

## ■7/30 管理職の為のレベルアップ講座 人材編

### 「多様な人材を活かす組織づくり」 1日目

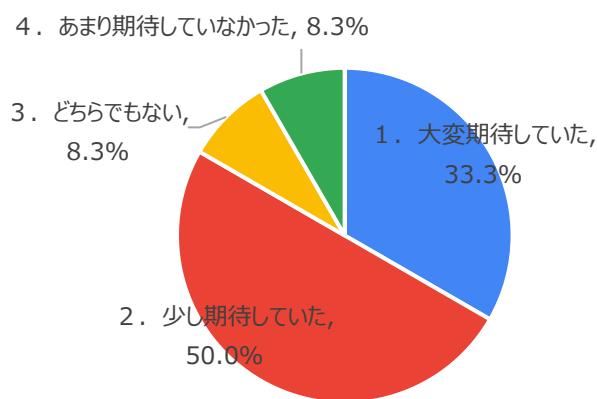
#### 参加状況

参加者数	12社	16名
アンケート回収数	10社	12名 75.0%

会場：千葉商工会議所

#### Q1. 本日の講座に関して、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	33.3%
2. 少し期待していた	6	50.0%
3. どちらでもない	1	8.3%
4. あまり期待していなかった	1	8.3%
5. 全く期待していなかった	0	0.0%
12		

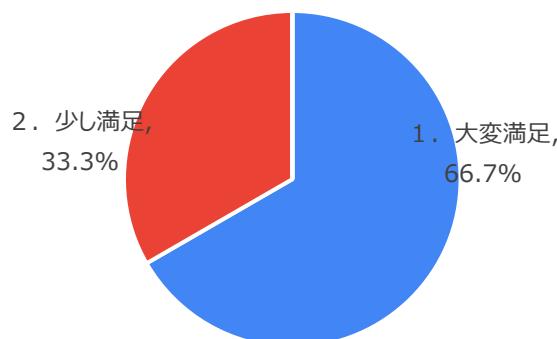


#### その理由もご記入ください。

- 若手職員の育成方法に興味があったので
- 自分の足りないものと会社のために学びたいと思っていた。
- 4月異動により新たに離職や教育を課題とするチームをマネジメントするようになったため
- 昨年の10月から部下ができ、マネジメントに苦戦しているため学びがあると思い期待しておりました。
- 個人の強みをどのように活かしていくか知りたかったから。
- 新しい知識を得られる為
- 管理職になってまだ日が浅いのでどんなことがあるのか興味があった。
- このような講座を受講するのが初めてだったので。
- 以前に参加したセミナーから講師が変わっていたので、違った内容になっているのではないかと、少し期待していました。
- 管理職系の研修をいくつか受講させていただいていた為、聞いたことがあることも復讐の為、再度確認しようとしていました。
- 2日間の講習ですので自身の成長や新たな気付きがあるか分からなかった。
- 無料での開催であるため。事前に入手できる講座内容の情報が極めて少ないとみた。

#### Q2. 今回の講座全体はいかがでしたか？

1. 大変満足	8	66.7%
2. 少し満足	4	33.3%
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%
12		



#### その理由もご記入ください。

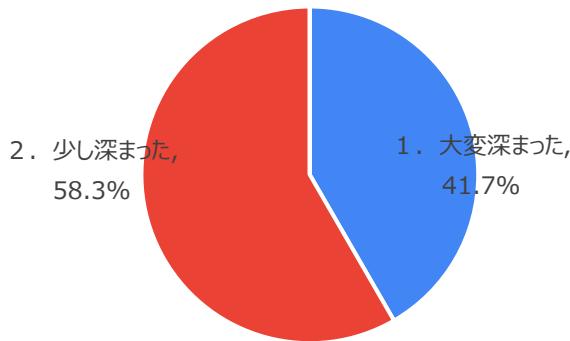
- 色々な会社、立場の人の話が聞けたから。
- 異業種の受講者同士で情報を共有できたから
- 期待値が低かった分、学びがあったため満足度が高くなった。
- 新井さんの人を引き付ける話術とグループワークがあり、わかりやすかった。
- 改めて自分がどんな人間か見つめなおすことができ、マネジメントするにあたっての計算式などとても今後に生かせる内容でした。
- 初めてお聞きすることが殆どで、そのまま現場で展開できそうです！内容も興味を惹くものばかりでわかりやすくあっという間の時間でした！
- 他業種や色々な方の意見など聞く事が出来たので良かった
- 意見交換の時間もあり他の業種の方の話が聞けて面白かったです。
- セミナーについては、とても楽しく過ごせましたが、以前と同様に課題の提出があったので、少し満足にさせていただきました。
- マネジメントに向けて個人由来の価値観・仕事観を知った方が良いということは既知だった。エニアグラムなど数ツールは利用したことがあった。ストレングスファインダーもやってみたいと思っていたが数万円かかるので個人で実施することは躊躇していたところだった。今回、そのトレーナー資格を持つコンサルが先生で、そのエッセンスを用いた内容と思われ、知りたいことが知れた思い

だった。

### Q3.「マネジメントと強み」を通じて、マネジメントについての理解は深まりましたか？

1. 大変深まった	5	41.7%
2. 少し深まった	7	58.3%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまり変わらない	0	0.0%
5. 全く変わらない	0	0.0%

12



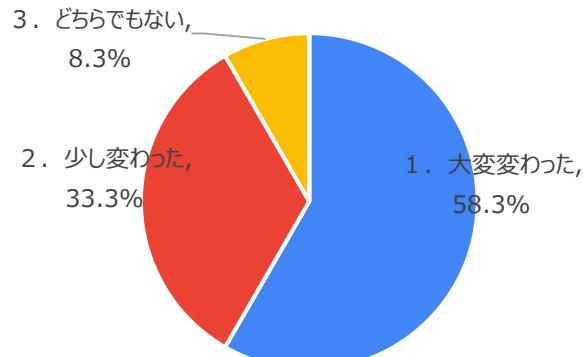
#### その理由もご記入ください。

- ・新しいことが学べました。
- ・自分が向いている職には理由があったことがわかった。
- ・仕事と人の双方がマネジメントできていなければならぬことを改めて認識した
- ・強みを生かさなくてはという思いが強かったです、生かせない場面もあると聞き安心しました。
- ・仕事に対する働きかけのイメージが強かったです、人に対する働きかけの重要性とどのように働きかけるかが理解できました！
- ・それぞれの強みを活かすことが必要と感じた
- ・人のマネジメントについて理解を深めた。
- ・部下、同僚などお互いを理解し合う事の重要性を改めて気づいた
- ・まだまだ理解しきれてないところもあるので。
- ・自転車に置き換えていたりとても分かりやすかったです。自分は仕事のマネジメントに偏っているのでバランスよくマネジメントに取り掛かろうと再認識できました。
- ・従業員理解の促進の重要性や手法はわかったが、実際業務のアサインの際に、個人的内容をなるべく反映したものになるようにはしたいが、そのようなものばかりではない。実際には大きく隔たりがありそうと感じた。
- ・価値観、仕事感、キャリアアンカーといった概念を、課題じゃなかったとしても早速部内で共有し、フィードバックさせたいと思った。従来より、「ガンガン仕事をしたいか」「ワークライフバランスを重視したいか」といった程度に部下の仕事に対する考え方を把握したいとは考えていたため、今回の資料や手法が非常に役立ちそうであるため。

### Q4.「価値観とは何か」を通じて、マネジメントに関する考え方は変わりましたか？

1. 大変変わった	7	58.3%
2. 少し変わった	4	33.3%
3. どちらでもない	1	8.3%
4. あまり変わらなかつた	0	0.0%
5. 全く変わらなかつた	0	0.0%

12



#### その理由もご記入ください。

- ・今まであまり考えてこなかったので。
- ・自分の性格が仕事に影響することが学べた
- ・仕事よりも余暇時間が重要度が高くなっていることに改めて気づかされた。
- ・ワークシートが大変参考になりました。さっそく部下にやってもらおうと思います。
- ・配布していただいたシートを基に自分の性格が良くわかり、このシートを用いて部下や後輩の育成に役立ちそうだと思いました。
- ・会社の要望だけでなく、本人が欲しい結果なのか、能力はどの程度なのか、裁量は見合っているか、個人の努力はどのように価値観の活用に繋がるかなどをマネジメントする。『意味付け』が弊社では特に重要だと感じていて、伝え方が私には難しく今後の課題であると感じました。
- ・価値観や仕事観、キャリアアンカーを言語化すること、他者と共有することがマネジメント実務上重要だとわかった。ジョハリの窓の自己開示はこういうことかと腑に落ちた。また、先生の話から資質をあがるロールプレイでは、反対に聞く際、傾聴の際には、こういうことをポイントにすべきなのだと感じられた。
- ・自分の価値観を再認識することができた
- ・自身もそうだがそれぞれの価値観を考慮したマネジメントが必要
- ・例えとして年代別の価値観などわかりやすかった。働くモチベーションの理由など理解する
- ・中途入社の人員しかいないため、人それぞれ という肌感覚はもともとあったが、より具体的、定性的に把握できると感じた。

- 以前受講した講習後から考え方は変わっていないと思います。

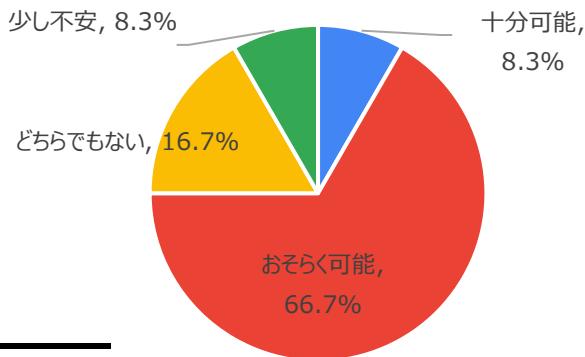
#### Q5.本日の研修の中で印象に残った言葉を、できるだけ多く箇条書きで書いてください

- ・資質
- ・融合テーマ
- ・1) 才能・資質・投資 2) 成功体験は資質を上手く使えていた時
- ・強み・弱み 投資 価値観 仕事観 個人の可能性と会社の制限の折り合い
- ・マネジメントと強み 仕事のマネジメント 人のマネジメント 個人の価値観 仕事観 キャリアアンカー
- ・仕事のマネジメント、人のマネジメント、才能、資質、投資、価値観、仕事観、キャリアアンカー、強み
- ・前提はみんな違う人・チームをフォーカスするだけでなく個人をフォーカスすべき・マネジメントは経営の代執行・マネジメントの自転車の例え・採用面接時からマネジメントは始まっている。採用担当～現場上司までの情報共有が人のマネジメントでは必須←いまはない・ストレングスファインダー・時代と共に価値観は変遷・価値観と仕事観とキャリアアンカーは別の概念だけど似てて上手く説明できない・投資の概念 個人的背景を強みに加味する・価値観が埋もれた瞬間 大体みんな記憶に残ってる
- ・欲しい人（貢献）がないと会社は成り立たない。・マネジメントとは成果を出すために必要な働きかけをし、組織が成果を通じて社会に貢献することの促進。・組織（人）に対する働きかけと仕事に対する働きかけが必要・方向を示すのが管理者の役割。業務上必要な指示はしなければならない。・仕事のマネジメントは正しい方向に効率よくすすむ・人のマネジメントはエネルギー補給とレベルアップ・入社前面談などで上司へこれまでの頑張りなどを共有する・強みとは常に一定して成果を上げられる能力、持って生まれた才能・資質に対して、投資をした状態・マネジメントと価値観を融合させ、より良い組織にするためには、価値観とは何かをハッキリさせる必要がある。・個人の価値観、仕事観、キャリアアンカー・現在の強みは、その人が自分の価値観・資質に対して投資をしてきた結果・社員が現在持っている強みを仕事に活用してもらう。社員が持っている融合テーマや資質に会社として投資する。社員が持っている融合テーマや資質に投資したいと思えるような仕事をアサインする・各メンバーの立場、役割を明確にする・注意点 価値観を活かせない、強みを活かせないというばめんは必ずある。そうした場面が発生する場合に、「会社のせい」にしない、させない。

#### Q6.次回に向けての取り組みは、職場に戻って実行可能ですか？その理由もご記入ください。

十分可能	1	8.3%
おそらく可能	8	66.7%
どちらでもない	2	16.7%
少し不安	1	8.3%
おそらく不可能	0	0.0%

12



#### その理由もご記入ください。

- ・現在若手職員を抱えているので早速実践してみたい
- 理解を得られるから。
- 実行内容が複雑ではなく、かつ効果が見込めるため。
- 普段の仕事がかなりタイトなので時間を割くことができれば可能です。
- 何人かにお願いしたいけど、やってくれる人数が少ないと思ってしまった
- まずは係長2名次席者3名合計5名に対して実施する。課題は時間的な余裕があるかのみ。
- フォーマットを使用してそれぞれの資質や価値観を共有してマネジメントに活かすことができそうな為
- 繁忙期ではありますが、社員の本質を見るために配布していただいた資料を基に融合テーマを引き出し、個々の強みを見出せたらなと思います
- まずは身近なメンバーの価値観を把握するところから始めます。目標は各店舗内で人に対する働きかけもできることです。どのようにしたら展開してもらえるか、考察します。
- 現場(仕事)が忙しい為、時間を作るかわからない
- 仕事が落ち着きそうではあるが、夏季休暇で時間が取れない可能性がある。
- 今回の講座の事を踏まえて、上手く説明や質問が出来るか不安。

**Q7.ご意見ありがとうございました。最後に、この講座全般に関して、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。**

- ・とくにありません
- ・ありがとうございました
- ・他の有料で受講できる一般的な管理職の講座（リーダーシップやコミュニケーション、コーチング等）とは若干毛色が異なる印象で、非常に有意義であったと感じた。
- ・zoomで研修内容を共有したく、テキストをデータでいただけると幸いです。人に対する働きかけでは、評価だけではなく意味づけの重要性がより急務だと感じております。時間はかかりそうですがこれを機に各店舗へ展開していくよう、動きます。このような講座をご実施くださり、ありがとうございます！