

# 元セブンイレブンFC店経営者で人材育成の専門家が教える “AIにまだ任せきれない今”だからこそ必要なスキル

## 効率アップ！チーム力アップ！モチベーションアップ！ リーダーの任せる技術

2025年  
5月20日発行

株式会社あさ出版(代表取締役:田賀井弘毅、所在地:東京都豊島区)は岡本文宏著『効率アップ！チーム力アップ！モチベーションアップ！リーダーの任せる技術』を2025年5月20日(火)に刊行いたします。

### リーダーが任せた後、最悪の未来ばかり想像してしまうのをやめるために

仕事を任せることに不安を抱くリーダーは多くいます。なぜ、任せることが難しいと感じるのか？それは、相手に任せるより、自分でやったほうが早いし、失敗もない。任せると、思ったように仕事が進まない……そう思い込んでいるからです。

本書では経営していたセブンイレブンFC店の人材定着率を業界平均の4倍にまで押し上げた著者が、相手のモチベーションを保ちつつ業務を円滑に進める、リーダーの必携スキル「任せる技術」を紹介。考え方とやり方をきちんと教えれば、大抵のことは任せる側と同じレベルで仕事ができるものです。人手不足で予想される65歳以上の雇用増加に備えるための、シニア従業員への任せ方も掲載。

「任せる技術」は、多忙を極めていた著者の実体験から生まれた実践的手法！

著者自身、人が「採れない、育たない、続かない」三重苦の中、2時間半の睡眠で180日連勤を経験。現状脱出には「仕事を任せる」のが近道と気づき、試行錯誤の末、従業員がイキイキ働き、業界平均の4倍の定着率を誇る職場を実現。

タイトル:効率アップ！チーム力アップ！モチベーションアップ！リーダーの任せる技術

著者:岡本文宏

価格:1,650円(10%税込) 発行日:2025年5月20日

ページ数:208ページ ISBN:978-4-86667-750-7

### 【目次】

- 序章 なぜ、あなたは任せられないのか？
- 第1章 無理なく・確実に・短時間で任せる手順
- 第2章 任せ上手になるためのコミュニケーション力の磨き方
- 第3章 確実に任せられる「右腕」部下のつくり方
- 第4章 任せるときに言ってはいけないNGフレーズ集
- 第5章 任せた後にやるべき大切なこと

### 【著者プロフィール】 岡本文宏(おかもと・ふみひろ)



スタッフのやる気と定着率を一気に上げる！人材育成の専門家  
メンタルチャージISC研究所 株式会社 代表取締役  
アパレル専門店チェーン勤務の後、セブンイレブンFC店を経営。  
FC契約解消後、2005年より現職。『人の問題で悩む経営者、組織のリーダーを「0」にする』『中小企業を再起動させる』をミッションに、マネジメント手法や採用手法を提供。  
テレビ、ラジオの出演、取材多数。専門誌への執筆は600冊超。講演、研修は年に100本以上。『仕事のできる人を辞めさせない15分マネジメント術』(WAVE出版)、『店長の一流、二流、三流』(明日香出版) 他の著書があり、翻訳もされている。  
岡本文宏のオフィシャルサイト <https://okamotofumihiro.com>



## 仕事を抱え込まなくてよくなり、残業も軽減！「任せる技術」が可能にすること

### “何でも自分でやってしまう病”を克服！

リーダーだけが一人で忙しい状況になっているのは、「従業員が何もしてくれないから」ではなく、**仕事を任せられないリーダー(経営者、責任者)に原因がある場合が多い**です。

まずは自分の行動をふりかえり、“何でも自分でやってしまう病”になっていないか確認することが、任せる技術をマスターする第一歩です。

### ▼「何でも自分でやってしまう病」チェックシートで自分の現状を把握

1	部下に任せることは雑用が多い
2	部下のタイプ(特性)を詳しく把握せずに仕事を任せている
3	正社員、アルバイト・パートで任せる仕事を区別している
4	任せた仕事は細かく経過報告をさせなければ不安だ
5	任せた仕事のやり方が自分と違うとイライラする
6	任せた後、気になることがあればすぐに口を出してアドバイスや指示を出すことが多い
7	任せた後は部下を信じ、結果が出るまで放置している
8	失敗した場合はその仕事の担当から外して、別の部下に任せるか自分でやってしまう
9	任せるために教育をするのは正直言って面倒だ
10	やはり部下に任せるよりも自分でやったほうが良いと本心では思っている

### 人材定着率UPにつながる

多くの人は、仕事を通じて成長したいと願っています。これは誰もが持っている成長欲求で、そのニーズが満たされる職場であれば、**ここでずっと働き続けたい**と思います。仕事をしっかりと任せることは、人材の定着にもつながるのです。

### 本来やるべきリーダーの仕事に手が回る

リーダーの仕事は様々で、それらは時間が無くてはできないことです。

#### 多岐にわたるリーダーの仕事▶▶

戦略を練る、マネジメントする、人を育てる、現状を詳しく把握する、ビジョンを描き組織全体で共有する、従業員とコミュニケーションをしっかりと取る、世の中の変化に対応するため情報収集する、思いを伝える……など

従業員に仕事を任せた結果、手が空くことで、本来リーダーが時間を割くべき仕事＝**目の前のことに対応するのではなく、目標に向けて従業員の意識をまとめてゴールへ向かうために、今現場に何が必要なのかを考え、戦略を練り、実行する仕事にエネルギーを注ぐ**ことができます。

### “右腕”が複数人でできて離職防止に

組織運営で一番の理想は、チームメンバー全員が右腕となること。言い換えれば、右腕チームです。**右腕チームに仕事を任せることで、特定のメンバーへの負担の掛かりすぎを防ぎ、離職防止にもつながります。**

## 「任せる技術」を具体的な場面ですぐ使えるように、シーンごとに任せ方を解説

### 任せる範囲がわからない……はこれで解決！「教育が完了した範囲＝任せる範囲」

仕事を任せるには、事前に「教育」を完了させることが不可欠。**あやふやな部分が多くあると、迷いながら仕事を進めなければなりませんし、ミスをしがちになります。**

ちゃんと教えられていないことを自分なりに精一杯考えて動いた結果、失敗してしまったとき、**そのことに対してリーダーや先輩から叱責されるとなると、理不尽さを感じてモチベーションが低下**します。それが続けば辞めてしまうでしょう。そうならないよう、教育は漏れなく行うことが必要です。

### 報連相ができない人がいて困っている……そんなときは「報連相の体制を変える」

機能的な報連相の仕組みが組織内で確立されていないと、**伝える内容を記入して提出するまでに時間や手間が掛かるのが面倒になり、報連相をしない人が出てきます。**その場合、記入に手間暇が掛からないようなフォーマットを用意し、サクッと書き上げて提出できる体制を整えましょう。