報道関係各位
NEWS RELEASE【書籍のご案内】

2022年11月9日
あさ出版

イマドキ部下を導く秘訣は**イマドキ上司**になることだった

イマドキ部下を伸ばす 7つの技術

2022年11月17日発刊

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）は福山敦士著『**イマドキ部下を伸ばす 7つの技術**』を2022年11月17日（木）に刊行いたします。

上司側が理解して積極的に変化し、部下に働きかけることが大切

イマドキの若手社員（イマドキ部下）の育成に悩んでいる人、組織は少なくありません。特に近年は、世の中の仕組みが大きく変わり、これまでの部下への指導方法では成立しなくなってきています。

今の時代、大切なのは、お互いの違いを認めることであり、その点を認識した上で指導をすること、部下が変わるのを待つのではなく、上司側が理解して積極的に変化し、部下に働きかけることです。

本書は、現役の高校生、大学生、新入社員を指導し伸ばしている著者が、イマドキ部下の指導方法について解説した一冊です。イマドキの若者の心理、思考の特徴を踏まえたうえで、上司がどう変わり、部下を育成すべきか、その方法を「7つの技術」で紹介します。

タイトル：イマドキ部下を伸ばす 7つの技術
ページ数：224ページ　**著者：**福山敦士
価格：1,595円（10%税込）　**発行日：**2022年11月17日
ISBN：978-4-86667-414-8

【目次】

Prologue　イマドキ部下について知ろう
Chapter 1　イマドキ部下を伸ばす技術①「伝える」
Chapter 2　イマドキ部下を伸ばす技術②「聞く」
Chapter 3　イマドキ部下を伸ばす技術③「待つ」
Chapter 4　イマドキ部下を伸ばす技術④「信頼される」
Chapter 5　イマドキ部下を伸ばす技術⑤「人間力を磨く」
Chapter 6　イマドキ部下を伸ばす技術⑥「人間関係を構築する」
Chapter 7　イマドキ部下を伸ばす技術⑦「情報を収集する」

【著者プロフィール】福山敦士（ふくやま・あつし）

キャリア教育研究家／ギグセールス代表取締役／慶應義塾高校講師（ビジネス実践講座）

1989年横浜生まれ。大学卒業後、サイバーエージェントに入社。会社員生活になじめず成績が上がらない日々を過ごすものの一念発起し、仕事の仕方を変えたところ、25歳でグループ会社（シロク）の取締役営業本部長に就任。27歳で独立起業。複数企業・事業を立ち上げ4度のM&A（売却）をすべて上場企業相手に実行。ショーケース社へのM & A時、同社取締役に就任。人事本部長として、採用育成、人事制度設計、マネジメント研修などに従事。2020年、ギグセールス社にM & A にて参画、2022年から代表取締役就任。慶應義塾高校、代々木ゼミナール教育総合研究所などで学生にビジネスを教える講師を務めている。
著書累計12万部超。学生時代は野球ひと筋16年。甲子園ベスト8。3児のパパ。

イマドキ部下を伸ばす7つの技術

本書では、イマドキ上司となってイマドキ部下を伸ばす技術を、7つに分けて紹介しています

イマドキ部下の特徴

・独立志向で、プライベートを重視する（自分を大切にしたい）傾向にある
・会社／職場に過度な期待をしていないが、期待されることは嬉しい
・会社ではなく、個人の時代であることを前提に物事を考える
・出世には興味が薄いけれど、スキルアップには関心がある
・スマホ／ソーシャルネイティブ
・転職や副業は当たり前
・将来に対して希望が持てない
・責任が増えることを嫌う
・損はしたくない、タイムパフォーマンスが気になる
・社会貢献性が高い仕事にやりがいを感じる

① 伝える

伝えることの本当の目的は、部下に動いてもらうこと。伝え方を工夫するだけで、部下は自ら行動するようになります。

② 聞く

聞くことの目的は、部下の考えや行動を把握すること。上司が部下を正しく理解しないと、最適な打ち手は打てません。

③ 待つ

上司は、部下の成長を「待つ」必要があります。成長には一定の時間が必要です。

④ 信頼される

未来が曖昧な現代だからこそ、イマドキ上司は、部下と戦略的に信頼関係を構築する必要があります。

⑤ 人間力を磨く

1人の人間としての魅力をいかに高め続けられるかが、部下の成長を促す上でも重要です。

⑥ 人間関係を構築する

人間関係をスムーズにすることは、円滑な仕事の進行につながります。

⑦ 情報を収集する

イマドキ部下は、年齢、立場だけでは話を聞いてくれないため、良質な情報資産をいかに獲得し、活かすかがイマドキ上司の武器となります。

イマドキ部下を伸ばす 具体的な方法

※以下本書より内容の一部をご紹介

注意はリアルタイムでする　伝える

悪い行いを注意するときには、リアルタイムで行うのがポイントです。それをせずに、あとから注意すると、部下は「なんだよ、黙認してたくせに……」と思ってしまいます。 その結果、納得してもらいにくくなります。

また、本題と違う話を持ち出すのもいけません。指導内容の意味や意義が拡散してしまい、本当に伝えたいことが伝わらなくなるためです。

上司はリアルタイムで、問題となった点のみを注意し、部下が何を改善するべきかが分かるよう導くことが大切です。

ホウレンソウをしつこく求めない　聞く

部下には、ホウレンソウ（報告・連絡・相談）をしつこく求めないようにしましょう。求めすぎると、ますます主体的なホウレンソウがなくなってしまいます。

上司が得るべきなのは的確で正確な報告です。大事なのは、ホウレンソウをしつこく求めることではなく、上司自ら拾いにいくことなのです。

上司が自分で吸い上げて、部下には部下の仕事をしてもらうこと。組織で仕事をしている以上、やるべきことに集中してもらう工夫が仕事の成果を最大化するのです。

書評・著者インタビュー等のご検討をいただければ幸いです。情報掲載、画像提供の問い合わせ
古垣（フルガキ）TEL：03-3983-3225　090-4424-6911　furugaki@asa21.com
株式会社あさ出版　東京都豊島区南池袋2-9-9 第一池袋ホワイトビル6階