

■ 7/13 管理職の為のマネジメントスキル向上ゼミ 1日目

「メンバーの気持ちを整理する方法」

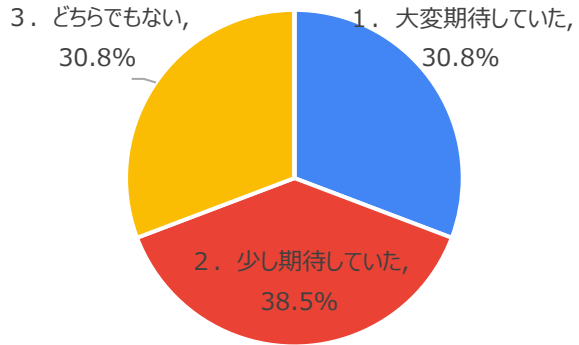
会場：千葉商工会議所 第2ホール

参加者数	8社	13名	
アンケート回収数	8社	13名	100.0%

Q1.本日の研修に関して、事前にどれくらい期待していましたか？

1. 大変期待していた	4	30.8%
2. 少し期待していた	5	38.5%
3. どちらでもない	4	30.8%
4. あまり期待していなかった	0	0.0%
5. 全く期待していなかった	0	0.0%

13



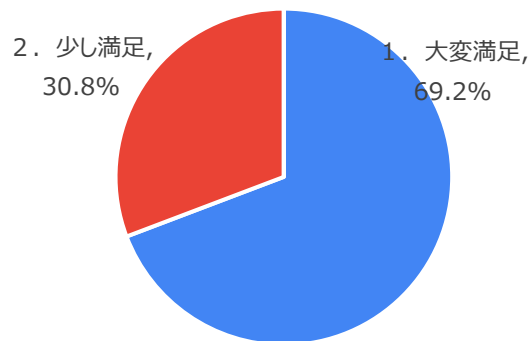
その理由

- ・自身の課題に対してタイムリー
- ・マネジメントスキルの受講は初めてでしたので。
- ・自身のマネジメント能力の低さを改善したかったので。
- ・岸守先生の研修内容については数年前から法人全体で取り組んでいるため
- ・研修内容と見て。
- ・このような研修は初めてだったので
- ・マネジメントの講習会に参加するのが初めてだったので。
- ・申し込みが急だったため、内容確認不足がありどのような流れなのか不明だった
- ・昇職し、役割を与えられたことでマネジメントスキルの向上が必要と考えていたため
- ・会社からの命令だったので
- ・事前にリサーチする時間が、無かった為
- ・同じようなセミナーをいくつか参加していたので同じような内容と思っていた
- ・マネジメントセミナーやドラッカーの書籍などである程度、前知識を得ていたため似たような内容かなと思っていた

Q2.今回の研修全体はいかがでしたか？

1. 大変満足	9	69.2%
2. 少し満足	4	30.8%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. 少し不満	0	0.0%
5. 大いに不満	0	0.0%

13



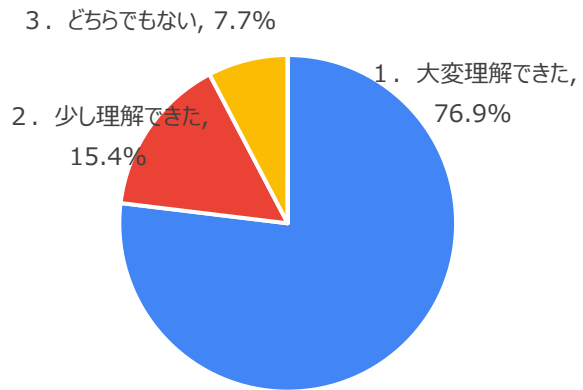
その理由

- ・具体的な内容を聞いた
- ・知らない事を知る事が出来た。
- ・気づいたことがたくさんありました
- ・いま現在の課題と繋がるところがあり、非常に有意義だっま
- ・講義での理論と、ワークを通しての実践で身につくものが多いと感じました。
- ・二律背反の問題についてボーダーラインの引き方の自身の指針を決めることができましたからです。
- ・社内で職員とのコミュニケーション、メッセージを伝える際の手法や言い回しを学ぶことが出来た
- ・自分の仕事でよくある悩みだったりするので投影しやすかった。すぐに実践してみたい内容で満足しております。
- ・自分が考えていた職員のマネジメント方法は今の時代では通用しない、職員のモチベーション開発が必要と学び、目から鱗だったから。
- ・色々な業種の方々と知り合えた事
- ・ゲーム形式のグループワークや巧みな話術で飽きのこない内容でした。
- ・講師の方や会場の雰囲気良かった。内容も楽しみながら、進行していた
- ・弊社の定職率は現在悪くなく、退職者もあまりいないので研修があっているか不明

Q3.「新入社員時代を思い出す」を実施して、過去の成功体験にこだわりすぎることが課題だということを理解できましたか？

1. 大変理解できた	10	76.9%
2. 少し理解できた	2	15.4%
3. どちらでもない	1	7.7%
4. あまりわからなかった	0	0.0%
5. 全くわからなかった	0	0.0%

13



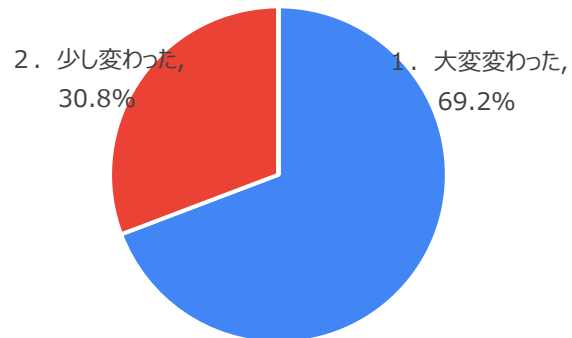
その理由

- ・ 思い出すと意外と出てくることに驚いた。
 - ・ 10人10色で1人1人に合わせる事が大事に思いました。
 - ・ つい自己体験を基準してしまっていたことに気があった
 - ・ 自身が嬉しかった体験を押し付けていたことを実感し、反省しました。
 - ・ 成功体験の判断基準や環境は個人によって違うものなので、汎用的ではない。
 - ・ 時代や社会情勢などにより、自分が経験した体験が必ずしも参考にならないから。
 - ・ 私も昭和時代の人間で、自分の体験してきたことが通用しなくなったのだと思った
 - ・ 自身の新社会人の時代と現在では時代背景や価値観、生活様式の変化や多様性の尊重など自分の価値観が固まり過ぎてしまっている痛感しました
 - ・ 自分の成功体験と他人の成功イメージが必ずしも一致するものではないので、それぞれの価値をしっかりと理解しないと自分の経験がうまく伝わらないと感じました。
 - ・ 自分の成功体験から部下に良かれと思ってやっていることが、実際に部下はよかれと思っていないこともある。時代も変わり価値観も多様化しておりメッセージの発信には注意が必要だと理解できました。
-
- ・ 特になし
 - ・ 経験で自分が変わった事を実感した。
-
- ・ 昔の事すぎてよく覚えていませんでした。

Q4.「伝達ゲーム」を実施して、コミュニケーションに関する考え方が変わりましたか？

1. 大変変わった	9	69.2%
2. 少し変わった	4	30.8%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまり変わらなかった	0	0.0%
5. 全く変わらなかった	0	0.0%

13



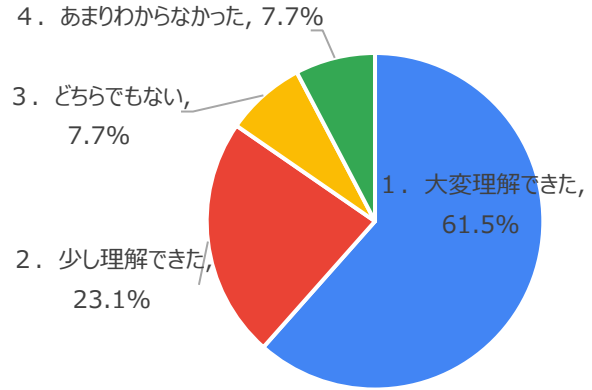
その理由

- ・ 伝える難しさを実感したので
 - ・ こんなにも伝わらないことに驚きました。
 - ・ 物事の伝えにくさ、伝わりにくさを実感できました。
 - ・ 伝える側でも伝えられる側でも、言葉の捉え方や感覚は全然違うことがわかった
 - ・ 何を伝えたのではなく？ 何が伝わったのか？を考えると今後コミュニケーションをとっていかうと思いました
 - ・ リミットを無視して、結果が出ていないのに傷を舐め合う文化を良しとした風潮に流されそうになっていたことに気付くことができたからです。
 - ・ コミュニケーション能力の高い人とは、単に話し上手な人と言うのではなく、相手の話を正確に理解して自分の考えも正確に相手に伝えることができる人と言うことがわかったから。
 - ・ 自身の語彙力や説明する能力が低かったこともあります。伝える事の難しさをあらためて感じました。相反する要望は日常茶飯事なだけに部下や同僚にどう伝えるか、課題となる内容でした。
 - ・ 伝える、伝えてもらう、がこんなにも難しいものだなということを簡単に理解することができました。また1回だけでなく同じことを繰り返すことで伝える工夫が生まれたことも勉強になりました。
-
- ・ 普段もそうですが伝えるのは難しい
 - ・ 言葉選びやタイミングの重要性を理解した。
 - ・ 人それぞれ説明の仕方があるのだと思いました。
 - ・ こちらが思ってることを、思うようには伝わらない、伝えられないこと、難しさを改めて理解した

Q5.「モチベーションリソース」を実施して、個々の社員のモチベーションリソースを理解する重要性が理解できましたか？

1. 大変理解できた	8	61.5%
2. 少し理解できた	3	23.1%
3. どちらでもない	1	7.7%
4. あまりわからなかった	1	7.7%
5. 全くわからなかった	0	0.0%

13



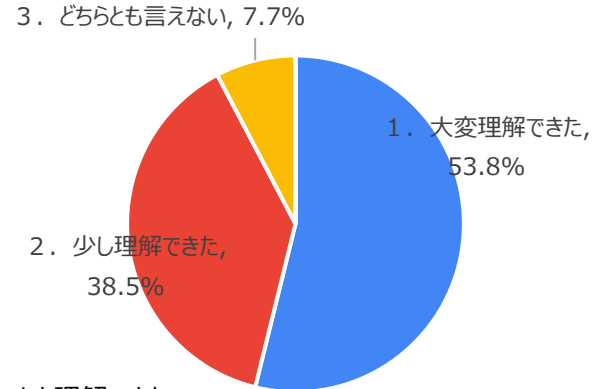
その理由

- ・ 重要性を理解し法人内で年に2回実施しています
- ・ 会社でも年一回やっているが、その理由がわかりスッキリした。
- ・ モチベーションリソースを活用しての声かけが有効であるということがわかったから。
- ・ まさに個人個人の価値観との調整と企業側の方向性との統合が本当に重要だと腹落ちした
- ・ 成功体験と同様、モチベーションも共通ではなく、そこを尊重しないと集団に所属する理由をうしなってしまうから。
- ・ モチベーションリソースを意識して人の行動を見ると各々が違うパターンで「だからなんだ！」と納得してしまいました！
- ・ 働くということ価値は人それぞれで違ったり、立場が時間軸で変わっていくということをいかに理解して向き合っていくかが大切だということが分かりました。
- ・ 従来型のマネジメント方法に下がり、部下に社会は甘くないとマインドセットすることに注力しておりましたが、変化しないといけないのは自分自身だと反省しました。
- ・ 特になし
- ・ 個人の考え方で個々の違いが大きかった。
- ・ 部下、同僚や自身のモチベーションが上がるツボを見つけるツールとして活用していきたいです。
- ・ 特になし
- ・ 少し難しかった。

Q6.「リフレーミング」を実施して、多様な選択肢を持つことの重要性を理解できましたか？

1. 大変理解できた	7	53.8%
2. 少し理解できた	5	38.5%
3. どちらとも言えない	1	7.7%
4. あまりわからなかった	0	0.0%
5. 全くわからなかった	0	0.0%

13



その理由

- ・ 色々な角度から見ると知る事の大切さを知りました。
- ・ 自分も仕事のなかで客観的に見ることは意識していました
- ・ これは本当に面白かったです。皆それぞれの視点がこんなにも違うことを理解できた。
- ・ 打ち手の数が少なく反省しました。目指せ20項目がスタンダードになるようにトレーニングします。
- ・ 従来の物の見方は個々人のバイアスがかかっているの、事実のみを客観視することで、個々人の問題点を明確にすることが出来る。
- ・ 前向きな観点で説明できる技術 部下に対して言葉の選択肢を多く持っている方が部下にあった適切なアドバイスや指導などの幅も広がっていく
- ・ 一つの事柄には複数の見方があり、それらを理解しておくことがコミュニケーションにおいて大切であり、自分にとっても役立つものであることがわかったから。
- ・ ポジティブな意見の選び方が学べた。
- ・ 色々な人の意見が聞け、自分ではきずけなかった事もありました。
- ・ ワークで実際にやってみることで、表現することの難しさを実感した
- ・ とらえ方の違いで良くも悪くもなるのでフォローする際や叱る際に役立つと感じました。
- ・ 多角的に話を聞いたり、自身の価値観とは真逆の価値観を考えるのはとても新鮮でした、異業種の方の意見も刺激になりました。
- ・ 特になし

Q7.本日の研修の中で印象に残った言葉を、できるだけ多く箇条書きで書いてください

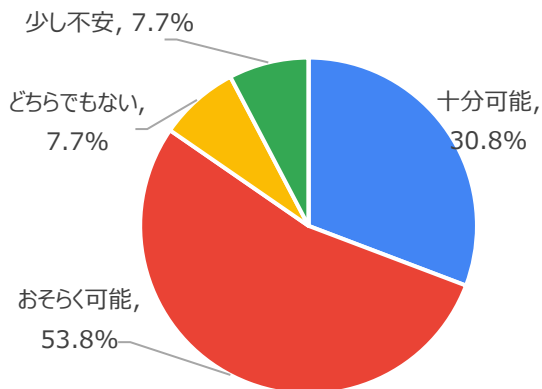
- ・メンバーに合わせて言葉を作ることがマネジメント。
- ・『自分自身の成長の為に頑張れ』と言うマネジメント
- ・二律背反の相談についての答えは「両方やれ」「一緒にやろう」
- ・Q,品質が大切なんですか？納期が大切なんですか？A,どっちもだよ
- ・コミュニケーションで言葉の重要性が理解でした。 面談時のモチベーションリソースの使い方が勉強になった。
- ・部下に5、10年後を意識させる。優しさは育たない。手助けは、部下を見捨ててる。キャリアアンカーは、一生こだわるモノ。
- ・どんな若者が来ても対応できる力 自分がされて良かったことも相手によっては負担になる 異業種の良いところを学ぶ 残念な人も再生していく 自分自身の成長のために頑張れ 市場価値を知る
- ・自分の新人の頃のモチベーション ・成功体験の裏側には良くない事が潜んでいる事がある ・簡単な絵でも言葉で伝えると難しい ・何を伝えたのかではなく何が伝わったのか ・効果的なメッセージの発信方法
- ・新入社員の頃の気持ちを思い出す ・マネジメントの失敗は過去の成功体験の裏側にある ・離職率が高い会社 ・モチベーションリソース/キャリアアンカー ・会社のために頑張れというのではなく、自分の成長のために頑張ってもら
- ・定着率の改善方法 ・ヒトモノカネの管理からモチベーション開発へ ・どんな人材でも定着させるスキルがこれからのマネジメント ・個人の価値観に合わせた主体的な成長と、会社の成長を調整・統合させていくこと ・モチベーションリソースとキャリアアンカー ・求心力には限界があるので遠心力を活用する
- ・かつて高度経済成長期は単一の基準でモチベーションを推測できたが、今は違う。 ・採用には集める事より定着させることが出来なければ、雇うがわ、雇われる側両方にメリットがない。 ・内定を求めて行動する学生は、なんでもイェスといってしまう心理状況にある。そのことが後々のミスマッチを生み出す場合がある。 ・離職率開示が法制化される見込みである。 ・部下をまとめるとともに、経営を説得するのがマネジメント担当の仕事。 ・成果報酬が通用しなくなっている。組織の要求だけではなく、個人の価値感を重視しなければ、集団を離脱する。 ・コンフリクトマネジメント：対立で優劣を決めずに、昇華させる。
 - ・100%の理解は不可能。確認、修正の繰り返して理解に近づく。 ・個人の社内での地位などより、対外価値、市場価値を考える。 ・キャリアアンカー：働く理由、モチベーションリソース尊重する。 ・信頼が無いと、相談もない。急にやめる。
 - ・遠心力：むしろ転職を応援する。

- ・ 特になし
- ・ 離職率に関してです。

Q8.今回のMissionは、職場に戻って実行可能ですか？

十分可能	4	30.8%
おそらく可能	7	53.8%
どちらでもない	1	7.7%
少し不安	1	7.7%
おそらく不可能	0	0.0%

13



Q9.ご意見ありがとうございました。最後に、この研修全般に関して、上記に書ききれないご意見・ご感想などがあれば、お気軽にご記入くださいませ。

- ・ 特には無いです。
- ・ 今後とも宜しくお願いします。
- ・ 大変学びになる研修でしたありがとうございます
- ・ 学びが多い研修でした。ありがとうございました。
- ・ 雰囲気良かったです。次回を楽しみにしています。
- ・ 期待よりも良い研修でした。次回以降も楽しみにしています。
- ・ 伝言ゲームのときに岸守講師もう少し声量落としてください(笑)
- ・ 遅れてしまいました。申し訳ありません。宜しくお願いいたします。
- ・ ポンコツ社員と思われる部下に対する向き合い方話し方の実践や心理についてもう少し深く学びたいと感じております
- ・ 難しい言葉や聞きなれないワードが出て来て、少し戸惑いもありますが、次回も参加させていただいてじぶんの為になればとは、思います。
- ・ 当日のアジェンダがあると事前に当日受講する内容のゴールがわかり、より受講内容の理解が増すと思いました。あえてオープンにされていないようでしたら、申し訳ございません。
- ・ 非常に耳が痛い内容もあり、それ程今現在の会社や自分の状況とリンクするところがあり、とても納得感のある内容でした。マネジメントをなんとなくや自分なりにではなく、改めて知識としてしっかりと学ぶことの重要性を感じました。