、人事制度という切り口からも中小企業経営の支援を行っております。2022年の9月には、人事制度の概要を学ぶ新たな教材プログラムも発売される予定です。ぜひ制度導入前に、より知識理解を深め、事例を学ぶきっかけとしてご活用をいただけましたら幸いです。

人事制度導入までの流れ



<p>7 本導入</p> <p>検証を経て、課題が解決された状態で、組織全体への正式な導入を行っていく。なお、この後も必要に応じて改善を続けていく。</p>	<p>6 仮導入結果を踏まえ見直し</p> <p>仮導入期間であらわになった様々な課題や不具合な点を整理し、解決をしていくための検証を行う。</p>	<p>5 社内に制度を仮導入</p> <p>半年前後を目安として、社内で一度制度を導入し、運用をしてみる。導入の際には必要に応じて、社内説明会を実施し、社員全体への啓蒙・共感づくりに尽力する。</p>	<p>4 仮評価を実施・指標を調整</p> <p>設計をした制度をもとに、一度試験的に評価を実施して見ること。そのうえで、評価基準の見直しと調整を行う。</p>	<p>3 グレード制度・評価制度・賃金制度を設計</p> <p>人事制度の3要素を具体的に設計していくこと。 <small>※詳細はP14~15を御覧ください。</small></p>	<p>2 人事制度の課題を把握</p> <p>人事制度設計における重要なポイントや課題、自社に当てはめるときに特に注意すべき点を洗い出し、整理する。</p>	<p>1 経営方針・人事戦略の明確化</p> <p>全ては経営の「デザイン」からスタートする。誰のために何のために、この会社を営んでいるのか。その事業目的の実現から逆算するとどのような組織体制や人材が必要なのか。こうした「デザイン」が明確になっていること。</p>
---	---	---	---	---	---	---

新プログラムで具体的に扱います

※「賃金制度の設計」については「参考」として扱っています。

新プログラム申し込み開始!!

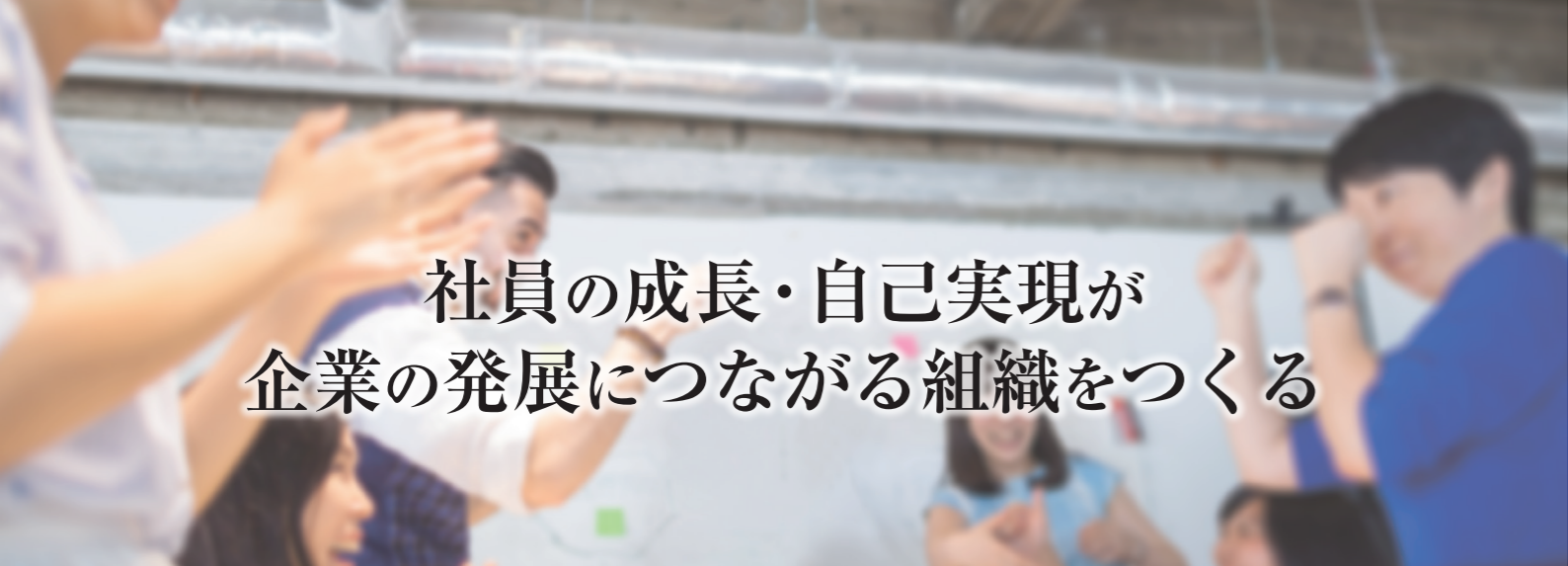
社員の成長・自己実現が、企業の発展につながる
「人が育つ仕組み」のつくり方

人事制度の設計と運用 — 基礎編 —

Human Capital Management System Design program

クオリティカンパニー倶楽部
スター会員・スタンダード会員向け

詳しくは次のページをご覧ください



社員の成長・自己実現が 企業の発展につながる組織をつくる

先行予約販売受付開始

中小企業の「仕組みづくり」を
支援するための
新プログラム誕生!

人事制度の設計と運用について いただいたお声に応えるためのプログラムです

- 人を育てるための人事制度を設計したい
- 今ある人事制度を人財育成に活用できていないと感じる
- 人事制度の設計と運用について基本知識を確認したい
- アチーブメントがどのような制度を設計・運用しているのかを知りたい

組織に問題があれば、システムに98%の問題がある
ウィリアム・エドワーズ・デミング (米統計学者・コンサルタント)

売上40億円・経常利益10億円の生産性を実現した
アチーブメント流「人が育つ仕組み」を
人事制度の設計と運用の観点から体系化

「人が育つ仕組み」の3つの特長

人事制度をとおして、
企業から「メッセージ」を伝える

人財育成のための
「トレーニング・システム」である

選択理論心理学にもとづき
設計する

社員の成長・自己実現が、企業の発展につながる 『人が育つ仕組み』のつくり方

人事制度の設計と運用 —基礎編—

Human Capital Management System Design Program

クオリティカンパニー倶楽部 スターター会員・スタンダード会員向け
(詳細は25ページをご参照ください)



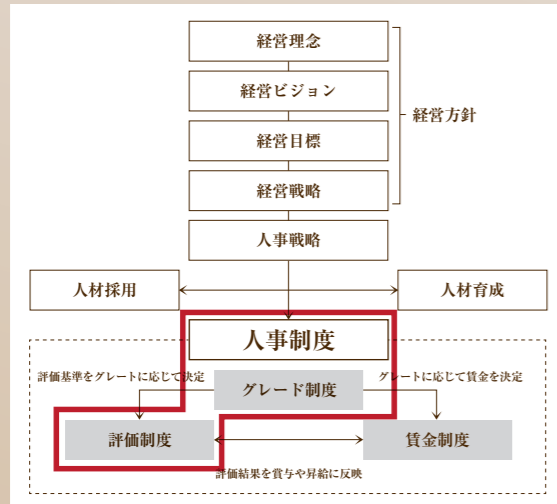
クオリティカンパニー実現のサイクル



明確な経営目的があり、
目的を果たす仕事をするなかで
働く人が生きがいを得ながら
価値ある商品・サービスを届け
お客様の生活の質の向上に貢献し
関わる地域や業界の発展をつくり
結果として利益を得る。

クオリティカンパニー実現のサイクルを回し、
高業績と良好な人間関係を両立するために
欠かせない「仕組みづくり」を行うプログラムです。

7つのステップで 経営方針を実現する人事制度を設計する



経営方針を遂げるための人事制度を、7つのステップに分けて設計します。プロジェクトの立案から、グレード制度の設計、評価制度の設計、運用ルールの構築など、映像・テキストによる基礎知識のレクチャー+テンプレートを活用し、仮導入までの準備を行います。

経営者と人事担当の方々2名の合計3名でディスカッションしながら、自社にマッチした制度設計に取り組んでいただけます。

※なお、本プログラムでは、「賃金制度の設計」については、「参考」にとどめています。

プログラムの学び方

プロジェクト
キックオフ

- ### 1. プロジェクトメンバーを選ぶ

経営者の方と、人事担当者2名の合計3名で取り組むことを推奨しています。
※3名以上で取り組む場合は、別売の追加セットをご購入ください。


- ### 2. プロジェクトメンバーでまずSTEP1に取り組む

約半日かけて、人事制度の全体像を知り、プロジェクトの方針を描きます。映像とテキストから人事制度の基礎知識を学び、テキストに沿ってディスカッションを行い、プロジェクトをスタートさせます。


- ### 3. 2週間に1度を目安に、STEP2～7に取り組む

役割分担をし、具体的に制度設計を行い、運用に向けた準備をします。
3か月～を目安にSTEP7まで取り組みます。

参加メンバーが
個々人で課題に取り組む

人事制度設計と運用の基礎知識を学び テンプレートを活用して「人が育つ仕組み」をつくる

開発者・講師



あおき さとし
青木 仁志

アチーブメント株式会社 代表取締役会長 兼 社長
アチーブメントグループ CEO

ファシリテーター



たかはし ゆうや
高橋 優也

アチーブメント株式会社
執行役員 / 経営管理部長
人事部マネージャー



はしもと たくや
橋本 拓也

アチーブメント株式会社
執行役員 / 東日本エリア担当営業部長
トレーナー

Prologue 社員の成長・自己実現が企業の発展につながる組織づくりとは

STEP 1 経営戦略・人事戦略をもとにプロジェクトをはじめ

Step 1-1 経営目的を明確に掲げる	Step 1-3 仕組みづくりの目的を明確に定める
Step 1-2 心理学にもとづいた「育つ」システムを設計する	Step 1-4 人事評価制度の全体像からプロジェクトのスケジュールを立てる

STEP 2 理想の組織像からグレード制度を設計する

Step 2-1 グレード制度の全体像を知る	Step 2-5 ランクを設計する
Step 2-2 グレード数を設計する	Extra Session 2-1 グレード制度 アチーブメントの例
Step 2-3 キャリアゴールを設計する	Extra Session 2-2 賃金制度を検討する
Step 2-4 グレードの基準を言語化する	

STEP 3 社員の成長を促進する評価制度を設計する

Step 3-1 評価制度とは	Step 3-4 プロセス評価の指標を設定する
Step 3-2 ウェイトを設定する	Step 3-5 理念行動評価の指標を設定する
Step 3-3 業績評価の指標を設定する	

STEP 4 評価制度を整える

Step 4-1 仮評価結果にもとづき調整をする	
--------------------------	--

STEP 5 制度の目的を遂げる運用方法を定める

Step 5-1 運用のルールを定める	Step 5-3 評価者を定める
Step 5-2 昇格要件を検討する	

STEP 6 仮導入の準備をする

Step 6-1 仮導入にむけた準備をする	Step 6-3 仮導入説明会を準備する
Step 6-2 評価者のトレーニングを行う	Extra Session 仮導入説明会の具体例

STEP 7 人事制度を育てる

Step 7-1 人事制度を見直す	
-------------------	--

Epilogue 人を活かすシステムをつくり続ける

※章立て・内容は予告なく変更になる場合がございます



クオリティカンパニー倶楽部リニューアル記念・
新プログラム発表記念講演会

高業績と良好な人間関係を両立する
クオリティカンパニーへの道

業績向上を目指せば社内の人間関係が犠牲となる。

人間関係を大切にすると業績は上がりにくい。

企業経営において、高業績と良好な人間関係を両立させることは難しい、

そう思われている方は多いかもしれません。

しかし、経営者が明確な経営目的を掲げ

社員一人ひとりの成長と自己実現が、組織の発展繁栄につながる組織づくりを行うことで、

高業績と良好な人間関係を両立させることは可能です。

本講演会では、これまで5,000名以上の方々に伝えてきた

高業績と良好な人間関係を両立した「クオリティカンパニー」へのステップと

クオリティカンパニーへの道のりので欠かすことができない

「人が育つ仕組み」の作り方を、人事制度の設計と運用の観点からお伝えします。

セミナーで
得られること

1
クオリティ
カンパニーを目指す
ためのステップ

2
明確な経営理念を
掲げ、人事制度に
落とし込む方法

3
人事制度に対する
社員の共感の
作り方

本講演会では7月1日にリニューアルした「クオリティカンパニー倶楽部」の
会員サービスについてもご案内いたします。

日程

7月20日(水)、8月1日(月)

申し込み期限 7月18日(月)まで

申し込み期限 7月30日(土)まで

18:30~20:00 (オープン 18:00~)

講師

青木 仁志

アチーブメント株式会社 代表取締役会長 兼 社長
アチーブメントグループ CEO

参加対象

スタンダードコースまたは
アチーブメントテクノロジーコースを受講済みの
経営者及び役員の方

参加費 無料

定員 各400名

zoom 本セミナーはZoomを利用します。

※参加手続・接続方法などに関してはいくつかご案内事項がございます。
詳細はお申し込み後の自動返信メール内容をご確認ください。



詳しくはこちら

<https://achievement.co.jp/experience/qc-hms/>

社員の成長・自己実現が、企業の発展につながる
『人が育つ仕組み』の作り方

人事制度の設計と運用 - 基礎編 -

Human Capital Management System Design Program

本プログラムは、クオリティカンパニー倶楽部の
スターター会員・スタンダード会員の方がご活用いただけます

(詳細は25ページをご参照ください)

※非会員の方は、会員へ入会いただく必要がございます。

人事制度の設計と運用 - 基礎編 -



●映像全 27 章 ●テキスト 3 セット (3 名分)

プログラム価格 374,000円(税込)

※追加1名につき22,000円(税込)

※別途送料1,200円(全国一律)

※本プログラムの発送は、2022年9月下旬を予定しています。

※非会員の方は、クオリティカンパニー倶楽部スタンダード会員(年会費396,000円)・スターター会員(年会費132,000円)に
ご入会いただく必要がございます。
※現在、クオリティカンパニー倶楽部プレミアム会員の方は、スターター会員への移行あるいは、
スタンダード会員へのアップグレードをお選びいただけます。
※クオリティカンパニー倶楽部の新サービスについての詳細は本誌25ページまたは、
クオリティカンパニー倶楽部 Web サイトを右記QRコードよりご覧ください。

クオリティカンパニー倶楽部詳細



クオリティカンパニー倶楽部
会員限定購入特典

プログラムの中で作成する評価シートのテンプレートデータつき

※データ形式は Excel です。

※プログラムお届け後、会員サイト「MARC」より法人アカウントにてログインいただき、ダウンロードください。
※本特典はクオリティカンパニー倶楽部スターター会員(継続)の方が対象となります。

早期購入特典

期間限定 | 9/29(木) までのお申し込み

1 開発者・青木仁志と
アチーブメント人事部長に
よるプログラムスタートアップ
セミナーへ 無料招待

9月29日(木)までにお申込・お支払いが
完了された方を無料でご招待いたしま
す。お持ちのテキストセット数と同じ人数
の方がご参加いただけます(通常版は3
セットです)。セミナーは10月中旬を予定
しています。

2 特典映像が
視聴可能に!

9月29日(木)までにお申込・お支
払いが完了された場合、評価面談の
ロールプレイを収録した特典映像を後
日ご覧いただけます。

3 送料無料

9月29日(木)までにお申込・お支
払いが完了された場合、送料全国一律
1,200円のところ、送料無料でプロ
グラムをお届けいたします。

プログラムの詳細・
お申し込み

<https://achievement.co.jp/hms/>



2022年7月1日より クオリティカンパニー倶楽部 会員サービスをリニューアルいたします

リニューアルの2つのポイント

1. クオリティカンパニー実現のサイクルにあわせ、会員サービス区分およびサービス内容の見直し・ラインナップの拡張を行ってまいります

<p>クオリティカンパニーを目指し上質世界を拡張する機会</p> 	<p>クオリティカンパニーを実現するための組織づくり・仕組みづくりを支援</p> 	<p>社員一人ひとりの成長と自己実現を支援する社員育成支援システム</p> 
--	--	--

2. クオリティカンパニー倶楽部入会条件が変わります

これまで、アチーブメント経営実践塾を受講された方のみでしたが、より多くの企業のクオリティカンパニー実現を支援したいという想いで、入会条件を変更いたします

クオリティカンパニー倶楽部入会条件

アチーブメントテクノロジーコースを修了済み、またはクオリティカンパニーデザインプログラムの利用権をお持ちの役員が1名以上在籍している法人の方が、ご入会いただけます。

クオリティカンパニー倶楽部 新会員サービスについて



スタンダード会員 | 入会金無料 年会費 396,000 円 (税込)

会員特典

幹部とともに会社のミッションの実現に向かい、クオリティカンパニーを目指す企業同士で研鑽し合う。クオリティカンパニーを目指し続ける企業のためのサービスです。

1. 理念浸透サーベイ実施の際に「属性別分析」が無料で可能
2. スタンダード会員限定セミナー・イベントの参加権
3. 経営実践塾の再受講権
4. 月刊ビジネスパートナーを無料送付
5. 会報誌「QCCニュースレター」の定期送付
6. 社内学習を促進する、社員育成支援システムが30名まで利用可能



2022年9月以降
順次リリース予定

スターター会員 | 入会金無料 年会費 132,000 円 (税込)

会員特典

1. 理念浸透サーベイの無料実施 (属性別分析なし)
2. スタンダード会員限定セミナー・イベントの参加権
3. 経営実践塾の再受講権
4. 月刊ビジネスパートナーを無料送付
5. 会報誌「QCCニュースレター」の定期送付
6. 社内学習を促進する、社員育成支援システムが5名まで利用可能

エントリー会員 | 入会金無料 年会費無料

※プレミアム会員の方は、スターター会員への移行あるいはスタンダード会員へのアップグレードをお選びいただけます。詳細はQRコードからご確認ください。



クオリティカンパニー倶楽部 会員限定イベント

クオリティカンパニーサミット 2022 実践事例研究会 開催報告

6月3日(金)、「クオリティカンパニーサミット2022～実践事例研究会～」を初開催いたしました。全国各地から約100社・200名の経営者・幹部の皆様が東京にお集まりくださり、非常に活気あふれるイベントとなりました。ご参加いただいた皆様、分科会講師を担当くださった皆様、誠にありがとうございました。

第一部 代表 青木による基調講演



クオリティカンパニーの条件、をいかにして実現していくのかをテーマに基調講演を実施。アチーブメントの実践事例をもとに「高業績と良好な人間関係を両立した企業体の実現は経営者・幹部のコミットメント・成長によって実現する」「経営者自身が誰よりも尊敬される経営者になること」「幹部の仕事は、経営者の決断を正解にすること」などをメッセージいたしました。

第二部 分科会



学びを実践し卓越した成果を出されている6社の企業様による分科会では、経営者の方だけでなく幹部の方にもご登壇いただきました。「理念経営のメカニズムをどう実現したか?」「継続学習のなかでの組織の水質の変化」「理念共感型採用」「社員育成の仕組みづくり」など具体的な事例とノウハウをご紹介。質疑応答でもリアルな質問にお答えいただきました。



第三部 佐藤によるワークショップ



第三部では、クオリティカンパニーを目指すために、理想の状態・現状とのGAP・今後の実行プランの洗い出しを経営者と幹部でおこないました。最後には、「自分たちが何を実行し、会社として何をいつまでに達成するのか」について、1社ごとにプレゼンテーションをしました。

参加された経営者の方のお声



経営者が信念を持ち続けること、それを浸透させて実行していくことの重要性を、再度確認することができました。理念浸透レベルについてマネジャーと話すことができたので、実現に向けて取り組んでいます。

参加された幹部の方のお声



自分が幹部として思っていること、つまづいていることが、分科会に登壇されていた幹部の方が以前つまづいたこととリンク。この壁を乗り越えたらこうなれる、というビジョンが明確になりました。自分が学び実践しています。

クオリティカンパニーサミットは来年も開催を予定しております。ぜひ楽しみにお待ちください。

DAY2~DAY4

基調講演/分科会 紹介

WGI国際大会2022東京では、各分野における選択理論研究・活用の第一人者を招いた基調講演や、幅広いテーマをもとに選択理論活用の事例を分かち合う分科会を数多く開催して参ります。

カテゴリー

5つのカテゴリーから、選択理論の歴史を紐解き、いまを知り、そして未来を描く特別な時間をお届けします。

選択理論の歴史

選択理論が生まれた背景にあるものとは何か、そして私たちが受け継いでいくべき最も大切なものとは何か。歴史を知る数々の権威から学んでいきます。

カウンセリングへの応用

選択理論の代名詞と言っても過言ではないカウンセリング。その発展の礎となったものや、最新の潮流、具体的な事例、そしてロールプレイの実演と、さまざまな切り口から選択理論の本質と効果性を深く考えていきます。

ビジネスへの応用

良好な人間関係を保ちつつ、高いパフォーマンスを上げていくことに、選択理論は欠かすことができません。業界を代表する実績を持ち、選択理論を実践する数々の企業経営者や現役のマネージャーから、ビジネス領域での取り組みを学んでいきます。

学校教育への応用

子どもたちが主体性を発揮し、自らの人生の舵を握り、よりよい生き方を体得していく学校教育は、世界各国が共通して求めるテーマの一つです。選択理論を応用した「クオリティ・スクール」での取り組みを交えて、教育における選択理論の応用を考えていきます。

地域社会・

コミュニティへの応用

私たちが暮らす地域社会や、所属するコミュニティ。それは、家族でも職場でもない、少しだけ特別な空間です。その場にいる全員の欲求が満たされ、より良い環境をもたらす選択理論の応用方法とは何か。事例とともに考えていきます。

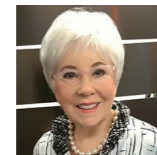
基調講演登壇者



柿谷 正期
日本選択理論心理学会 会長



青木 仁志
アチーブメントグループ CEO



カーリーングラッサー
CEO William Glasser, Inc.



ロン・カールトン
Congregational Care Associate Pastor



フアンパプロ・ビジャロボス
President of Rochester School (Columbia)



柴橋 正直
岐阜市長

分科会

番号	ジャンル	テーマ	発表者
1	ビジネス	企業経営に選択理論を活かした企業事例 ～具体的な実践内容、障害、経営への影響～	米元 拓也 浅野 彰
2	カウンセリング	(仮) カウンセリングロールプレイ	高野 和子
3	カウンセリング	選択理論によるカップルのカウンセリング ～愛の言語が対立しているときに違いを交渉する～	バトリシア・ロビイ
4	ビジネス	褒美と罰システムの違い ～日本組織におけるリードマネジメントの実感から～	岡口 瞳美
5	カウンセリング	(仮) カウンセリングロールプレイ	萩尾 寛江
6	歴史	アイルランドにおける選択理論の普及と歴史	ブライアン・レノン
7	コミュニティ	看護と選択理論 ナスコミュってなに?	上戸 綾
8	学校教育	夢は大きく、選択理論を日本の常識に	井上 千代
9	学校教育	子どもたちのコロナ禍におけるストレスマネジメント	アイバン・ハニー
10	ビジネス	検定試験を活用したリードマネジメントの習得	深沢 宗主 伊豆原 孝
11	カウンセリング	ある障がい者の再就職支援施設での5年半の軌跡	瀧川 昇三
12	カウンセリング	選択理論とトラウマ	キム・オルバー
13	コミュニティ	健全な「アタッチメント形成」と選択理論	星野 優美子 溝越 洋子
14	コミュニティ	*クオリティコミュニティ関西、の取り組み	田畑 雅紀 近藤 理紗
15	カウンセリング	薬物依存など	ブラッドリースミス
16	ビジネス	国内51の地域に広がるクオリティコミュニティ ～日本プロスビーカー協会の取り組み～	森本 和樹
17	カウンセリング	Web 診断結果から見る基本的欲求分析	市川 将基 小佐田 裕美
18	カウンセリング	選択理論とリアリティ・セラピーのレンズで悲嘆を理解する	シュルティテクワニ
19	カウンセリング	選択理論でDV 加害者は変わる	栗原 加代美
20	カウンセリング	親子用基本的欲求尺度の作成	馬場 悠輔 瀬田 剛
21	カウンセリング	(仮) カウンセリングロールプレイ	飯島 俊治



大会運営ボランティア募集中!!
<https://forms.gle/XoAxxuKw1LgKZmJn6>

タイムラインや講演の詳細はWebページより

WGI2022



WGI国際大会2022 Tokyo

距離の壁を越えて"全世界"で繋がるオンライン&オフラインのハイブリット開催

選択理論研究における世界最大のカンファレンスが 2022年、ついに JAPAN Tokyo にて開催!

WGI(William Glasser International)国際大会とは、
選択理論心理学におけるさまざまな分野の最先端の情報が集う国際カンファレンスです。

2022年東京大会では、史上初のオンラインとオフラインのハイブリット形式で開催されます。
各分野を牽引する世界各国の選択理論の権威が、距離の壁を越えて一堂に集い、
分野の壁を越えて選択理論の更なる可能性を議論し合う「特別な4日間」となることでしょう。

『リアリティ・セラピー』からスタートした選択理論の歩みは、
ビジネス・学校教育・そして私たちの日常生活への適応と着実に進んでいます。

ビジネスでは『リード・マネジメント』として、
学校教育では世界各国で展開されている『クオリティスクール』で、
日常生活では、より親密な親子関係や夫婦関係をはじめ、あらゆる人間関係の改善に役立てられています。

多くの国々で展開されている多種多様な事例がありますが、
ここでこそ学べる知識、ここでこそ知れる事例、ここでこそ出会う世界の仲間、
そしてここでこそ描ける「私たち」と「選択理論」の未来。
そんな最先端の情報が集う上質な時間を、ぜひ共に過ごしてみませんか。
JAPAN Tokyo 2022、あなたのご参加をお待ちしています。

開催日程

2022年 7月27日(水)～30日(土)

タイムライン	詳しくはこちら
DAY1 7/27(水)	●受付 ●ウェルカムレセプション
DAY2 7/28(木)	●カンファレンス(基調講演・分科会) ●子ども向けプログラム(別料金)
DAY3 7/29(金)	●カンファレンス(基調講演・分科会・日本文化体験イベント) ●子ども向けプログラム(別料金)
DAY4 7/30(土)	●カンファレンス(基調講演・分科会・特別セッション) ●子ども向けプログラム(別料金) ●クロージングレセプション

※28～30日に開催する「子ども向けプログラム」は小学校1年生～高校3年生のお子様参加できるプログラムです。参加には別途料金が必要になります。ご利用を希望される方は、お問い合わせください。

参加費 30,000円(税込)

※4日間を通してご参加いただけます。
※子ども料金はございません。
※1日のみのご参加も可能です。
詳しくはWebページをご覧ください。

参加形式は、6月末まで変更可能

オンライン・オフラインでのご参加を迷われている方は、
6月末まででしたら変更可能です。
まずはお席を確保ください。

宿泊先のご予約は、優待価格で

お申し込みページにございます「ホテルのご予約はこちら」の
ボタンを押すと、優待価格でご利用可能な Expedia のホテル
予約ページに飛びます。こちら以外では優待価格は適応されま
せんのでご注意ください。

参加の申し込みはこちら

<https://www.wgi2022-tokyo.com/>



たちばな やすひろ
橘 恭浩
株式会社ネオライフプランニング
代表取締役



Yasuhiro Tachibana 1961年愛知県生まれ。大学卒業後、外資系損害保険会社に入社。その後、外資系生命保険会社に転職し、17年在籍。その間、25歳で最年少ユニットマネージャー、29歳で最年少エージェンシーマネージャーとなる。26歳でAIG(アメリカン・インターナショナル・グループ)ワールドワイドコンテストに入賞。2000年、39歳のときに独立し、株式会社ネオライフプランニングを設立。総代理店、来店型保険ショップ、住宅ローンショップ、資産運用、不動産と事業を展開し、金融ワンストップサービスを実現している。

自社の達成から社会発展を見据え、 業界に革命をもたらす存在に

卓越した実績を残すも 組織づくりの課題に直面

「今年はギリギリ黒字だったな...」。受講前は、決算後にそのような安堵感に浸っていました。黒字と赤字を行ったり来たりの経営でした。保険業界に長く従事してきたので、もちろんアチーブメント社のことは知っていましたし、部下にも受講してもらっていました。ただ、「売れるための学び」だと思っていたので、私は受講をしておりませんでした。ところが、実際に自分で会社経営をしてみると、難しいことが多く、どこか限界を感じていた頃だったと記憶しています。知人の紹介が重なったこともあり、

2017年に学びに一步踏み出したのです。

独立開業をしたのは、2000年。前職のアリコジャパンでは、それなりに結果を出せていて、高い報酬ももらっていました。しかし、私が追求をしていきたいのはお金でも商品でもなく、社会に貢献できる「人」を増やし、そして幸せに働ける会社であると、気がついたのです。その理想の実現は、前職では難しいと思い、起業を決意したのです。それ以来、順風満帆だったかというところ、決してそうではなく、たくさんの試練と向き合い、一歩ずつ会社を発展させてきました。初受講当初は、採用と育成がなかなかうまくいかないという課題と直面していました。どうしたら会社が一致団結して、採用した

社員が辞めずに活躍し続けてくれるのか。そんなことを求めて、「頂点への道」講座に参加したのです。

「伝達力を高めたい」 初受講で湧き上がった願望

初受講で一番驚いたのは、アチーブメント社員の立ち居振る舞いでした。講師である青木社長がメッセージが一流であることは、以前から知っていましたが、その青木社長の思いを一人ひとりの社員が代弁して顧客と真剣に向き合っていたのです。新卒入社から間もない社員であったとしても、堂々と会社の理念や存在意義、自分がここで働く理由を語れていることにとても

感銘を受けました。こんな組織を作りたいと思いました。受講を進めていくと、プロスピーカーの方々感動的なメッセージを伺います。そのメッセージに心を動かされた感覚があり、まさに私が手にしたのはこの「伝達力」であると。これを手にして、強い会社を作り上げていきたいという思いが湧き上がってきたのです。そこから、アチーブメント社の講座やプログラムなどありとあらゆる学びに足を運んでは、必死に勉強し、自分を高め続けていきました。

愚直に実践し 組織の水質が変化

「心豊かな人生のために」。これは弊社の企業理念に入れている言葉です。私自身はもちろんそう思って働いていましたが、全社員にこの思いが伝わっているかと言われれば疑問でした。「明確な理念を掲げても、それに対する共感を作れないければ、浸透はしていかない」。それならば講座で学んだ、理念浸透のための取り組みを全て実践しようと決意したのです。

大切なのは組織の文化を作り上げていくこと。その文化は一人ひとりの社員の考えから生まれます。では、いかにして考え方を伝承し、高めようとしたのか。それは、現場で一緒にやるしかないと思いました。幹部とのミーティングの時間を増やし、理念から一貫した行動とはなにか、具体的な事例を挙げて話し合いをしていきました。また、営業現場にはもうほとんど出ていませんでしたが、一番の価値観教育は同行

することであると学び、お客様への提案やフォローなどに、定期的に同席するようにしました。お客様が満足をし、感動をしてくださる瞬間、まさに文字通り理念の「心豊かな人生のために」が体現されている瞬間を、隣りに座って見てもらうのです。それが、社員の職業感を高め、自信を身に付けてもらうにはとても効果的でした。少しでも価値観がずれているかもしれないと思ったときには、どんなに忙しくても現場に入り、見せて指導をする。これが組織の文化を大きく変えてくれた取り組みでした。

業界を牽引し、 変革を遂げる存在として

お陰様で受講から約5年、売上は1.5倍、8割ほどあった離職率は2割まで下がり、歩合制ではなく固定給を選ぶ社員の割合が1.5倍になりました。お金を稼ぐことが全てではなく、理念に共感し、会社とともに成長・発展していきたいという社員が着実に増えている証です。そして、赤字と黒字をさまよっていたところから、今では利益率はかつての10倍、



理念が浸透した一枚岩組織を実現している

6000万円以上の利益を上げることができるようになり、盤石な組織へと成長をしています。その背景にあるのは、社員一人ひとりが理念を体現するにはどうしたらいいのかという視点で仕事をするようになってくれたという変化でした。サービスの質が上がったのです。社員とお客様とともに豊かになること、そんな理想を追求し続けたいと思います。保険業界は、ITやAIの進化によって、多くの販売員が職を失う可能性があるかと危惧されています。社会成長の見通しも不透明だからこそ、これまでの当たり前にとらわれない保険代理店の形を切り開いていくことが求められていると思います。お陰様で、一般社団法人愛知県損害保険代理業協会でも、会長を務めさせていただいており、業界そのものの仕組みの変革に着手できる役割をいただいています。自社の発展にとどまらず、業界に社会にさらに貢献していけるよう、これからも力を尽くして取り組んでまいります。

Before	After
1 社員約70名、売上4億円 利益率1%	1 受講後5年で社員80名 売上5.9億円 利益率10.2%
2 理念が浸透せず、 組織に一体感がない	2 思いが伝わり、組織が 一致団結する
3 離職率は8割を超えていた	3 離職率は2割未満にまで減少

橋氏の著書が好評発売中!

人を遺す100年 ビジネスを
保険代理店の経営革命
与える経営の秘訣

「与える人」であること
お客様と社員に心豊かな人生を
与える経営の秘訣

アチーブメント出版 1,650円(税込)
著者:橘 恭浩



女性活躍推進のための リードマネジメント研修を導入 意識を変革し昇格者を生み出す

課題 女性管理職として活躍するための マネジメント力を高めたい

男性社会というイメージが強い建築業界ですが、当社では十数年前から、女性営業社員の育成にことのほか力を注いできました。そうした努力が少しずつ実り、近年では女性営業職の頼もしいリーダーが次々に育っています。実績を築いてきた女性営業社員が、管理職としても活躍できるマインド・スキルを身につけていきたい。そのような思いが高まったことが、研修導入のきっかけでした。部下の主体性を引き出すマネジメントを行っていくには、そのベースとなる相手視点の考え方や双方向のコミュニケーションスキルを高めることが根本的な課題であると考え、学びの機会を設けることにしました。以前は社内講師で研修を行っていたのですが、より体系化した研修を実施したいという考えも、その背景にあります。

他部署で取引があり、社内での評価も高かったアチーブメントHRソリューションズ社のコンサルタントに相談したところ、「選択理論心理学に基づいた「リードマネジメント」を身につけるためのプログラムを提案していただきました。ともすれば部下に刺激を与えて変えようとする外的コントロールのアプローチではなく、メンバーと関係を築き、主体性を引き出すリードマネジメントは、人材育成に極めて有効だと考えて導入を決めました。これまでは大阪の本社で対面研修を行っていましたが、コロナ禍ということもあり、オンラインでの研修を導入することを検討。家事や育児と仕事を両立させている女性営業社員も多いため、移動を伴わないオンライン研修の方が、家庭や業務への負担が軽減できると考えて導入を決めました。

施策 現場での「実践」を意図した 1日×3回の研修を実施

店長や店長候補の女性営業職を対象として、1日のオンライン研修を3回実施しました。今回私たちが重視したのは、知識を補充するための場にするのではなく、学んだことを実務へ定着させる研修にするということです。そのため各研修後、約3か月の実践期間を設け、プランニングシートや上司のサポートをデザインしました。受講後に自身の言動や業務について目標を立て、それを面談で上司と共有することで、実務への定着を促すことにしたのです。

研修をそのような設計にすることで、得た知見を実務で活かそうという意識が、過去の研修に比べて格段と高まりました。初回の研修で行った自己の欲求に対するサーベいを振り返りながら、他者とのコミュニケーションを改善しようと



積水ハウス株式会社
ESG 経営推進本部
ダイバーシティ推進部

北村 弘明 (左)
佐藤 純子 (右)

コンサルティングサマリー

ソリューション

女性営業職の店長や店長候補を対象としたオンライン研修を実施。意識の変革と実務への定着を推進。

1日×3回のオンライン講座を実施。研修と実践を繰り返すことで意識が変わり、学んだ知見の定着が促進。

課題

現場で活躍してきた女性店長や店長候補が、管理職に育っていきけるマネジメント力を高めたかった
従来のマネジメントスタイルではなく、人間関係を良好にしコミュニケーションの質を向上させるリードマネジメントの定着を図りたい。

成果

メンバーの主体性を引き出す双方向のマネジメントスタンスやスキルが促進され、2名の昇格者が誕生
研修と実践を繰り返し、上司を巻き込むことで、学びを実務へ定着させようという意識が高まる。

成果 2名が店長に昇格。受講者全員が 「満足」「大変満足」と高評価

今回参加した店長にとっては、改めてリードマネジメントの重要性を認識し、自身に定着させるための良い機会になりました。また店長候補のメンバーは、リーダーを目指すうえで身につけるべきスキルを明確化できました。研修後は周囲の

という姿勢が、多くの受講者に見られました。また研修の効果を実感したことから、プログラムで使用したものと同じ教材を自らつくり、部下に伝えることで成長を促そうという受講者も出てきました。そうした変化を見ると、これまで周囲が気づいていなかった各受講者の長所や、潜在的な能力を、研修によって引き出していただいたのではないかと感じています。

今回はオンライン研修でしたが、対面研修以上のメリットを感じることもありました。受講者が一堂に会して行う研修の場合、終日同じメンバーでグループを組むことが多く、一定の人ばかりと接することになりがちです。ですがオンラインだとグループの組み換えをよりフレキシブルに行えるので、各メンバーが受講者のほぼ全員とコミュニケーションをとることができました。同じ課題や悩みを抱える女性営業社員同士で情報を交換することができ、互いに良い刺激が得られたようです。

メンバーとのコミュニケーションがより良好になったことから、部下のミスが減り、業務効率が上がったという声も聞かれます。実務への定着を重視して行った研修ですが、受講者の現場での実践意欲、意識の変化については、期待していた以上の成果が得られたと実感しています。

研修の満足度も高く、3回目の研修終了後のアンケートでは、受講者全員が「満足」または「大変満足」と評価しています。「今後マネジメント職を目指していく上で、チームメンバーとの関わり方や、自分の行動を考えるきっかけとなった」「自分の新たな一面を発見でき、実践に活かせる内容だった」など、好意的な意見が多数寄せられました。

今回の研修に参加した店長候補者のなかから、2名が店長に昇格したことも、私たちに与えて大きな成果。メンバーの成長に関わったことを嬉しく思います。受講者の上司を巻き込むことで、研修後の言動や、仕事に取り組む姿勢の変化を、上司が見極めやすくなるという効用もあったと考えています。

女性リーダーを今後さらに増やしていくこと、そしてダイバーシティを推進していくことが、当部のミッションです。これからも定期的に学習の機会を提供し、社内でのリーダーにおける女性比率を高めていきます。今回のリードマネジメント研修は、そうした取り組みの第一歩になりました。

担当コンサルタントの声

本研修の開催にあたり、事務局の皆さまと密にやり取りさせていただきました。内容に関して熱心にご意見いただいたこと、また積水ハウス様社内でも受講生のフォローの時間を別途作られていることをお伺いし、弊社としても思い入れがある研修を実施することができました。選択理論に基づくリードマネジメントが仕事でも家庭でも有効であると効果を実感いただけたのも、事務局の方々の支えがあってこそと考えております。今年度も新たなメンバーの方を加えて研修は走っておりますので引き続き皆さまの発展のために尽力いたします。

企業情報

- 積水ハウス株式会社
- 所在地 〒531-0076 大阪市北区大淀中1丁目1番88号 梅田スカイビル タワーイースト
 - 設立 1960年8月1日
 - 事業内容 建築工事の請負及び施工 建築物の設計及び工事監理 他
 - 従業員数 15,017名(2022年1月31日現在)
 - Webサイト <https://www.sekisuihouse.co.jp/>



JPSA 会員限定

ハイブリッドイベント

JPSAコンベンション 2022

-RE- Purpose 目的に生きる

いじめ、差別、虐待、戦争……。人類の長い歴史の中で、それらの悲しい出来事は度々繰り返されてきた。同じ仲間であるにも関わらず、互いに批判し、苦しめあってきた。しかし、世界を平和に導き、周囲を豊かにし、大切なひとを幸せにしてきた「指導者」を私たちはたくさんみてきた。それはごく僅かな人にだけ与えられた能力なのだろうか。いや、違う。誰もがその力を持っている。私たちはいつだって、大切な人のために生きることができる。組織を達成に導き、地域や業界や社会を豊かにする力がある。それを引き出し、発揮させてくれるものが「目的 (purpose)」だ。JPSA コンベンション。それは、年に一度、全国から志高い仲間が集まり研鑽し合う日。この日だからこそ、繋がる新たな縁がある。この場だからこそ、得られる学びがある。この仲間とだからこそ、深めあえる「目的 (purpose)」がある。共に描こう。「あなた」と「私たち」の未来を。

メ
ッ
表
セ
理
ー
事



一般財団法人
日本プロスピーカー協会 代表理事
アチーブメント株式会社
代表取締役会長 兼 社長
アチーブメントグループ CEO

青木 仁志

ワ
シ
ョ
ク
ッ
プ



一般財団法人日本プロスピーカー協会
常務理事 兼 会長
アチーブメント株式会社
相談役・主席トレーナー

佐藤 英郎



一般財団法人
日本プロスピーカー協会 理事
アチーブメント株式会社 トレーナー

大高 弘之

2022年 11月19日(土) 10:00~18:00

当イベントは、リアル形式とオンライン形式、どちらでもお好きな形式で参加いただけるハイブリッドイベントです。お申し込み時にどちらの形式で参加されるかお選びください。参加形式の変更は、11月9日(水)までに1回のみ、会員サイト「MARC」にて受け付けております。

リアル形式

アチーブメント東京研修センター

定員

400名

〒135-0063 東京都江東区有明3丁目7-18 有明セントラルタワー 20階

オンライン形式

オンラインはZoomを利用します

定員

600名

※参加手続・接続方法などに際してはいくつかご案内事項がございます。詳細はお申し込み後のメール内容をご確認ください。

参加費

3,000円(税込)

【お申し込み期限】11月11日(金)までに申し込み・ご入金

参加資格

JPSA 会員

12名の分科会講師が登場!
詳細はWebページをご覧ください

イ
マ
ス
グ!
Web申し込み



申込

https://www.jpsa.net/convention2022/

※お申し込みは会員サイト「MARC」よりお願いいたします。



JPSA 便り

JPSAには、「個人の卓越」と「他者への貢献」を 両立させる仕組みと活躍の場があります。

「自らの職で卓越し、一流の存在へと成長していきたい」。それは、目標達成を学ぶ多くの方の共通の願いではないでしょうか。

JPSAには、そんな願いを3つの分野を通して叶えていただける環境があります。

※JPSA：Japan Professional Speaker Association・一般財団法人日本プロスピーカー協会

1

結果を出すための学びの環境

学びを实践に落とし込むための相互研鑽の場がJPSAにはあります。会員限定イベントをはじめ、全国で開催されている支部会や部会は、どなたでも参加できる共同学習の場です。



JPSA
会員限定

8月19日(金) JPSAの日 オンライン
JPSAの日に参加をする



どなたでも
参加可能

支部会や
部会に参加をする

JPSA 支部



2

実践を通して伝達力を開発する環境

人の心を動かす伝達力は、大きなことを成すためには必要不可欠です。コースアシスタントや支部会など、学びを創り出す側を経験することで、内発的動機づけの関わりをトレーニングし、体得につなげることができます。

JPSA
会員限定

コースアシスタントに入る



支部会の運営に携わる

ご希望の支部の支部長に
直接ご連絡ください

3

指導者として力を高める環境

アチーブメントピラミッドを確立し、人と組織を牽引していく確固たる指導力を身につける効果的な方法として、プロスピーカーチャレンジがあります。

JPSA
会員限定

プロスピーカー・トレーニング・プログラムを受講する



ベーシックプロスピーカー合格者

明楽 みゆき様 石田 光穂様
宇田川 鎮生様 伊藤 啓介様
蓮見 知章様 川村 紀子様
和田 秀雄様 小向 綾子様
佐野 浩一様 齋藤 徹様
高杉 健太郎様 田川 広康様
田中 清様 丹谷 聖一様
谷井 巧様 都井 一裕様
中村 文男様 豊嶋 啓聡様
丸山 貴央様 宮川 典子様



シニアプロスピーカー合格者



梅澤 由起様



徳武 聖子様



吉田 洋一様

プロスピーカー「1000分の1プロジェクト」479/1000名(2022年6月14日時点)

JPSA
会員限定

新プロスピーカーのプレゼンは、
JPSA 研究会でお聞きいただけます

お申し込みはこちら JPSA 研究会

Q



プロスピーカー
という生き方

vol.49

目指す夢を応援し合える環境 JPSA でなければならない理由

八木 エミリー

投資家
独立系ファイナンシャルアドバイザー (IFA)
JPSA 認定 ベーシックプロスピーカー



PROFILE 愛知県出身。新卒時に野村證券に入社。新人時にして営業成績東海地方1位を獲得。最年少のセミナー講師に抜擢される。地元の過疎化を目的としたことをきっかけに不動産投資に興味を持ち、不動産投資を開始。現在では独立系ファイナンシャルアドバイザーとして資産活用のアドバイスを行うほか、ソフトバンクなど一部上場企業の社員向けセミナー講師としても活躍。メディア出演多数。またオンラインサロン「em会」を主宰し、金融知識の啓蒙に努める傍ら、地域活性事業や保育スクール事業、障がい児支援など活動の幅を広げている。東京駅に一番近いバイリンガルスクール「WONDER KIDS BILINGUAL PREP SCHOOL」オーナー。著書に「今からはじめれば、よゆうで1億ためられます!!」「元証券ウーマンが不動産投資で7億円」「放置しておくだけでふつうにお金が増える投資術」がある。

「私には人を育てられない」という思い込みからの脱却

初めて勤めた会社は、野村証券でした。飛び込み営業でとにかく結果を出そうと、毎日力尽きるまで働きました。お陰様で東海1位の結果まで出すことができました。そして、証券会社で勤めていただけあって、正しい投資をすれば豊かな人生を生きられることには心から納得しており、社会人になりたての頃から少しずつ積み立てをしていました。そうして、26歳のときに踏み出した一歩が不動産投資です。はじめは若い女性ということでも全く相手にしてもらえませんでした。鍛えら

まずは差し出すこと そうして仲間が増えていった

再受講するたびに、描く願望のスケールは大きくなっていました。そして、自分の力だけでは到達し得ないことを目指したいと本気で思うようになったのです。そうした大きな達成を果たしていくためには、パートナーの力が必要であると講座では学びまし

大切な家族の協力が なにより私を支えている

仕事でのパートナーはもちろんですが、それ以上と言ってもよいほど大切なのは家族であると思います。夫を始め、家族でもこの学びを分かち合い、ともに受講を進めています。同じ価値観を家族で共有し、家族が本当の意味でパートナーとして繋がれることは、振り返るとなによりの財産であると思います。一番身近な存在が自分のことを理解し、100%協力してくれるからこそ、ビジネスにおいても本気でチャレンジできます。そんな状態をつくるのができたのは、大切な家族とともに継続学習をし、学びを実践し続けてきたおかげであると、胸を張って言うことができます。

社会を見据えて生きる自分に

かつては夢を語る人に、どこか怯えていた私でしたが、JPSAの仲間とはその夢を本気で追求できます。いまは、新しい事業にも様々チャレンジさせてはいただいておりますが、力を貸してくれているのは言うまでもなくJPSAの仲間の皆さんです。自分だけが良ければいいという利己的な考えではなく、自分も周囲も社会も豊かにしていく利他的な考え方を持つ仲間同士だからこそ、本当に支え合うことができます。たとえ、傷ついたとしても、うまくいかないことが続いて心が折れそうになったとしても、この仲間が等身大で打ち明けると力になってくれます。そんな存在が私にとっては何よりの宝物です。地元地域を豊かにし、社会を豊かにし、縁ある全ての人の幸せに貢献していくこと。私が目指している理想の実現に向けて、これからも大切な家族と仲間とともに全力疾走していきます。

たが、これまでは勝ち負けの価値観だけで構成された世界で生きてきたので、真の協力関係を築き上げるためにどうすればよいか、ピンときていませんでした。結果は出せていませんでしたが孤独だったのです。だからこそ、学び続け、プロスピーカーチャレンジをするなかで、一番取り組んだのはパートナーを作るということでした。そのためにはまず自分から差し出す必要があると学び、できることから取り組んでいきました。最初は何も持っていないので差し出せるのは自分の時間です。誘いは断らない、相手が喜んでくれることには全力投球をする、手伝ってほしいと言われたことは率先して実行する、自分が持っている知識で役に立てることは何でも伝える。本当に小さなことから一歩ずつ始めました。これだけ尽くして、本当に意味があるのかと疑う気持ちが芽生えたときがなかったかといえば、そうではありませんでした。それでもやりきれたのは、前職時代に積み上げてきた達成へのこだわりが私を支えてくれたのだと思います。

気がつく、周囲に私のことを理解してくれる存在が一人また一人と増えていきました。これまでは、私が目指す「地域を豊かにしたい」「世界平和を実現したい」などを話すと、鼻で笑われることが多かったのですが、こうしてできたパートナーの方々には、皆さん全力で受け止めてくださいました。そして、その世界を実現したいと、力を貸してくれる



活動実績が目目され、多数のメディアに出演している



プロスピーカーとしての講演活動を全国各地で行っている

八木 エミリー さんに
企業イベント・社員研修・業界向け勉強会などに
講師を依頼したい!

講演会・セミナー・勉強会の講師派遣
「Trainers」
(トレーナーズ)

お問い合わせ 講師派遣 トレーナーズ

URL <https://koushihaken.jp/>

アチーブメントセミナースケジュール

ACHIEVEMENT SEMINAR SCHEDULE

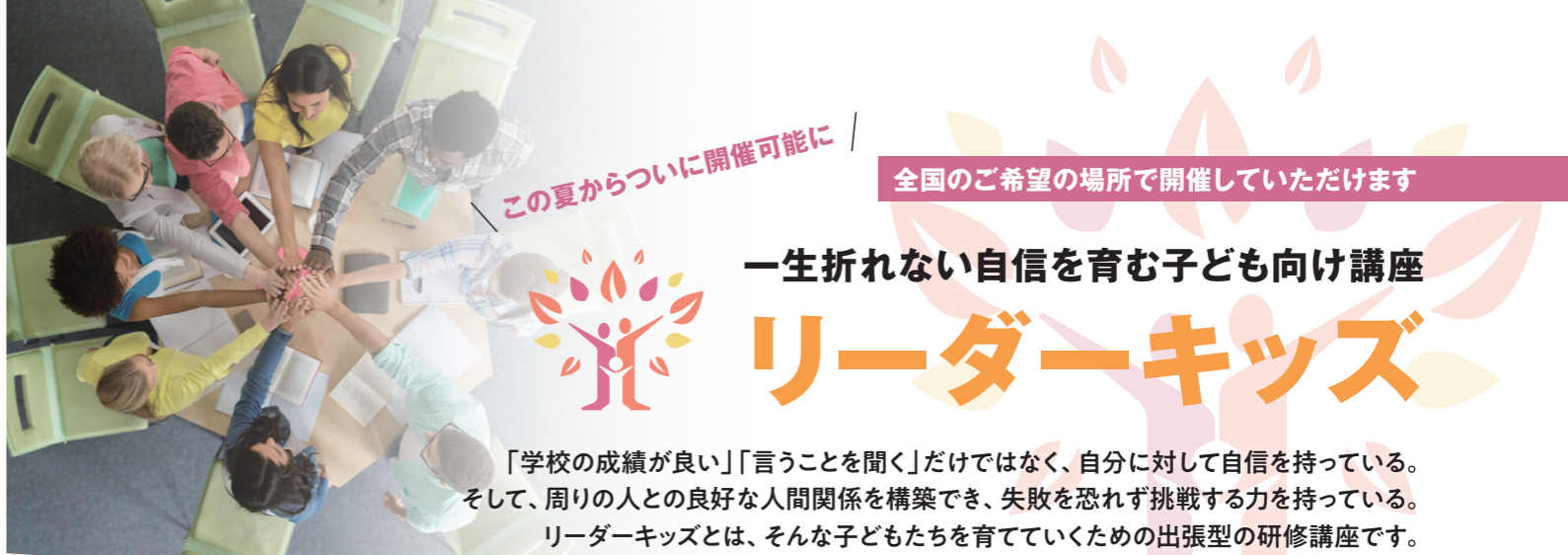
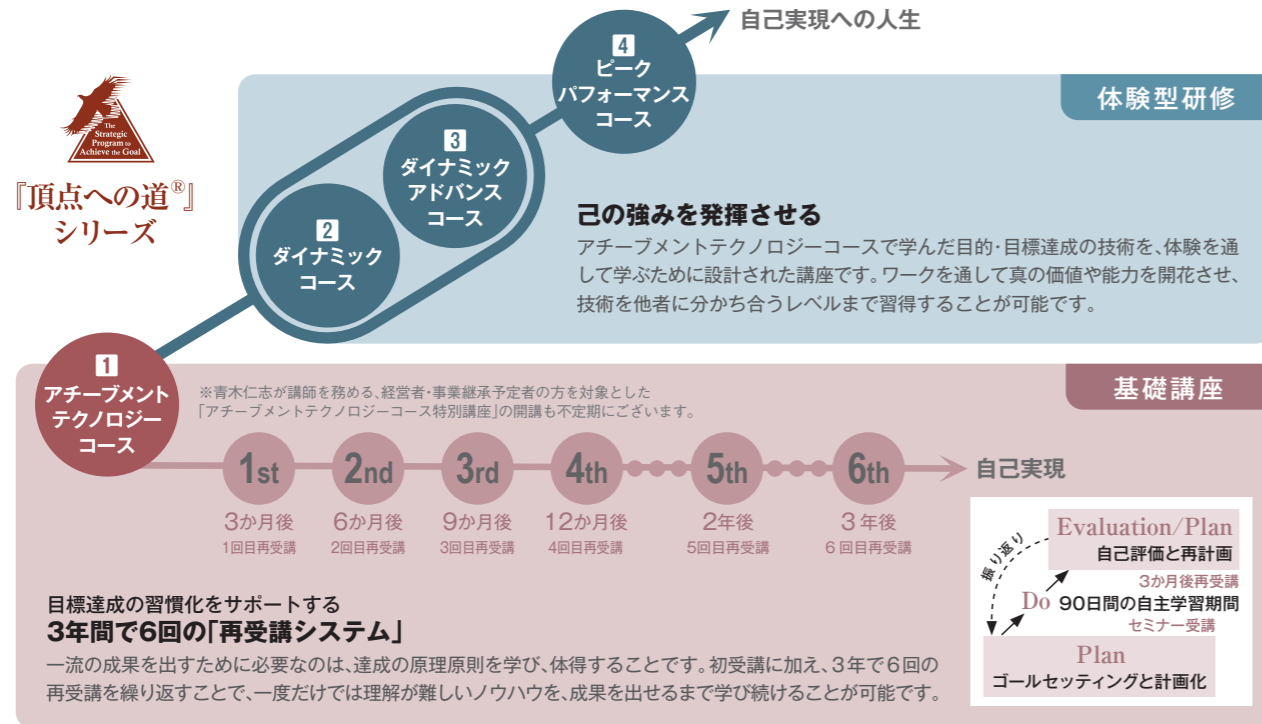
2022.7 ~ 2022.10

アチーブメントでは、皆様の目標達成をサポートさせていただくために各種セミナーを用意しております。

※同業者の方のご参加はお断りさせていただいておりますので、ご了承ください。※なお、担当講師、金額に関しましては、事前の予告なく変更になる場合がございますので、ご了承ください。詳しくはお問い合わせください。

再満	= 再受講満員	満	= 満員御礼
アチーブメントクラブ3年会員入会特典			
セ	= セミナーチケット 5,000円分(1,000円×5回分)対象		
計	= 『成功する計画の立て方、 実行の仕方セミナー』ご優待対象		
アチーブメントクラブ会員 会員権			
ⓑ	= パースデー割引 公開講座 特別割引 10,000円分対象 (1,000円×10回)		

「頂点への道」講座コース体系図



この夏からついに開催可能に！

全国のご希望の場所で開催していただけます

一生折れない自信を育む子ども向け講座 リーダーキッズ

「学校の成績が良い」「言うことを聞く」だけではなく、自分に対して自信を持っている。そして、周りの人との良好な人間関係を構築でき、失敗を恐れず挑戦する力を持っている。リーダーキッズとは、そんな子どもたちを育てていくための出張型の研修講座です。

講座で子どもたちが学ぶこと

- 1 達成を体験する**
チームで力を合わせて「できる」という喜びをゲームを通じて体験し、挑戦する大切さを学びます。
- 2 自分の良いところを知る**
お父さんお母さんに書いてもらった「わたしの良いところ」を見ながら自分自身でも自分の良いところを見つけていきます。
- 3 自分の未来を描く**
どんな大人になりたいのか、ワクワクする自分の「夢」を作文にします。
- 4 親への感謝を作文にする**
お父さんお母さんへの日頃の感謝を「ありがとう作文」として書き、全体発表会で読み上げて手渡しをします。

TOPIC 1

リーダーキッズ育成委員会 ブロック担当決定！！

全国 10 ブロックにわけ、各ブロックで子ども向け研修「リーダーキッズ」の開催や、子ども・家庭教育事業を通して未来の指導者『リーダーキッズ』輩出の推進をしていただくリーダーが決定いたしました！

※ブロック担当が主催の場合、リーダーキッズ開催費の半額を JPSA 本部が負担 (年 1 回)
※任期は 2 年間

- 北海道: 小林大剛 BPS
- 東北: 村上洋樹 BPS
- 北関東: 尾花明美 SPS
- 首都圏: 夏海清加 BPS
- 南関東: 芳川恵子 SPS
- 関西: 梅澤由起 SPS
- 九州・沖縄: 有富修 BPS
- 北信越: 水野美紀 BPS
- 東海: 安盛真樹子 BPS
- 中四国: 福島達也 BPS

TOPIC 2

アドベンチャーワールドとの共同プロジェクト 『テーマパーク』×『子ども教育』

動物と触れ合えるというアドベンチャーワールドの魅力に、アチーブメント株式会社の人材教育のノウハウをコラボレーションし、楽しみながら自信を育み、夢を持つ子どもを育てていくプロジェクトを始動。『アチーブメントリーダーキッズ』をもとにした、アドベンチャーワールド特別プログラムを 2022年8月6日(土)～8月7日(日)に開催します。

所属団体や企業でリーダーキッズを開催しませんか？

お問い合わせ 詳細はこちら <https://achievement.co.jp/service/leaderkids/>

新型コロナウイルスの対策について

お問い合わせ先: アチーブメント株式会社カスタマーサービスセンター
フリーダイヤル: 0120-000-638

◆講座・セミナーのオンライン開催および自粛・変更に関して
アチーブメントでは、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、一部セミナーをオンラインにて開催しております。状況により急遽開催を自粛する可能性があります。最新のセミナー情報については、オフィシャルサイト (<https://achievement.co.jp/news/>) よりご確認ください。

アチーブメントの取り組み

新型コロナウイルス感染症予防対策

研修開催中

- 運営スタッフ全員の不織布マスクの着用を義務化します。
- 休憩時には会場内の換気を徹底します。
- お食事休憩時は黙食タイムを設けます。
- 消毒用のアルコールを会場内に常備します。
- 飛沫、接触感染を避けるために研修内容を一部変更いたします。
- 座席間の距離や会場の定員は、各自治体が発表する対策方針の基準に則ってまいります。
- 講師はフェイスシールドを着用、またはご受講生と2m以上の距離をとります。

研修開催後

- 万が一、公開講座開催中または開催後に、参加者からPCR検査で「陽性」反応が出た方が確認された場合は、弊社で詳細を確認し、接触があると思われるご受講生の皆様に速やかにご連絡いたします。

ご受講生の皆様へのおお願い

新型コロナウイルス感染症予防対策

研修開催中

- ご受講生の皆様は、「不織布マスク」の着用徹底をお願いいたします。また、正しい着用方法でつけていただくようお願いいたします。
- 消毒用のアルコールを会場内に常備しますので、こまめに消毒をお願いいたします。
- 毎日会場にて検温を実施いたしますので、ご協力ください。※体温が37.5度を超える場合は受講をお断りいたします。
- 会場内での名刺交換や握手など、直接接触到繋がる行為はお控えください。
- 物販購入時のお支払いは、キャッシュレス決済(クレジットカード)を推奨します。
- 会場の飲食の際は、黙食の徹底をお願いします。
- ご受講生同士での会食・懇親会は各自の責任の下、感染対策に配慮をお願いします。

研修開催後

- 万が一、研修最終日から3日後までに体調の変化があり、PCR検査で「陽性」反応が出た場合は、弊社まで情報共有をお願いいたします。弊社で詳細を確認し、接触があると思われるご受講生の皆様に速やかにご連絡いたします。②PCR検査で「陽性」反応が出た場合、予期せぬ混乱を招く可能性がありますので、他のご受講生への情報共有はご遠慮ください。弊社で正確な情報を収集のうえ個別にご連絡を差し上げます。③また、体調にご不安のある方は、公開講座の受講直後及び72時間後の2回のPCR検査の実施や受講後72時間以内に他者との接触を控えることを推奨します。

アチーブメント 拠点・研修会場

各会場へのアクセスマップは、こちらのQRコードから読み込めます。



東京本社 (アチーブメント東京研修センター)



〒135-0063
東京都江東区有明3-7-18
有明セントラルタワー20階

大阪支社 (アチーブメント大阪研修センター)



〒541-0048
大阪府大阪市中央区瓦町2-3-10
瓦町中央ビル1階

7 JPSA 関連セミナー

※一般財団法人 日本プロスピーカー協会

プロスピーカーを目指す人のための半年間のトレーニング
プロスピーカー・トレーニング・プログラム (PTP)

東京開催 アチーブメント東京研修センター
第82期 7/2(土)、8/6(土)、9/2(金)~3(土)、
10/6(木)~7(金)

大阪開催 アチーブメント大阪研修センター
第83期 7/2(土)、8/6(土)、9/10(土)、
10/14(金)~15(土)、11/15(火)~16(水)

福岡開催 リファレンス駅東ビル
第84期 7/14(木)、8/2(火)、9/21(水)、10/7(金)、
11/2(水)~3(木)、12/2(金)~3(土)

東京開催 アチーブメント東京研修センター
第85期 8/31(水)、9/27(火)、10/25(火)、11/23(水)、
12/23(金)~24(土)、2023/11/30(月)~31(火)

受講料: 165,000円(6回分・試験受験料含む・税込)
参加資格: ビークパフォーマンスコース受講済みでありJPSA会員の方
※その他の資格はJPSA オフィシャルサイトよりご確認ください。

講師: アチーブメント認定講師
時間: 全6回(10:00~18:00)

福岡支店



〒812-0011
福岡県福岡市博多区博多駅前3-4-8
ダヴィンチ博多シティ4階

名古屋支店



〒460-0008
愛知県名古屋市中区栄4-3-26
昭和ビル1階

横浜支社



〒231-0033
神奈川県横浜市中区長者町5-85
三共横浜ビル9階

プロスピーカーが集う学びの場 JPSA の日

オンライン Zoom 8/19(金)、10/5(水)

●アシスタントトレーニング
受講料: 無料
講師: 村田泉
参加資格: JPSA 会員
時間: 13:00~16:00(受付開始12:30)

●JPSA 研究会
受講料: 無料
講師: 青木仁志
参加資格: JPSA 会員
時間: 17:00~20:00(受付開始16:30)

6 クオリティカンパニー倶楽部 会員イベント

アチーブメント株式会社 キックオフ会議を体感!
~青木の理念メッセージ編~

東京開催 アチーブメント東京研修センター
7/1(金)、10/3(月)

参加費: 22,000円(税込/朝食代込)
参加資格: クオリティカンパニー倶楽部プレミアム会員の皆様
講師: 青木仁志 / ファシリテーター: 佐藤英郎
時間: 9:00~12:30(受付開始8:45)

幹部講座 オンライン Zoom
7/6(水) テマ: 組織をまとめる
10/25(火) テマ: 幹部としての原理原則
参加費: 22,000円(税込)
参加資格: クオリティカンパニー倶楽部プレミアム会員の幹部社員
講師: 佐藤英郎
時間: 13:00~16:00

リーダー講座 オンライン Zoom
9/13(火) テマ: モデル人財として徳を磨く
参加費: 16,500円(税込)
参加資格: 課長職・主任職・および次世代の左記役職者、
経営陣が"リーダー"として信頼している方
講師: 原田周平
時間: 13:00~16:00(入室開始12:30)

リクルーティングカレッジ

理念共感型人財の採用設計を描く2日間

東京開催 アチーブメント東京研修センター
1日: 8/2(火) 2日: 9/22(木)
1日: 9/15(木) 2日: 10/15(土)

参加費: 880,000円(税込)
参加資格: クオリティカンパニー倶楽部プレミアム会員の
経営者、社員の方々
講師: 高橋優也
時間: 10:00~18:00(会場9:30)

5 営業職・管理職向けセミナー

セールス 営業職向け 日本一を輩出してきた実証済みの営業技術
セールス学校

オンライン Zoom
受講料: 1,000円(税込)
講師: 針生栄司
時間: 19:00~20:00(オープン18:30)

BWMT 管理職向け 「言うべきことを伝える」マネジメントの基礎を学ぶ
ボース・ウィン・マネジメント・スタンダード

オンライン Zoom
受講料: 66,000円(テキスト代・修了証・税込)
再受講料: 33,000円(テキスト代・税込)
講師: 橋本拓也
時間: 10:00~18:00(オープン9:30)

BWMT 管理職向け 部下の自己評価を促し、やる気を引き出す
ボース・ウィン・マネジメント・プラクティス

オンライン Zoom
受講料: 154,000円(テキスト代・税込)
再受講料: 77,000円(テキスト代・税込)
講師: 村田泉
時間: [1日目]10:00~19:00(オープン9:30)
[2日目]9:00~19:00

BWMT 管理職向け リーダーシップを知り当事者意識を育む関わりを学ぶ
ボース・ウィン・マネジメント・フォーチーム

東京開催 アチーブメント東京研修センター
受講料: 253,000円(テキスト代・税込)
再受講料: 126,500円(テキスト代・税込)
講師: 佐藤英郎
時間: [1日目]10:00~21:00(オープン9:30)
[2日目]9:00~21:00
[3日目]9:00~18:00

日程は下記のカレンダーをご確認ください。

教材フォローセミナー

1 朝の技術習得勉強会
アチーブメント・セールス・アカデミー
オンライン Zoom
受講料: 無料
参加資格: アチーブメント・セールス・スキルアッププログラム購入者限定
講師: 野地優太
時間: 7:30~9:00(オープン7:00)
詳細は Web サイトよりご確認ください。

2 朝の技術習得勉強会
プロフェッショナル・セールス・マネジャー活用術
オンライン Zoom
受講料: 無料
参加資格: プロフェッショナル・セールス・マネジャープログラム購入者限定
講師: 村田泉
時間: 7:30~9:00(オープン7:00)
詳細は Web サイトよりご確認ください。

3 ボース・ウィン・マネジメントプログラム~ケーススタディーマスター編~を活用した
マネジメント力強化キャンプ購入者限定キャンプ
オンライン Zoom
受講料: 無料
参加資格: ボース・ウィン・マネジメント・プログラム~ケーススタディーマスター編~購入者限定
講師: 村田泉
時間: 19:00~20:00(オープン18:30)
詳細は Web サイトよりご確認ください。

4 アチーブメントテクノロジーマスタープログラム購入者限定
目標達成クリニック
オンライン Zoom
受講料: 無料
参加資格: アチーブメントテクノロジーマスタープログラム購入者限定
講師: 村田泉
時間: 7:30~8:30(オープン7:00)
詳細は Web サイトよりご確認ください。

アチーブメントクラブ3年会員入会特典 [セ] = セミナーチケット 5,000円分(1,000円×5回分)対象 [計] = 「成功する計画の立て方、実行の仕方セミナー」ご優待対象

9月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1										1																					
2			2																												
3				3																											
4												4																			
5											5															5					
6																										6					
7																															

10月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															

アチーブメントクラブ会員 会員権 [B] = パースデー割引公開講座 特別割引10,000円分対象(1,000円×10回) [再満] = 再受講満員 [満] = 満員御礼 [休] = 休業日

7月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															

8月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															

アチーブメントカード



初年度
年会費
無料

※2年目以降は前年の利用額が10万円以上で無料。

アチーブメントクラブ会員の
皆様のために誕生した
メンバーズカードです

継続学習を通じて皆様にご提供いただけるものは、それは物心両面の幸福です。アチーブメントカードは、会員の皆様のクオリティライフの実現をサポートするために生まれました。会員の皆様がお互いの商品・サービスを通じ、お互いの5つの基本的欲求を満たしながら、お互いの成功を応援しあうコミュニティを創造します。ぜひビジョンに賛同いただける皆様のご入会をお待ちしております。

期間限定

入会キャンペーン開催中!

いま、アチーブメントカードをお申し込みいただくと、『頂点への道®』講座アチーブメントテクノロジーコース、アチーブメントテクノロジーコース特別講座の再受講が、**16,500円(税込)割引**とたいへんお得にご受講いただけます。※割引価格での再受講は、1回限りです。

特典1 パートナー企業の各種サービスを優待利用できます [左ページをご覧ください](#)

特典2 BOTH-WIN MANAGEMENT® Standard を優待価格にてご受講いただけます



部下の育成と目標達成を両立するマネジメントを学べる「ボース・ウィン・マネジメントスタンダード」の受講料をアチーブメントカードでお支払いいただくと、お得にご受講いただけます。

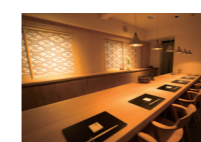
初受講料 通常価格 66,000円(税込) → **55,000円(税込)** **11,000円(税込)お値引き!!**

再受講料 通常価格 33,000円(税込) → **27,500円(税込)** **5,500円(税込)お値引き!!**

お申し込み <https://achievement.co.jp/individual/management/bwms/>
※アチーブメントカードを取得後、特典適用となります。



特典3 アチーブメントグループのサービスを優待利用できます



日本料理
四四 A2 (よしあつ) 〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿2-13-10 レンブラント広尾1F
TEL 03-6277-3150

アチーブメントカードご利用のお客様にはウェルカムドリンクをサービスいたします。

[アチーブメントカード](#)



お申し込みはこちらから ▶ <https://achievement.co.jp/card/>

NEW 福島 **学ぶ・相談する**
志賀塗装株式会社様
1950年創業。屋根や外壁塗装・リフォーム工事で地元で貢献しています。
特典 売却や修繕工事前の「建物劣化診断」が通常料金5万円のところカード提示で無料!※福島県内のみ

NEW 栃木 **美を追求する**
QANAEL(カナエル)/株式会社VALUETION様
口コミ評価がエリアNo.1の脱毛サロン!痛みの少ない全身脱毛がおすす。
特典 全身美肌脱毛の初回を2,980円でご体験!※ご予約時に「アチーブメントカード会員」と記載

NEW 東京 **食べる**
株式会社KIカンパニー様
浅草・銀座で行列のできる寿司屋と話題の「立喰い寿司 ひなと丸」を展開。
特典 ワンドリンクサービス!ご来店時にアチーブメントカードをご提示くださいませ。

NEW 東京 **学ぶ・相談する**
株式会社育児サポートカスネット様
Happy子育て
上質な子育て支援の追求を理念に、保育園や学童、塾、イベントなどを運営。
特典 毎週水曜日開催「Happy子育てセミナー」@オンラインの有料チケットを50%割引でご案内!

NEW 東京 **学ぶ・相談する**
インターリンク株式会社様
従業員満足度向上を実現するチャットツール「Agelu」を開発提供。
特典 アチーブメントカードで決済された企業様に全メニュー10%OFF※申込完了後10%を返金

NEW 東京 **食べる**
サルテリアデイズ/株式会社HungryMonkey様
腸活ジェラート®とライ麦ピッツァがイチオシの軒家イタリアンを運営。
特典 お好きなジェラートor乾杯スパークリングワインプレゼント(17時~閉店まで)※要カード提示

NEW 静岡 **買う・贈る**
株式会社マルスリビングプロダクツ様
浜松市にある家具・インテリアショップ。こだわりのセレクト家具が豊富。
特典 住空間のプロが厳選した「流行に左右されず、永く使える上質な家具」の購入代金が5%オフ!

NEW 静岡 **学ぶ・相談する**
株式会社オンザウォール様
オリジナル塗り壁材の製造やイタリア製塗り壁材を輸入、販売。
特典 世界の室内外塗料などの施工講習、施工物件めぐりに懇親会があった特別おもてなしツアーが無料!

NEW 愛知 **健康を追求する**
おひさま歯科・子ども歯科様
子どもの健康を守るため、永久歯むし歯ゼロが目標の愛知県知多の歯科医院。
特典 大人も子どもも矯正治療及び、矯正検査の費用が5%割引!※要アチーブメントカード決済

NEW 京都 **美を追求する**
NICOL桂店/株式会社エール様
京都下桂交差点近くの女性限定脱毛サロン。自分のペースで通える都度払い制。
特典 照射3分が売りの脱毛サロン。全コースキャンペーン価格よりさらに10%オフ!※要カード提示

NEW 沖縄 **Webショップ**
沖縄贈答品まから一け/株式会社エースガバ様
琉球ガラス、琉球古酒(泡盛)など沖縄ならではの商品販売。名入れも可!
特典 贈答用の沖縄土産品多数!アチーブメントカード決済でオンラインショップの全商品「送料無料」!

5つの基本的な欲求を満たす
上質なサービスを
提供する
パートナー企業が
増えました!

パートナー企業一覧はこちらよりご覧ください

アチーブメントカード会員 優待特典ご利用者の声

20代 女性
土遊野様
抹茶味ときなこ味のスコーンをネットで
購入しました。美味しくってあっという間に
食べてしまいました。お腹のもちも良
いです!今度はプリンやアイスも食べて
みたいです。

30代 女性
がばい農園様
色々な種類の茶葉があり、見たことの
ない種類のお茶もあって選ぶところから
楽しめます。どれも美味しくうで迷いま
したから、今回はあずき茶を購入しました。
すごくやさしい味で、仕事の合間にホッ
と一息つきたいときに飲んでいます。

登録料 無料 アチーブメントカード会員様に優待サービスを提供くださる

パートナー企業募集中

パートナー企業になることで、定期的に自社サービスを会員様へアピールすることができます。御社の上質な商品・サービスを、ぜひご紹介ください。

パートナー企業特典

- アチーブメントの広告ツールにて無料で企業情報・優待サービスをご紹介します!
- 店頭掲示用POP&ステッカーで優待サービスを告知できます!

パートナー企業 Webご登録申し込みフォームはこちら
<https://achievement.co.jp/partner/>



アチーブメントカード パートナー企業

経営者
女子会

申込
受付中

経営者女子会イベント パスポートのいらない世界旅行 in フランス



今回はお箸で食べるフレンチという和と洋の融合したお料理を提供する、一般社団法人AOH(横浜市)様が運営する自然豊かな里山にある古民家レストラン「久右衛門邸」です。障がい者が働く福祉のチョコレート専門工房「はたらく支援工房ショコラボ」を2012年11月に開所。10年目を迎えた今年、障がい者の活躍の場のさらなる開拓を目指し、古民家レストランをオープンされました。チョコレート事業と同様に、利益は障がい者の給与になるそうです。ご友人など、非会員様でも参加可能ですので、お誘いあわせのうえ、ご参加ください。

8月20日(土) 12:00~

場所 古民家レストラン「久右衛門邸」
神奈川県横浜市戸塚区名瀬町2026 / JR東戸塚駅 バス10分

参加費 5,500円(税込) 定員 8名
※非会員様は、経営者女子会イベントお試しとして1回ご参加いただけます



経営者女子会 会員募集中!



WHO WE ARE 経営者女子会とは?

女性経営者が中心となり、女性の働き方・生き方を考える機会を創出し、女性の活躍を推進し、すべての女性が物心共に豊かな人生を送ることを目的としています。

MEMBERSHIP (当法人の目的に賛同する下記の方)	WHAT WE OFFER (各会員の皆様に私たちが提供できること)
エグゼクティブ会員 女性の法人役員	● ビジネスの事業発展、収入の増加等に関する“KOIN”
レギュラー会員 女性の個人事業主・会社員	● 子育て、家庭マネジメント、趣味、社会活動“KOIN”
パートナー会員 男性の経営者・個人事業主・会社員	● 女性マーケットの開拓など
スチューデント会員 18歳以上の学生	● インターン企業の紹介など
スポンサー会員 法人企業	● 女性活躍支援 CSR・サステナビリティ活動

お申し込みはこちら



お問合せ先

keieishajoshikai@gmail.com joshi-kai.jp

東京都江東区有明3-7-18有明セントラルタワー19階

セミナー・イベントのお申し込み・詳細は、facebookからも!
http://www.facebook.com/keieisha.joshikai/

検索 経営者女子会



その他のイベントも
随時Webサイトにて
ご案内しております! >>

https://www.joshi-kai.jp/events



新刊情報 New books

脳が自然とフルドライブする! 現役医師が教える「脳を強化する方法」

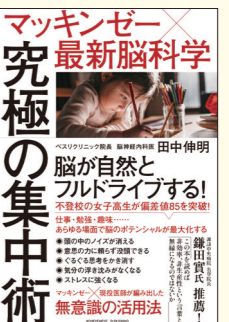
マッキンゼー×最新脳科学 究極の集中術

学校の授業、定例のオンライン会議、働く時間そのもの……同じ場所で同じことをしていても、一日千秋のごとく感じる人もいれば、夢中になりすぎて一瞬で時間が過ぎ去っていく人もいます。退屈と集中。この違いはなんでしょか? 本書は、ビジネスの世界で自身のうつ病経験からの回復を元に、ビジネスパーソン向けのメンタルジムを開業し、平均6割と言われるうつ病の再発率をゼロにするだけでなく、「パフォーマンスが高まった」と復帰先の職場からコンサルティング依頼を受けるマッキンゼー出身の医師が、実践している最新脳科学に基づくビジネストレーニングをまとめました。

【著者】田中 伸明
【価格】1,540円(税込)



脳の仕組みを理解し
どんなことにも
集中できる!



実際に
とにかくわかりやすい!

日本で3社目の上場を果たした経営者が明かす リアルなNASDAQへの上場方法

【著者】神野 純孝
【価格】1,540円(税込)

年商10億円以下の小さな会社が NASDAQに上場する方法



GAFAMが上場するNASDAQ市場。株式時価総額22.3兆ドルに対して東証は6.9兆ドル(2021年9月)。世界最大級の株式市場に日本企業が上場するためには何が必要なのか? NASDAQはベンチャーを志す経営者にとってこれ以上ない魅力的な市場ということ、著者自身の経験からお伝えします。NASDAQ上場に必要な手順と流れをわかりやすく紹介した日本初のNASDAQ上場入門ガイドです。

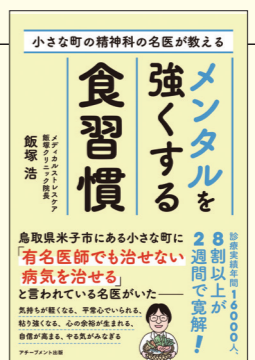
- 日本企業でも基準を満たせば100%上場できる
- NASDAQへの上場は最低2年は嘘 → 何もやっていない状態でも半年で可能です
- 上場費用は普通4億円も嘘 → 2~2.5億円でも可能です...etc

既刊情報 Previously published

売れ筋 Pick Up! 心と体の不調を根本から解決する食習慣を伝授

小さな町の精神科の名医が教える メンタルを強くする食習慣

だるい、やる気が出ない、イライラする、頭がふわふわとして落ち着かない、もの悲しくなる、心が空っぽになったように感じる……。何かがおかしいと感じたときに、あなたはその理由を説明できますか? 現在、世界中でメンタルの疾患は激増する一方です。本書では、1.6万人の診療実績を持つ名医がメンタル疾患から身を守る健康食生活をご紹介します。



【著者】飯塚 浩
【価格】1,540円(税込)

食生活で
ストレスケアを!



上記書籍のご購入は、弊社 Web ショップ (5,000円以上のお買い上げで送料無料)、またはお近くの書店・Amazonで。
※ Web ショップでご購入いただいた方には、新刊情報などの役に立つ情報をお届けいたします。

アチーブメント Web ショップ
https://shop.achievement.co.jp/



累計 5 万部突破！

トップセールス・政治家・一流タレント
有名アスリート・上場企業経営者 など

50,000 人以上が受講した 人気講座のエッセンスを 凝縮した 1 冊

もっと売上を
上げたい!!

良い人間関係を
構築したい!!

マネジメント力
を高めたい!!

「目標達成は技術です」

本書を通して得られること

1

長期的に目標を達成し続ける
ことができます

短期的でやりきって燃え尽きてしまう
目標達成から、長期的に高い成果を上げ
続けられる目標達成にシフトさせる
学びが得られます。

2

確固たる自信が得られます

周囲との比較ではなく、確固たる生き
る指針を明確化していきます。その指
針に沿って生きることで、自分自身の
人生への納得感が深まり、自信を身に
つけていくことができます。

3

周囲を目標達成に導けます

理論と実績に裏付けられた技術を学ぶこと
で、再現性の高い目標達成が可能になりま
す。そのため、自分一人の達成だけではなく、
社員・ビジネスパートナー・チームに
その技術を伝えて、周囲の大切な人の目標
達成を的確に支援できるようになります。

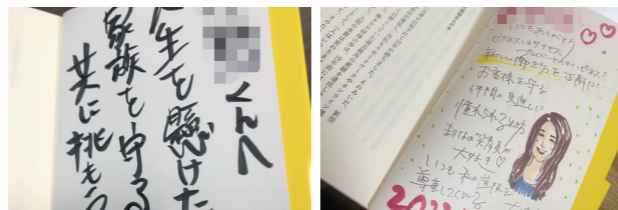
結果につなげる為のおすすめの活用法

1 組織全体で共同学習をするツールとして

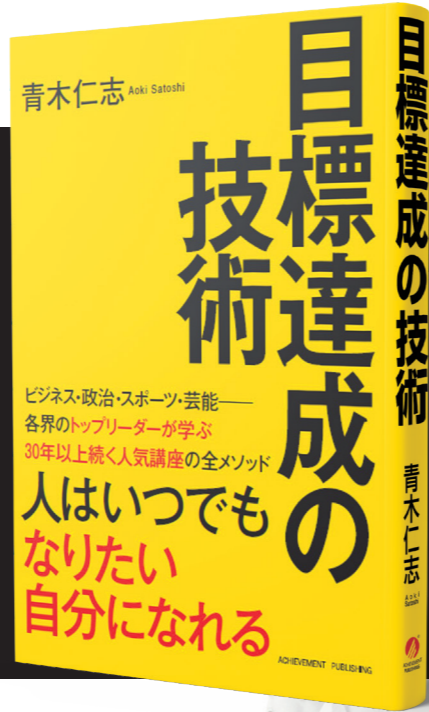


達成型の組織であればあるほど、目標達成の原理原則を徹底的に実行
されています。その原理原則を知り、落とし込む為に、会社やチーム
で 1 冊本書を持ち、学ぶことが効果的です。そして定期的に勉強
会を開催して全員で学んだことを共有し合うことで、さらに組織の成
長スピードが早まっています。

2 共に達成を創り出したい大切な方へのギフトとして



ビジネスには必ず利害が一致したパートナーといえる存在がいます。
もし、その方々と心の底から理解し合せて、目指す理想を共有できて、
最大限の協力関係を結べたとしたら、どんな明るい未来が訪れるでしょ
うか。そんな未来を実現するきっかけとして、大切な方と共に目標達
成の技術を学ばせかけとして、本書をプレゼントに贈られることが
効果的です。



INFORMATION

インフォメーション



アチーブメント

営業職向け 中途採用説明会



「教育の力で世界を変える」

そんな高い志を持つ方を、ご存知ですか？

■ 日 時：2022年7月18日(月) 19:00~21:00

zoom 本説明会は
Zoomを利用します。

■ 講 師：高木謙治
(マネージャー/トレーナー)

■ 申 込：右記QRコードよりお申し込みください。



お客様からのお声を 受け付けております。

アチーブメントは「上質の追求」を企業理念に掲げています。
「アチーブメントを選んでよかった」
「仕事の成果や人間関係が変わった」
「学び続けてよかった」と言っていたら、
お客様の成果の創造に貢献する上質な商品・サービスを
提供し続けたいと思っています。

上質の追求に終わりはありません。
まだまだ道半ばであり、至らぬ点多々あるかと思えます。
お客様一人ひとりの生の声、
リアルな声をお聞かせいただくことにより、
より一層の商品・サービスの向上に活かしていきたいと
考えています。

どんなことでも結構ですので、ご要望・お叱り・お褒めのお言葉など、
お客様の声を率直にお聞かせいただけますと幸いです。

ご入力はこちらより

<https://achievement.co.jp/voice/>

VOICE アチーブメント



弊社がスポンサーを務める平川亮選手が、 ル・マン24時間レースにて総合優勝!!



ル・マン 24 時間レースは、モータースポーツの中でも、F1・インディ
500 に並ぶ世界 3 大レースの一つとして知られており、世界中から絶大な
人気を誇っています。平川選手は 18 歳で「頂点への道」講座を受講され、
周囲から無理と揶揄され続けた F1 へのチャレンジを決意し、今日この日ま
で約 10 年もの間研鑽を積んで来られました。過去に、ジュニアカートや
SUPER GT での最年少シリーズチャンピオンをはじめ、スーパーフォーミュ
ラでの優勝経験をもつ逸材としてモータースポーツ界でも注目を浴びて来
られましたが、今回は文字通り世界の頂点に建たれました。そして、「頂点へ
の道」講座で描かれた、F1 ドライ
バーという夢が叶う日も近いのかも
しれません。アチーブメントは今後
とも、文字通り世界の頂点を目指す
平川選手を応援し続けて参ります。

平川選手のインタビュー記事はこちら

「小さな行動習慣」で、夢へ向かうモチベーションを創る



休業日のご案内

■ = 休業日

7月							8月							9月							10月										
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土				
					1	2	1	2	3	4	5	6	1	2	3										1						
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8				
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15				
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22				
24/31	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	23/30	24/31	25	26	27	28	29					

誠に勝手ではございますが、アチーブメントグループの
アチーブメント株式会社、アチーブメントHRソ
リューションズ株式会社は、左記の日程を社休日と
させていただきます。各セミナーのキャンセル・日程
変更などのお申し出、また、ホームページやFAXな
どで商品を購入された場合の商品発送やお問
い合わせに対するご返答も、翌営業日以降となります
ので、あらかじめご了承ください。

詳細・ご購入はこちら

<https://achievement.co.jp/technology/>



先行予約販売受付開始

中小企業の「仕組みづくり」を
支援するための
新プログラム誕生!

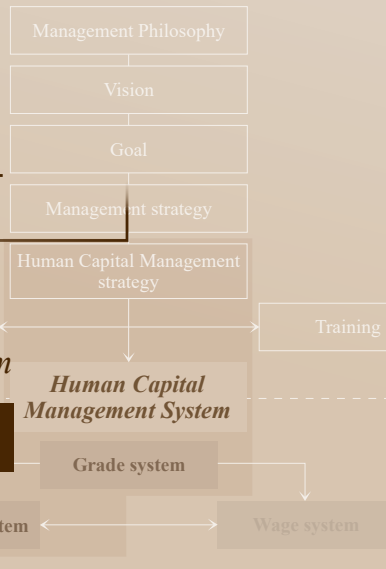
詳しくはP18へ

社員の成長・自己実現が、企業の発展につながる
『人が育つ仕組み』のつくり方

人事制度の設計と運用 — 基礎編 —

Human Capital Management System Design Program

クオリティカンパニー倶楽部 スターター会員・スタンダード会員向け
(詳細は25ページをご参照ください)



人事制度の設計と運用について
いただいたお声に応えるためのプログラムです

- ・人を育てるための人事制度を設計したい
- ・今ある人事制度を人財育成に活用できていないと感じる
- ・人事制度の設計と運用について基本知識を確認したい
- ・アチーブメントがどのような制度を設計・運用しているのかを知りたい

売上40億円・経常利益10億円の生産性を実現した
アチーブメント流「人が育つ仕組み」を
人事制度の設計と運用の観点から体系化

プログラムの詳細・お申し込み

<https://achievement.co.jp/hms/>

