

## ■ 8/9 管理職の為のマネジメントスキル向上ゼミ 2日目

### 「仕事の魅力とマネジメントの役割」

#### 参加状況

会場：千葉商工会議所

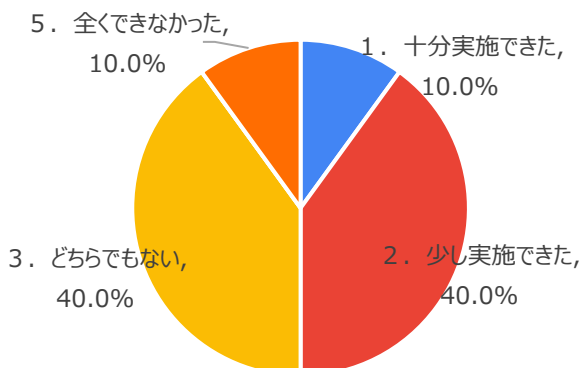
参加者数	8社	11名	
アンケート回収数	7社	10名	90.9%

#### ～宿題と振り返りについて～

#### Q1. 今回のMission「メンバーごとの効果的なメッセージを開発する」は、職場の中で実施できましたか？

1. 十分実施できた	1	10.0%
2. 少し実施できた	4	40.0%
3. どちらでもない	4	40.0%
4. あまりできなかった	0	0.0%
5. 全くできなかった	1	10.0%

10



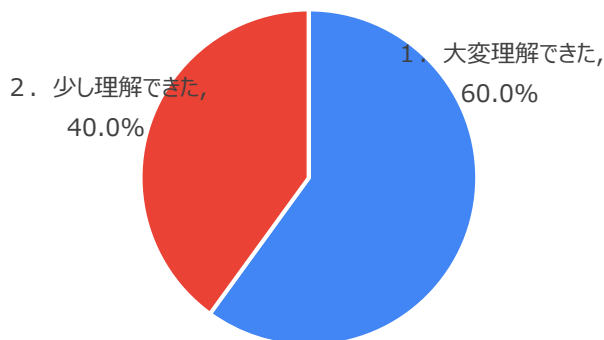
#### その理由もご記入ください。

- ・すでに社内でも実施している内容になる
- ・約2週間、出張があった為
- ・内容を意識しながら実施できたが、実施人数が少なかった
- ・まだ導入検討中の実験段階ですが、メンバーとの話し合いの場で意識的に取り入れる話し方を心掛けています。
- ・面談をしてモチベーションリソースとキャリアアーカーを把握したうえで、業務を依頼してみた。以前よりもスムーズに事が運んだ印象です。まだ一名しか実践していないのですが、これからも業務依頼の際に一人一人に対して意識していきたいと思った。
- ・建前や模範的的回答が多く感じました
- ・インタビューは出来たが本音と建前があった
- ・未だ出来ていない。
- ・まだフィードバックする時間がない
- ・申し訳ございません。研修課題についてメンバーと打ち合わせをするスケジュールを後回しにしてしまい、結果、期日までに打ち合わせが間に合いませんでした。研修課題2回目の打ち合わせを8月16日に実施します。その際に1回目の研修課題についてもしっかり打ち合わせします。

#### Q2. ふりかえりの中で講師が話した「全体講評」は、理解できましたか？

1. 大変理解できた	6	60.0%
2. 少し理解できた	4	40.0%
3. どちらでもない	0	0.0%
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%

10



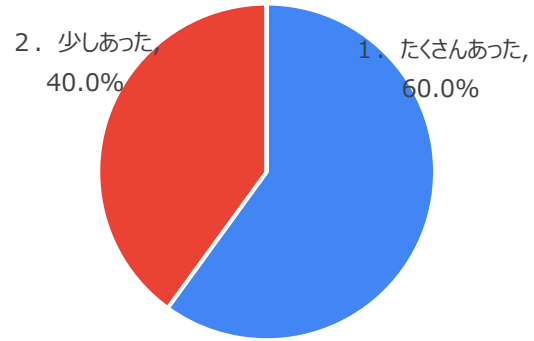
#### その理由もご記入ください。

- ・とても解りやすかった
- ・分かりやすく解説していただいた
- ・改めて確認することで内容をより深く理解できました
- ・対象とする適正人数を見直す必要があると考えさせられたので。
- ・チームで達成する喜びをメンバー一人一人が感じれるチーム作りのために、マネージャーは強要ではなく、相手の型に合わせてメッセージを発信し、型の誘導を促すことの大切さを学ばせていただきました。
- ・「会社のために頑張る」ではなく、「自分自身の成長のために頑張る」というマネジメントの必要性が自分の子供や、職員の様子からも感じていたのでその理由がよくわかった。どのような声かけが効果的なかは一人一人違う事とその理由が明確で分かりやすかった。会社で毎年行われるキャリア面談の意図がなんとなく分かった。
- ・自分の考え方を見直す事が出来た
- ・特になし。
- ・継続実施や経営層への理解浸透の難しさを感じたため
- ・部下・同僚との接しかた・距離感

### Q3.グループでの振り返りの共有では、新しい気づきや学びがありましたか？

1. たくさんあった	6	60.0%
2. 少しあった	4	40.0%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまりなかった	0	0.0%
5. 全くなかった	0	0.0%

10



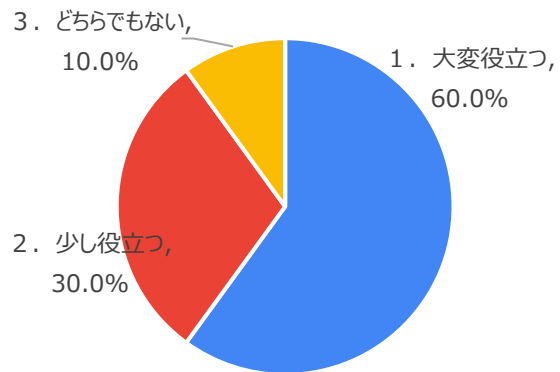
#### 具体的にはどのような気づきがありましたか？

- ・ 色々な角度で部下を見る事の大切さが分かりました。
  - ・ 既に実施済みの会社の方の実施の仕方や運用が参考になった
  - ・ モチベーション面接では、会社側の正解を答えてしまい本音が聞けているのか？改めて、今後の面接の際の参考にしていこうと思いました
  - ・ モチベーションリソースは1番のみでなく、リソースチェックシートを用いてリソースのバランスを理解することでモチベーションアンカーがより詳しく理解することができる点をもっとも参考になりました。
  - ・ 面談をして聞き取った内容が本音なのか分からないとの発言があったが、毎年実施している当社では想像していなかった意見だった。また、半年毎に実施している職場の方はコミュニケーションの機会としていると伺い、納得出来た。評価ではない事を伝えて面談を行うことが大切だと思った。
  - ・ ピラミッド型組織の場合、スタッフの本音を聞き出す工夫が必要。モチベーションリソースがスタッフと管理側の個人として異なる場合は特に気を付けて話を苦かなければならない。新人の場合はモチベーションリソースを誘導する事もできるが、押しつけになってしまわないように気を付けたい。
- 
- ・ 確認できた
  - ・ 離職率を下げる為には、採用基準の重要（始めが肝心）
  - ・ 部下との付き合いの年数によって、部下への理解も変わる
  - ・ 部下・同僚の普段の働きぶりテキストによる数値化の比較・考察は面白いと思いました。

### Q4.前回の研修&課題実施&今回の振り返りを通して実施した、「メンバーごとの効果的なメッセージを開発する」は、今後の職場で役立つと思いますか？

1. 大変役立つ	6	60.0%
2. 少し役立つ	3	30.0%
3. どちらでもない	1	10.0%
4. あまり役立つたない	0	0.0%
5. 全く役立つたない	0	0.0%

10



#### その理由もご記入ください。

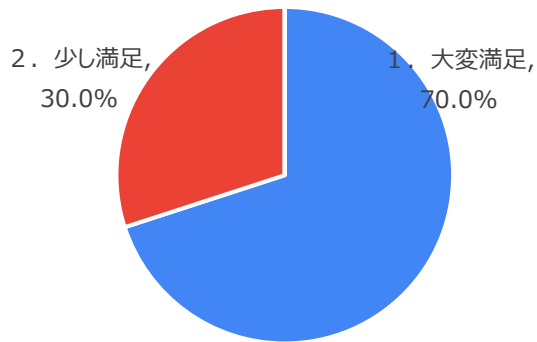
- ・ すでに実施しており社内で効果もでているので
  - ・ 部下やメンバーと向き合う意識が変わっていった
  - ・ 個々の人格を尊重しなければ、主体的に仕事をするスタッフは育たないので。
  - ・ コミュニケーション技術、モチベーションリソースに基づいたメッセージ配信など会社の課題にも通ずるところが多々あり非常に勉強になったし、実践を継続したいと思った。
  - ・ 企業に対して求める価値を理解することで、その求める価値に沿ったメッセージを発信することでメンバーのパフォーマンスが向上し、結果、チームとしての目標達成に貢献してもらえるとしました。
  - ・ 同じ業務をしていても、仕事に対する思いや大切にしていることが違うことは分かっていたが、それを根拠として働きかけをすることは相手を理解することでもあり、とても効果的なのではないかと思った。
- 
- ・ モチベーションリソースの活用出来る環境作り
  - ・ 自分と違うスタイルを見つけ出すのに役立つと思います。
  - ・ モチベーションリソースの型によって言い方が変わるのが良かった
- 
- ・ 社内全体のスキルアップやコミュニケーション・仕組みに課題が多くまだそのレベルに達していない、今後の仕組み造りに反映できればと思います。

～セミナープログラムについて～

Q1. 今回の午後のセミナー全体はいかがでしたか？

1. 大変満足	7	70.0%
2. 少し満足	3	30.0%
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%

10



その理由もご記入ください。

- ・ 3C分析が納得出来る内容でした。
- ・ 自分自身の頭の固さが分かった。アイデアは無限
- ・ 新たな発見があり、無意識で考えていたことが言語化されたので。
- ・ アイデアを引き出す方法が、読んだ本に出ている方法と同じで、実際にやってみて面白さと自分にも出来るかもと思ったから。
- ・ 指示するのではなく、考えさせる方法と考えたことを一緒になって計画にすることによって共通の目標設定ができることを学ばせていただきました。

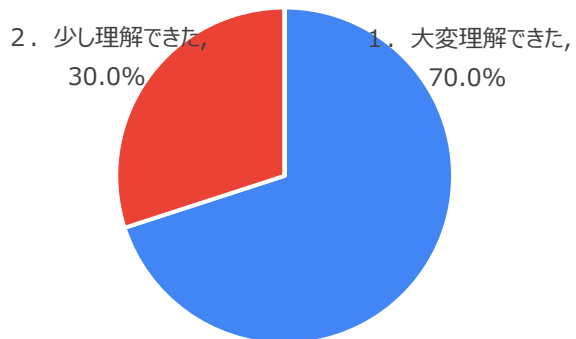
- ・ ワークもあり、分かりやすい
- ・ ワークもあり楽しく参加できました

- 
- ・ グループワークの内容や振り返りでグループ内の内容
  - ・ 改めて身近なコンビニを分析する中で視点が変わった
  - ・ マネジメントの技術というより、一般的なビジネススキルの印象を感じたため

Q2. 「マネジメントの原則」及び「マネジメントの源泉」などに関する説明は、理解できましたか？

1. 大変理解できた	7	70.0%
2. 少し理解できた	3	30.0%
3. どちらとも言えない	0	0.0%
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%

10



その理由もご記入ください。

- ・ 前回の課題の振り返りも含めて腹落ちできた
- ・ メンバーの市場価値をあげるなど分かりやすかった
- ・ 考える組織を作り上げる事の重要性に共感しました。
- ・ 影響力について、自分に不足している部分（コンセプチュアルスキル）があると理解することが出来た。
- ・ 何に関してもそうだと思いますが、車のハンドルと同じで組織とスタッフとの間にも「遊び」が必要だとおもったので。
- ・ マネジメントの構造として知・情・意が大切であること。午後の研修では意思についてメンバーが統一した意思が持てるようなコミュニケーションの方法を教えてくださいました。

- ・ とても分かりやすかったです

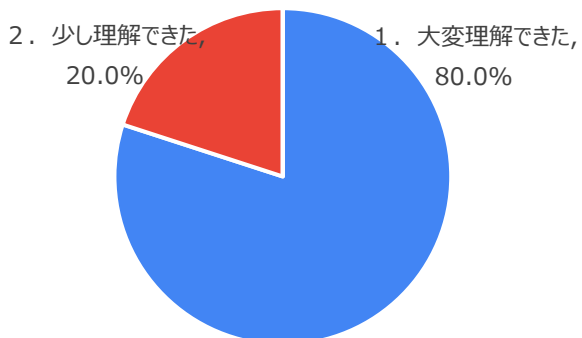
- 
- ・ 基本・心得・役割を理解した上で程よい余裕が必要
  - ・ まだ実践に落としこめる部分とそうでない部分があると感じた

- ・ ホワイトスペース

Q3. フィールドワーク「コンビニの意図を探る」を通して、体験を経験に変える手法を理解できましたか？

1. 大変理解できた	8	80.0%
2. 少し理解できた	2	20.0%
3. どちらとも言えない	0	0.0%
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%

10



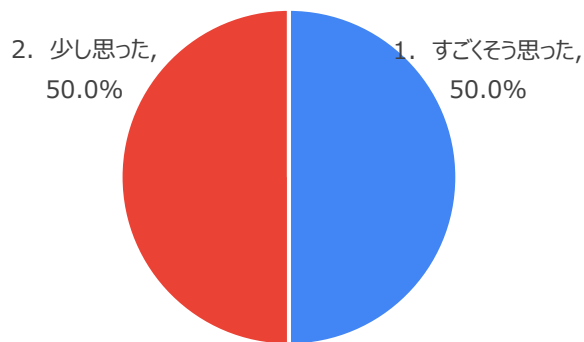
**その理由もご記入ください。**

- ・何事にも理由付が有る事が理解出来た。
  - ・自分ごと化で考えるは工場の5Sにも通ずると思った
  - ・ワークもあり、他のグループの意見も聞けて分かりやすかった
  - ・経験と体験は目線が違うので意識が変わる良いフィールドワークでした
  - ・認識を自分事という主観的な見方をする事で、物事を深く考える事ができるようになると知ったので。
  - ・経験にかえることで、たくさんのアイデアがでる。何事も体験ではなく経験に変えていけるようにしようと思いました
  - ・講義を受けて「理解した」と思っても時間が経つと分からなくなることがあり、自分のものになっていなかったと思っていたが、それが経験ではなかったからだ理解できた。
  - ・実働内容に変換し、体験を経験に変えるために次のことをメンバーと一緒にワークショップを実施しようと思いました。ユーザーの作業現場、代理店、販売店、競合のカタログの配列、WEB内での配列、量販店の手袋コーナーの陳列
- 
- ・自分の視点やグループ内の視点の意見交換で新しい発見や気づき
  - ・書籍も過去に読んだことがあったが、実践を継続していくことが大事だと思った

**Q4.ワーク「コンビニの新商品を考える」を通して、本日学んだアイデアを出す手法を使っていきたいと思いましたか？**

1. すごくそう思った	5	50.0%
2. 少し思った	5	50.0%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまり思わなかった	0	0.0%
5. 全く思わなかった	0	0.0%

10



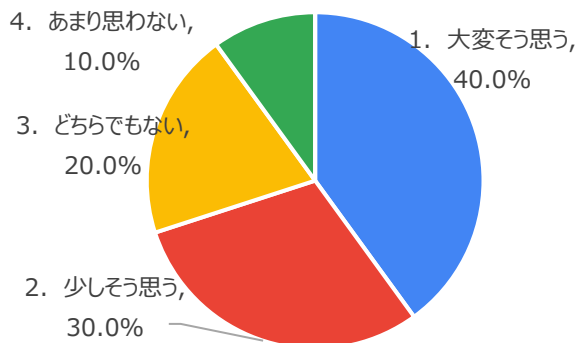
**その理由もご記入ください。**

- ・アイデアに困ったときは使用したいと思います。
  - ・仕事柄同じことをやることが多いので活用してみたい
  - ・才能や経験にとらわれず、全てのスタッフが実行できる手法だと思ったので
  - ・やってみて面白かった。また、無理だと思ったのになぜかアイデアが浮かんできたから。
  - ・自由に発想してもらうことと一緒に絞っていく作業の大切さを学ばせていただきました。
- 
- ・ブレインストーミングの基本になる
  - ・部下に考えさせる事が必要だと思いました
  - ・部下とのやり取りで使ってみたら面白そうだと思いました
  - ・思考の回転
  - ・ひとつの方法として活用したい

**Q5.ワーク「3C分析」を通して、業務価値分析を行うイメージがわきましたか？**

1. 大変そう思う	4	40.0%
2. 少しそう思う	3	30.0%
3. どちらでもない	2	20.0%
4. あまり思わない	1	10.0%
5. 全く思わない	0	0.0%

10



**その理由もご記入ください。**

- ・ユニークセールスポイントは常日頃から考えておりましたので。
  - ・今回の宿題になっているので部署で話し合い価値分析を行っていきます
  - ・言語化することでお客様に対して企業の価値を提供する際により自身をもって提案することができます。
  - ・「顧客のニーズに答える」は基本だが、部下の中には「指示をもらう上司の為」と思っている人もいて、意識を変えるのが大変だと思った
- 
- ・立場や場面によって価値が変わってくるのが面白かった
  - ・まだ理解が不足していると感じておりimageができていない。
  - ・社是・理念とは別に自分たちの仕事を見つめなおす機会になれば
  - ・時間がなくワークができなかったため
  - ・自社の強みがわかる
  - ・これから考えます。

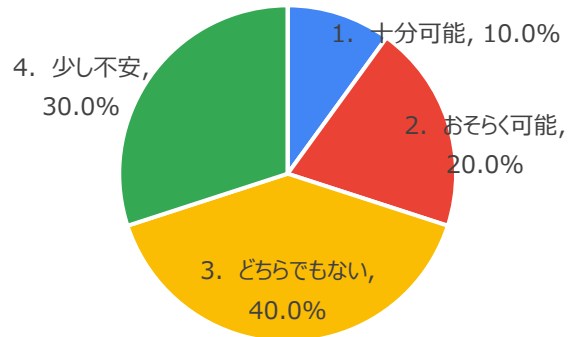
**Q6.本日の研修の中で印象に残った言葉をできるだけ多く箇条書きで書いてください。**

- ・ 3C
- ・ アイデアは質より量。
- ・ ホワイトスペース、価値マネジメント、ISM
- ・ ・本音と建前・アイデアの広げる時と絞る時・体験・経験
- ・ 演じる、導く、ストレスの発散方法を確保する、自身で考えさせる
- ・ 「会社の為に頑張る」ではなく「自分自身の為に頑張る」「始めが肝心」採用基準の確立「ホワイトスペース」 認識・調整する時間など「100本ノック」お題に対して100の連想（32/50でした）
- ・ 個人の価値の追及（振り返りに対して）採用と連動させないと、求人メッセージに活用 敢えて考えさせる 相手から言わせる 言葉選び言葉磨き アイデアは質より量 リーダーはアイデアを出す人ではない メンバーが、仕事の価値を語れるか 会社の価値を上げる
- ・ 会社が導入を決定した場合、スタッフはモチベーション開発ではなく規則として従う傾向があり、本音で話せなくなってしまう。・求人広告にいい事を書けばそれを求めてくる求職者が多くなるのは当然。離職率の高さはそのあたりの営業が大きそう。・いいアイデアは思いつくものではなく、時間をかけて作り出すものだ。その際自動書記のような無意識領域をとめどなく書き連ねる手法は面白いと思った。アイデアは量ではなく量から作る。いい言葉ですね。・自分ごと化すること。・Googleの20%ルールの成功と失敗。・ホワイトスペースの使い方。さぼる時間か生み出す時間か。ここにも組織に決められたものか、スタッフの自発的なもので、大きく意味が変わる。・経験はアイデアの源泉。自分ならこうする、という発想が無いと改善策はでない。・目的商品。・脳科学的なアイデア創出へのアプローチ。同じものに飽きる脳の性質を利用する。・広げるときは10分、絞るときは10日。・ワンキヤッチで興味をひく。・顧客接点を意識すると工夫が生まれる。煉瓦の話。・会社の価値ア売り上げ 利益 お客を増やす、客単価を上げる、コストを下げる、効率を上げる。価値を向上させる。

**Q7.ワーク「3C分析」を通して、業務価値分析を行うイメージがわかりましたか？**

1. 十分可能	1	10.0%
2. おそらく可能	2	20.0%
3. どちらでもない	4	40.0%
4. 少し不安	3	30.0%
5. おそらく不可能	0	0.0%

10



**その理由もご記入ください。**

- ・ できそうだと思います
- ・ ふだんから意識はしている
- ・ 世代交代で次期経営者が主導でビジョンをまとめようとしているが、過去このような考えに親しみのある社員がいなかったため、うまく浸透するかどうか不確実。
- ・ これから行ってみます。
- ・ トップマネジメントのビジョンの設定の具体性
- ・ インタビューは可能だが、今の段階で答えが想像出来ません
- ・ 時間が少し少ないのでどこまでまとめることができるかわからない
- ・ 強要ではなく相手に納得してもらうように導く、演じるスキルが私自身低いため、うまくできるか不安です。
- ・ やって見なければわからないと思うが市からの委託事業で上手く表現できるか、チーム皆で共有賛同出きるのかが不安です。
- ・ 現在のチームメンバーは最近中途入社された方、最近異動してきた方なので、チームで実施するか、今回は自身でまとめるか、検討している。

**Q8.ご意見ありがとうございました。最後に、このセミナー全般に関して、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。**

- ・ 特になし。
- ・ ありがとうございました
- ・ 今回もありがとうございました。次回も宜しくお願いいたします。
- ・ 自分の今抱えている問題の解決策に近い物を提示してくれている。大変意義深い時間を過ごせています。ありがとうございます。