

## ■8/22 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」 2日目

#### 参加状況

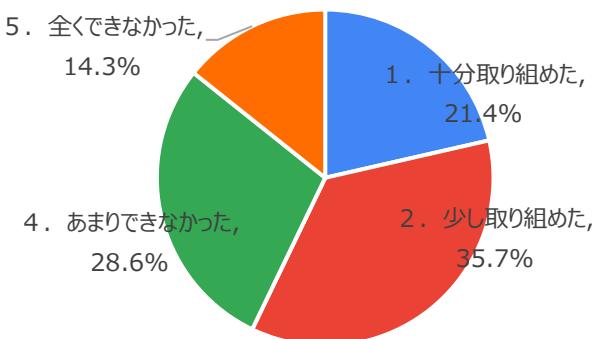
参加者数	12社	16名	
アンケート回収数	11社	14名	87.5%

会場：千葉商工会議所

#### Q1.途中課題の取り組みについてはいかがでしたか？

1. 十分取り組めた	3	21.4%
2. 少し取り組めた	5	35.7%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまりできなかった	4	28.6%
5. 全くできなかった	2	14.3%

14



#### その理由もご記入ください。

- ・会議や1on1を通じて実際に取り組めたため。
- ・今回の課題により改めて企業理念を確認する機会ができた
- ・社内での共有や面談を実施でき、状況の把握や取り組むべきことを考えるきっかけとなりました。また、社内での擦り合わせもあり、今後前向きに取り組めます。

---

- ・夏休み前で、1人しかヒアリングが出来なかった。
- ・ヒアリング対象の部下と勤務スケジュールがあわなかつたため
- ・夏季休暇があり、予定していた取り組みを完成することが出来なかつたため。

---

- ・8月からの繁忙期でしたのであまりできませんでした
- ・多忙の為
- ・お盆期間であること、会社の規模が大きくなのでお願いできる人がいなかつた。
- ・監督規制省庁であるPMDAからの、外部監査における是正の提出期限が08/04であったため、社内の最優先事項としてとりくんでいたことと、盆のため休暇をとる課員も多く、特に時間の調整が必要な面談が設定しづらかった。

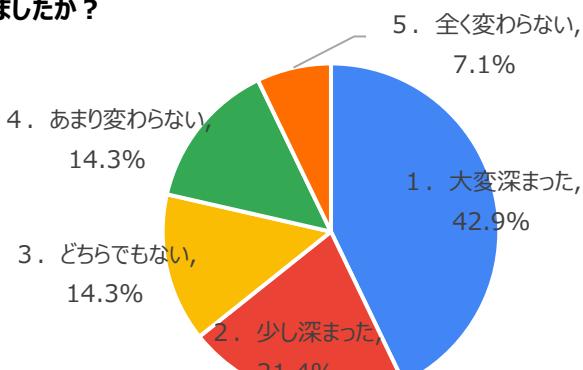
---

- ・期限付き業務多忙につき
- ・1日目不参加のため

#### Q2.途中課題の取り組みにより、前回の講座内容の理解が深まりましたか？

1. 大変深まった	6	42.9%
2. 少し深まった	3	21.4%
3. どちらでもない	2	14.3%
4. あまり変わらない	2	14.3%
5. 全く変わらない	1	7.1%

14



#### その理由もご記入ください。

- ・より深く考えることができた。
- ・実際に部下と価値観のすり合わせができたため。
- ・講習の時間で理解を深める事ができていました。
- ・人の教育が課題だと思っていたが会社の伝え方と活かし方（強みを活かす）を工夫することも大事だと思った。
- ・あらゆる価値観を持っている社員がいる事を体感できました。メリットだけではなく、管理職として一步間違うとデメリットにもなる事例も分かりやすかったです。

---

- ・課題で企業理念を再認識し、自らに置き換えることができた
- ・自分では理解しているつもりだが、自信がない為。
- ・各課員へ講座内容を簡潔に説明した上で価値観等を選択してもらい、メールにより回収したことで、うつすらとは感じていた課員の仕事観や価値観を知ることができ、講座の内容を活かしやすいと感じた。

---

- ・あまり取り組めなかつたので何とも言えませんがとても為になりました
- ・取り組めなかつたので

・資料がわかりやすく、課題がなくとも理解はしている

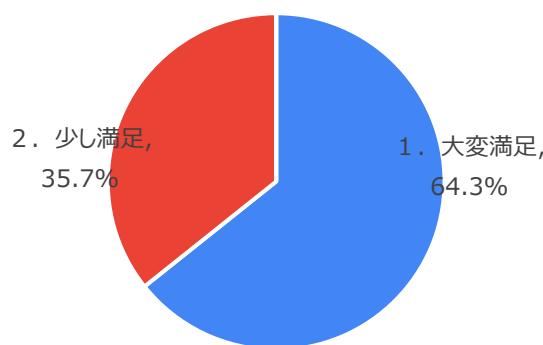
・日頃からヒアリングを行なっている

- ・1日目不参加のため

### Q3.今回の講座全体はいかがでしたか？

1. 大変満足	9	64.3%
2. 少し満足	5	35.7%
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%

14



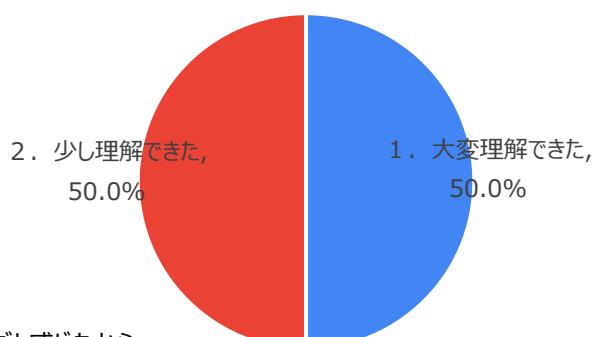
#### その理由もご記入ください。

- ・他社の取り組むを知ることができた。
- ・内容も非常にわかりやすかったし、楽しかったから。
- ・グループで考える時間が多く、他社からの情報がとても役に立った。
- ・若手育成で悩んでいたのでタイムリーなものもありとても参考になりました。
- ・自分の視野が狭かったこと、自分がどこまで任されていて、どこまで任していいのかが理解が深まった。
- ・先生の引き出しのバラエティが豊富で様々な視点でお話くださり、リアルな事やすぐ実用できることが多くとても魅力的でした。ディスカッションもいい塩梅であり、言葉にすることで理解が深まりました。
- ・結果として、クリプトファンストレングスのセミナー兼異業種管理職交流会といった印象だが、単純にコーチングや1on1、リーダーシップといったよくある管理職講習とは毛色が異なり、参加費無料であったことを考えると非常に有意義であった。今回の経験から、業務上の必要性はない場合でも、異業種、異職種交流会を探し参加してみたいと感じた。
- ・自社企業理念を意識していなかったので改めて確認する
- ・講義内容で抽象的な箇所を理解するのに時間がかかった
- ・グループメンバーによって話の進み具合が変わったため。2回目の講義は話が弾み、自分のためとなりました。
- ・弊社に当てはめると、会社の強みと個人の強みが重なっているところと重なっていないところが見えてきたので、重なるところを増やすにはどうするか考えたいと思った。
- ・わかったようなわからないような、いまいち理解できない説明があった。テキストブックと当日上映内容で異なる点があり、振り返り参照しても身につかない点があった

### Q4.企業の価値観を言葉にする、を通じて価値観の言語化や浸透性の重要性の理解は出来ましたか？

1. 大変理解できた	7	50.0%
2. 少し理解できた	7	50.0%
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%

14



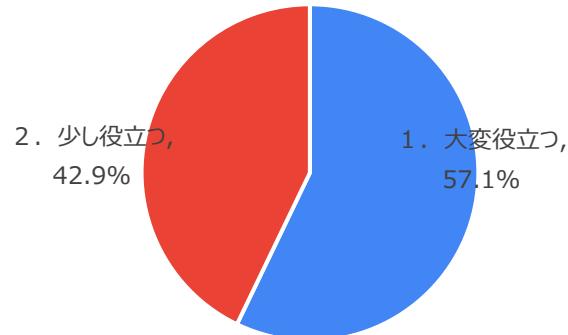
#### その理由もご記入ください。

- ・末端まで浸透させるのに必要だから
- ・自社に必要なことを学ぶ事ができました。
- ・他社との大きな違いはここでるので強いでも有、諸刃の剣にならないように正しい言葉を使うことが必要だと感じた。
- ・価値観を言語化して社員と一致させないと、仕事のモチベーションを維持できないですし、離職率も上がってしまうと考えられるため。
- ・企業の価値観を個々で理解していないと方向性がバラバラになり、目標達成までの無駄が出てしまうと感じました。自社で今一度企業の価値観把握の重要性、認識方法を見直す必要があると感じました。
- ・改めて自分の立場、役割を会社へ貢献出来るか考えてみる
- ・既述であるが講義内容で抽象的な箇所を理解するのに時間がかかった
- ・その企業で活躍するためにはその企業の価値感に沿った行動をしなければならない。そういった行動の集積が企业文化になると理解した。
- ・非常に重要だと感じたから。
- ・初めて知る事ばかりで驚いた
- ・言語化の難しさを感じた。
- ・少し難しく読解するのが難しかったです。

- 立場と役割の違いの説明がわかりやすかった。部下にどのように立場と役割を負わせるか、それが個人の強みになるようにしていきたいと思った。
- 普段QMSの管理下で業務をしているため、品質や規格を満たす（ことを通じて安定供給を図り社会へ貢献する）ことは日常の行動となっているが、今回改めてMVVを考えたことや他の会社での状況を聞いて、MVVの明確化や浸透は行うべきかなと感じた。しかし、トップマネジメントが行うべきことでもあるので、ミドルマネジメント層が感じたとしてトップマネジメント層へどのように波及させるかは課題であると思った。

#### Q5.社員の強みがいきる瞬間、は今後のマネジメントに役立ちそうですか？

	14	
1. 大変役立つ	8	57.1%
2. 少し役立つ	6	42.9%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまり役立たない	0	0.0%
5. 全く役立たない	0	0.0%



#### その理由もご記入ください。

- 「立場」と「役割」を知る事で強みが活きたと思ったから。
- まずは強みを調べることからですが役に立つとはおもいます。
- 今後のマネジメントにプラスになる情報を得ることが出来ました。
- 個人の強みと企業の価値観が重なるところがあることに気づくことができた。
- 理念はよくわかった。やはり実行に対するハードルが高いが実施する価値が非常に高い。
- 社員の価値観を把握し、強みを活かすために今後どのように進めて行くか。(弱みをモチベーションをさせてまで改善しなくてもいい)社員個人だけではなく、目的の明確化や業務全体の棚卸など、組織全体の強みに発展していくスキームを学べ、励みになりました。
- これを仕組として根付かせていくことに努力が必要だと思った。
- 強みを出来る限り生かしてあげたいが、部下全員の強みを全て取り込んであげられるほど余裕がないため。
- 講義内容に加え事前課題で改めて職員にヒアリングする機会ができたことが今後の業務に役立つと思われる
- 従来より、個人的な考え方として適材適所とは思っていたため、今回の講義でより明確な形であらわされたと感じた。
- 現在多くの業務を任せていますが正直時間が足りない状況です。今後部下への権限の譲渡をスムーズに行えるよう仕組み作りに取組みたいです。
- 権限移譲が社員の強みになることがよくわかった。部下が権限移譲によって自分の強みを活かせるにはどうしたらいいかはなかなか難しいと思ったがチャレンジしてみたい。

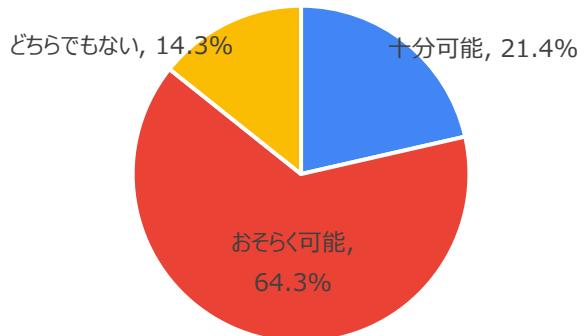
#### Q6.本日の講座の中で印象に残った言葉を、できるだけ多く箇条書きで書いてください。

- 判断基準、企業の価値観、個人の強み
- 「立場」と「役割」 視野・視座・視点 権限委譲
- 価値観を活かせない、強みを活かせないという場面は必ずある
- 企業の価値観を言葉にする 役割分担は「業務」だけではない
- 企業理念よりも実利を取らざるを得ない場面はあるが、それが継続していないか点検すべき。
- ・自由と責任と期待・会社からの評価と個人への評価・やってもらいたいことはやりたいことなのか
- ・役割と立場の違い・管理職になるとビルの中層階からの景色・見える景色の違い・気が利くね、と、なんてことをしてくれたは紙一重
- 立場と役割の違い 価値観を活かせない、強みを活かせない場面は必ずある 会社のせいにしない、させない これをしてみると誰が喜ぶか、どんな価値を提供するか「ここまでなら好きにしていいよ」
- ・役割→与えられたことをこなす→与えられてないからしなくていい（ではなく、何かしら（自発的に）+を）・行動としてやってほしいこと（例としてアポとりの電話）に対して、個人の強みが活かせるなら（アポがとれるなら）手紙でもいい。あるいは、電話の内容を考える。・採用時にMVVを明示して一つの軸として選別すると、採用した人員は一丸となる（可能性が高い）
- 企業の価値観・仕事、人のマネジメント・判断基準の理解・価値観との重なり・強みの発揮・判断の反復・企業の判断基準

に沿った行動＝個人の強みの発揮・視野＝広さ.視座＝時間(高さ).視点＝するどさ、専門性・ビルからの眺め(例：12F社長・10F部長・8F課長・1Fから見えるもの)・部下へ根源委譲(意味のある広げ方や本人とのすり合わせが重要)・部下へどんな役割を期待をしているか考える(思い付きではない)・役割＝クオリティや成果への責任者・裁量や判断基準の明確化(例：年間予算50万・週一部長と話すなど)・役割は業務だけではなく「人的な影響力」もしっかり意識・会社の価値観の中に社員の強みや価値観が重なるよう定期的な見直しが大切。

#### Q7.自社での実践に向けての取り組みは、職場に戻って実行可能ですか？

十分可能	3	21.4%
おそらく可能	9	64.3%
どちらでもない	2	14.3%
少し不安	0	0.0%
おそらく不可能	0	0.0%
14		



#### その理由もご記入ください。

- ・しなければならぬので実行します。
- ・現状のマネジメントにプラスしていきたい。
- ・私個人で取り掛かれるマネジメントについては即実践可能

---

- ・多くの社員にヒアリングが出来れば可能かと思います。
- ・上司の協力と時間さえ確保できれば可能かと思います。
- ・自分や部下の成長に期待しどんどん権限移譲をやっていきたい！
- ・今回の研修を振り返ることにより職場で活かすことができると思われる
- ・ベテランが多い会社なので、話の持つべき方やアプローチが難しいのではないかと感じた。
- ・自社で実行しやすいようなフローを作り実行を試みます。まずは各店舗の店長が理解し、できそう、やってみると思ってもらえるような伝え方や環境づくりをします。

---

- ・上にあげるまでに当社なりの構成を作り上げなければと考えている。
- ・Q4にも記載したが、M&Vについてはトップマネジメント層の仕事のため、ミドルマネジメント、ローワーマネジメント層から波及させるのは難しく、その他の点については意識して実行できるようにしたい。

#### Q8.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。

- ・とても良かったです。ありがとうございました。
- ・一階と十二階の景色の違いの例え話がわかりやすかった。
- ・貴重なお話を聞けて大変、為になりました。ありがとうございました。
- ・ご提出遅くなり申し訳ございません。また次回もどうぞよろしくお願ひいたします。
- ・とても楽し研修を受けられました。これを糧に千葉に貢献できる企業にしていけるように努力していきたい一層思った。
- ・提出が遅くなりまして申し訳ございません。私の中で新しい世界の講座で、とても魅力的なあつという間の時間でした。ご企画ください、本当に有難うございました！