

# 新任部店長研修





# ⌘事前課題と動画レクチャーについて

---

- 新任部店長リーダーシップ・プログラム参加にあたり、受講効率を高めるために、事前に**動画レクチャー**を視聴してご参加ください。
- 次に事前課題&テキストにある各「**事前課題**」について、ご自分の意見をまとめてきてください。
- 基本的に答え合わせをするものではないので、組織の長としての知見を活かして、**独自の見解**をご用意ください。
- 動画レクチャーを視聴され、**質問があればご準備**ください。
- 事前課題の設問の意図並びに使用される用語が分からない場合は、ご自分で調べたり、**ご自分の解釈や前提を持って準備**いただければ結構です。

事前課題は提出の必要はありません。研修は動画レクチャーと事前課題の準備ができていることを前提に進めて参りますので、必ずご準備くださるようお願いいたします。



# ☯研修の目的

---

本研修は、部店長または組織を率いる責任者としてリーダーシップを発揮していただくために、**Basic Stage**として「情熱と人間力」を中心とした下記5つの目的のために取り組んでいただくものです。この事前課題&テキストは、当日のオンラインでの研修の効率化を図るため、研修内容の全体把握、早期のご理解と習得に役立てていただくことを意図しております。新任部店長研修のメインテーマは、リーダーとしての「情熱と人間力」です。

- ☑ 仕事に対する信念・役割・責任の考察
- ☑ 職責にふさわしい「情熱と人間力」
- ☑ 組織構築と運営方法について
- ☑ 部下を活かして育てることの重要性
- ☑ リーダーシップ・アクションプランの作成

# これまでとこれから

これまで、あなたは仕事を行う際にどのような考え方や言動をとってきたか、また、その結果がどうだったのを振り返ります。うまくできていると思うこと、そうではないことを分けながら分析してください。さらに、あらたな役職に着任して、これから、どのようなことを心がけ、いかなる言動、どのような結果を出す必要があるかをあなたの考えで結構ですので教えてください。

	これまで	これから
主な考え方・言動	» » »	» » »
実際の結果	❖ ❖ ❖	❖ ❖ ❖

※数に制限はありません。思いつくものを書き出してみてください。

# リーダーの信念、役割と責任について

今後、“組織のトップリーダー”として、どのような信念を持ち、部店長として期待される成果を考えた場合に自身の「役割」と「責任」とは何かを考えてください。下記の3つのことに関して、これまでどう考えていたのか、これからはどう認識すべきなのかを記述してください。

信念	役割	責任
これまで	これまで	これまで
これから	これから	これから



# リーダーシップとマネジメントの違い



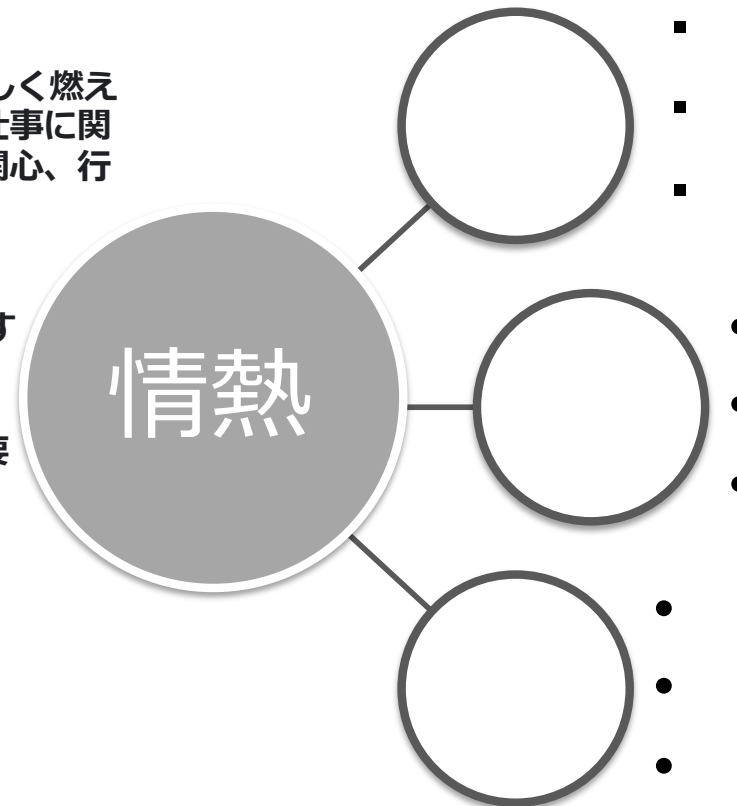
# 職責にふさわしい「情熱と人間力」

組織、人を統率する部店長は、多くの影響力と責任があると考えます。その際、まず重要となるのは人柄や人間性ではないかと思えます。なぜならば、良きも悪きも、それが礎となって部店長の考え方や言動が規定されるからです。どのような人であるべきか、人としてどうあらねばならないかを考えるきっかけにしましょう。どういふ人であるかとともに、仕事に対しての熱き思い=情熱が必要不可欠と考えます。それは、あらゆる「力」の源泉となるからです。下記に部店長の役割に沿った情熱と次頁に人間力を身につけるための要素を記入してください。ご自身の心の声に耳を傾け、熱き情熱を維持しいかなる人間性を発揮すべきかを正直になって考えてください。

※ここで定義する「情熱」と「人間力」は一般的な解釈であり、りそなグループにおける見解ではありません。ご自身の考えを今後、確立するための参考としていただくようお願いいたします。

☑ 「情熱」とは一般的に物事に対して激しく燃え上がる感情のことですが、この研修での仕事に関する情熱は、持続的で不断の強い思いと関心、行動力であると規定します。

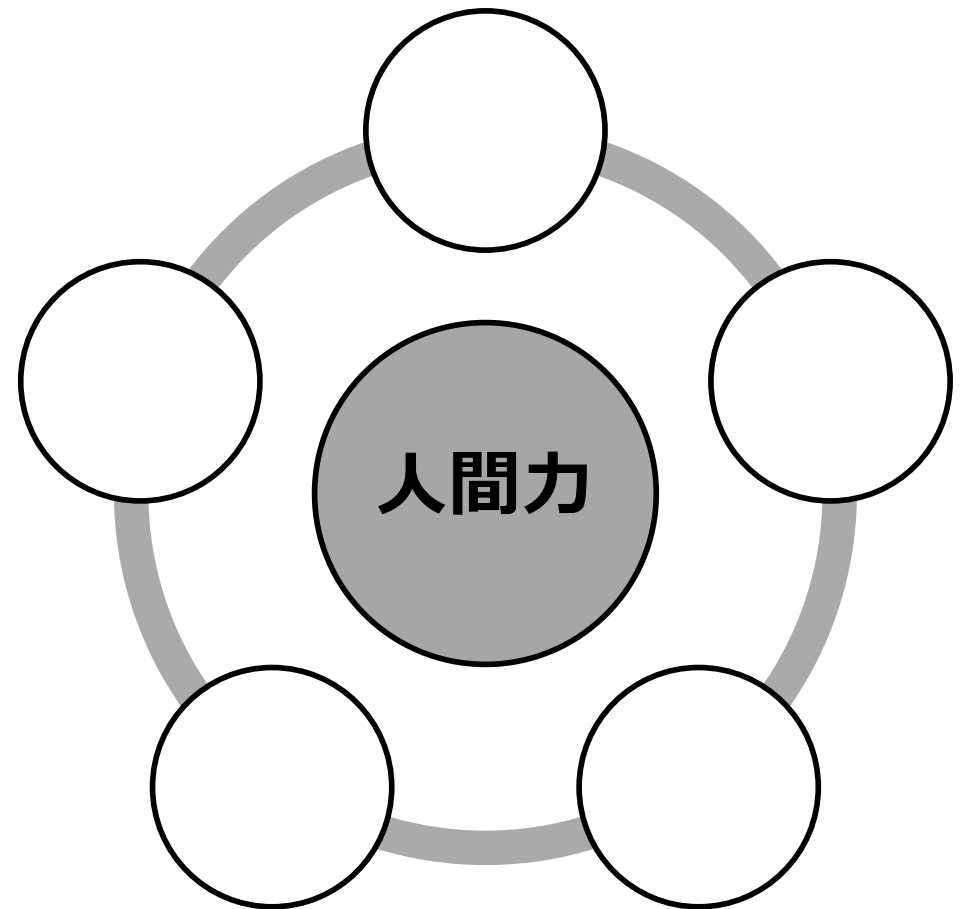
☑ 右図に、あなたにとって情熱を生み出す素となるものを考えてください。そして、それぞれ、具体的な仕事の内容や行動を書いてください。数は3つにこだわる必要はありません。



# 職責にふさわしい「情熱と人間力」

☑ 企業のリーダーにとって「人間力」とは、他者との信頼関係を築くために必要なスキルや資質のことを指します。つまり、他者は組織の方針やビジョンに共感し、自分達で目標達成に向けて取り組むことができるよう、リーダーからの指導やサポートを必要とします。そのため、リーダーには、他者のニーズや感情に対する理解力、コミュニケーション能力、適切なフィードバックの提供能力、チームビルディング能力、倫理的な判断力などが求められます。これらのスキルを持つことで、リーダーは他者に対して尊敬と信頼を得ることができ、結果として組織の成功につながる可能性があると考えます。また、人間力は個人差があり、継続的な努力が必要であり、リーダー自身の成長、部下や組織の発展にとって重要な要素であると言えます。

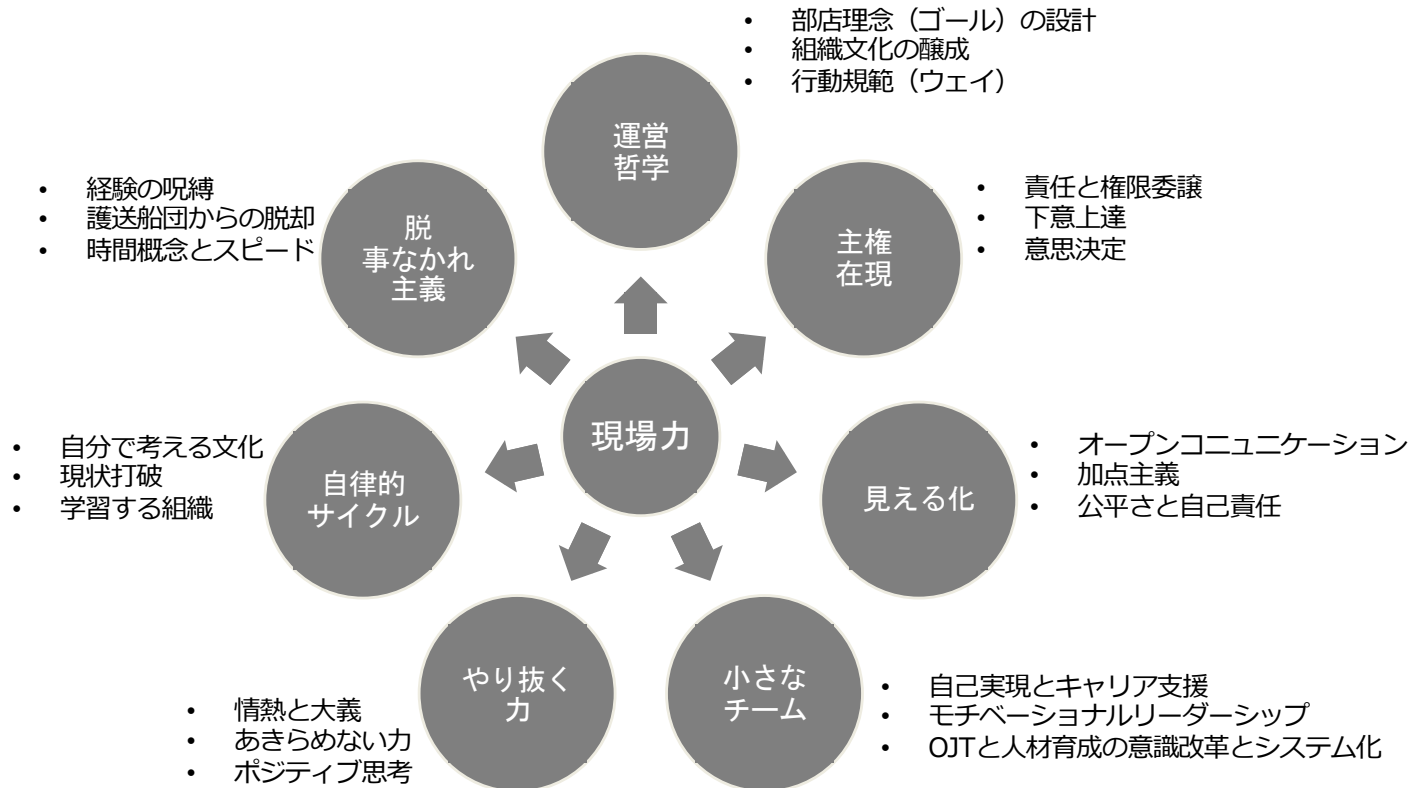
☑ 人間力を構成するものを、上記の内容を参考にしてあなたの考えを述べてください。人間力は何によって高まっていくのか、磨かれていくものなのかということです。なお、人間力の構成要素は5つとは限りませんので、数にこだわらなくて結構です。右図の○に記入してください。





# 組織構築と運営方法

組織を構成する要素として以下の7つを研修で取り組みます。これらの要素を基にあなたはどのような支店を創っていきたいと思うかを考える手がかりにしてください。また、この7つ以外にあれば追記して構いません。なお、中心にしているものは「現場力」を高めることです。それぞれの要素の意味がわからない場合は、自分なりに調べ、考察して自分の前提を敷いて考えるようにしてください。



「現場力を鍛える」遠藤功 著 東洋経済新報社より抜粋一部修正



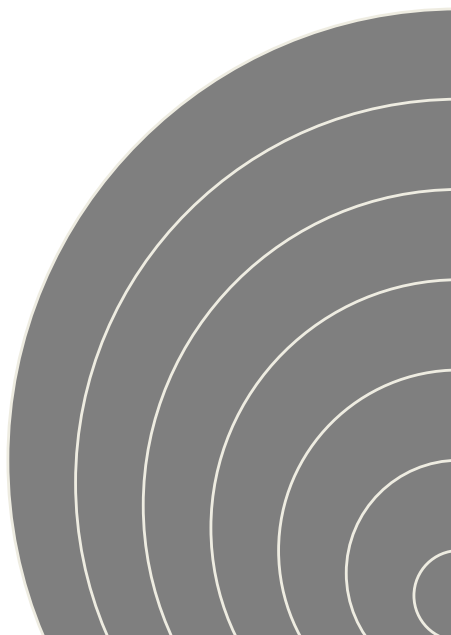
# 7つの組織構築要素 概説

要素	概説
運営哲学	事業組織には複数の人間の意識の統一や共感を促す考え方がなければ統率力を失います。具体的には部店理念、文化、行動規範等が考えられます。
主観在現	現場にこそ答えがあり現場が主役になって改善などを行うこと。顧客の気持ちになり、顧客が喜んで来てくれるような対応や、商品の品揃えは、現場の人間でないと実現できない。現場がプロ意識を持って現場にあたり、そこで上がった改善案や要望を経営側がサポートしていく。主観在現という意識を組織の文化として持てるような組織がマーケットからの支持を得られるとされています。
見える化	ディスクロージャーを社内で推進すること。オープンな情報共有、コミュニケーションが健全な職場を創り、良好な人間関係を構築することから、仕事の仕方だけでなく、あらゆることを万人が見える、わかる状態にすること。
小さなチーム	組織は人の集合。人を小さなチームに形成させ能力の最大化を図ること。米国企業では、SBU(Strategic Business Unit) と言って機能別、プロジェクト別に3～10名単位のチームによって業務にあたらせる。
やり抜く力	物事を成就させるためには、最後まで諦めないこと、最後まで熱い情熱も持って臨む姿勢が大切であることを、米国の経営大学院が合同で調査した「GRIT：やり抜く」という力を組織に浸透させなければならない。
自律的サイクル	指示待ちではなく、人のせいにする事なく、自らが責任を持って考えて行動する文化、仕組み、仕方のこと。また、経験をともに共有化して自ら学習する組織を形成することによって経験曲線を効果的にする働きがある。これも組織強化に有効な策と考えられている。
脱 ことなかれ主義	物事に対し、波風が立たないように対応することを言います。事なかれ主義の人は、争いや紛争、喧嘩ごとを嫌い、何よりも平穏なことを優先する傾向にあります。態度や考え方が消極的になる、官僚主義がはびこる、保守的になりチャレンジや挑戦することがなくなることから組織の腐敗が始まる。

# 自部店の組織体制を構築する

研修では、組織構築要素（P.9）を理解の上、自部店の現状に即して組織体制の構築をプランニングしていただきます。組織を率いていくために、下記の7項目をどのような考え方で、いかなる方法で牽引したら良いかを具体的なアクションとして考えてください。このセッションを通じて、あらためて自部店を運営する際の体制の作り方をイメージしていただきます。

## 具体的なアクション

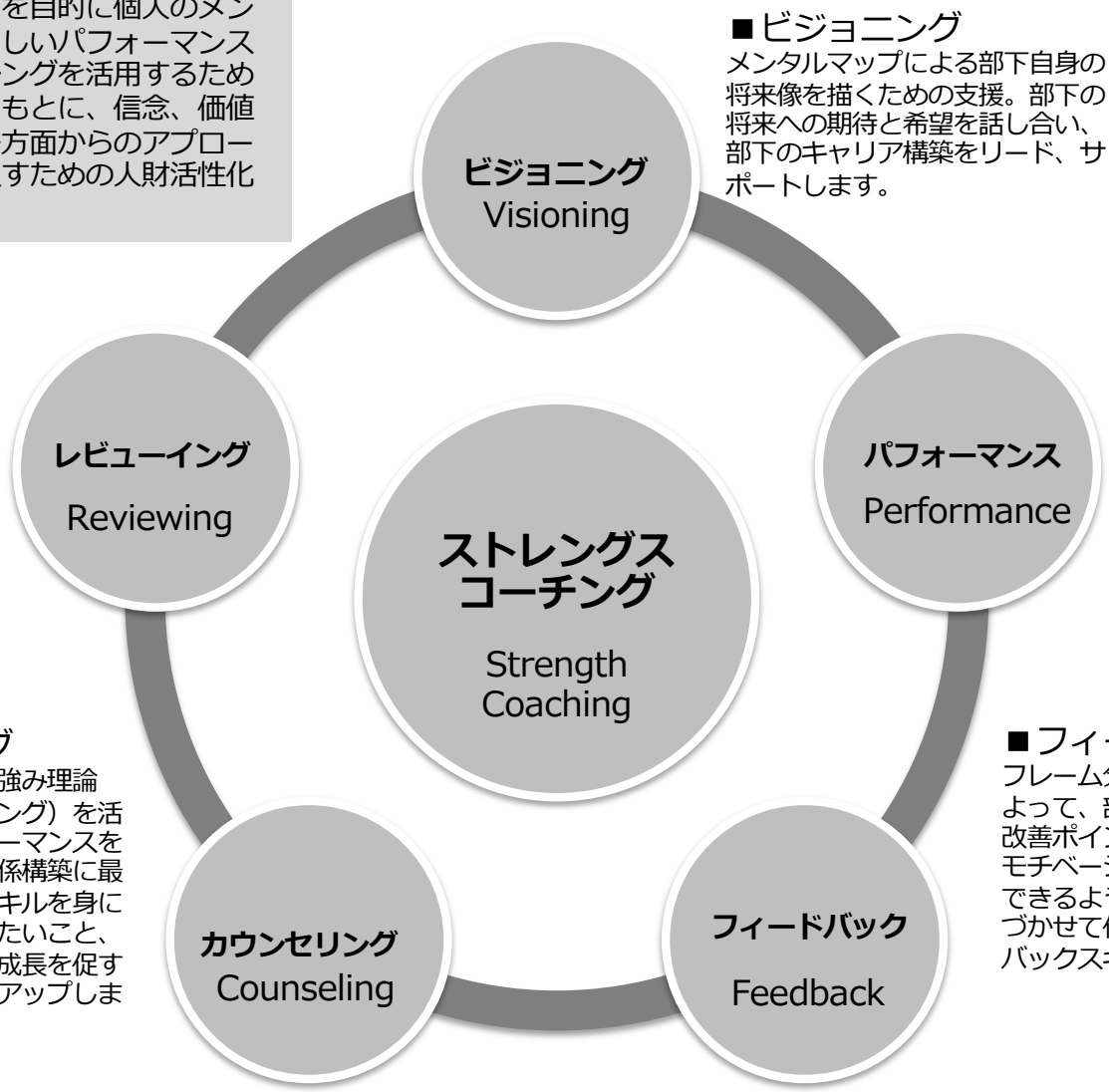


■ 脱ことなかれ主義：
■ 自律的サイクル：
■ やり抜く力：
■ 小さなチーム：
■ 見える化：
■ 主権在現：
■ 運営哲学：

具体的なアクションの書き方としては、あれもこれもと記載するのではなく、重要、緊急と思われる項目に絞り込んでください。書き方の例として、例えば「脱ことなかれ主義」を推し進めるためのリーダーとして重要なアクションは何かを考えます。また、「自律的サイクル」が自部店に必要なだと思われるなら、従業員が自律的になるために、リーダーとしてどうしたら良いのかを考えます。それぞれの7つの要素を考えてみましょう。大事なことは具体的な行動のイメージが湧いてくるものであることです。

# 部下を活かして育てることの重要性

※部下社員のモチベーションアップを目的に個人のメンタル・フレームを柔軟化し、自分らしいパフォーマンスを発揮させるストレンクス・コーチングを活用するために、5つの切り口（タイミング）をもとに、信念、価値観、観念、枠組み、解釈の仕方等多方面からのアプローチを図り、個人の成長や活性化を促すための人財活性化のための必携スキルと言えます。



■ **ビジョニング**  
 Visioning  
 メンタルマップによる部下自身の将来像を描くための支援。部下の将来への期待と希望を話し合い、部下のキャリア構築をリード、サポートします。

■ **パフォーマンス**  
 Performance  
 どうやってビジョンや目標に到達するのか、実行計画と課題化を支援します。部下は計画と課題解決をエンジンに行動します。

■ **フィードバック**  
 Feedback  
 フレーム分析とリフレーミングによって、部下の強みの認識支援と改善ポイントをストレートに伝え、モチベーションを高め、より成長できるように考え方ややり方に気づかせて促すよう適切なフィードバックスキルを駆使します。

■ **カウンセリング**  
 Counseling  
 メンタル・タフネスと強み理論（ストレンクスコーチング）を活用して、部下のパフォーマンスを最大化します。信頼関係構築に最も重要な「傾聴」のスキルを身につけます。部下が言いたいこと、部下の感情、捉え方、成長を促すものを正確にキャッチアップします。

■ **レビューイング**  
 Reviewing  
 評価事項、成果について公正にファクツファインディングできる能力を再確認します。レビューは評価ではなく、気づきを助長するものでなければなりません。基本は「褒める」こと。二つ目は「改善」ポイントを認識させ対応策を具体化させることです。

※メンタルフレームとは、目の前の事象や情報を処理するための思考パターンや解釈の仕方の中で、人の判断や理解に影響を及ぼすものと言われています。



# アクションプランを作成する

今回の新任部店長研修 (Basic Stage) を受講して、リーダー宣言 (自分との約束) を考えていただきます。組織を率いるリーダーとしての存在意義、役割認識、果たすべき責任を意識して、メインテーマである「情熱と人間力」を活かした目指すべきリーダー像を表現してください。

いつから (When) 何を (What) どうやって (How)

リーダー宣言	自分自身を変革するために (これまでと立ち位置を変えて新たな役割、責任、成果を果たすために自分はどう変わる必要があるか)
	組織を作り運営するために (自組織をどのように作り上げ、どのような運営を行うか、そのための考え方とやり方を具体化する)
	部下との良好な関係作りと活かし方について (安心・安全な関係構築方法と育て方、活かし方に関する考え方、方法を具体化する)



# 制作・著作

---

株式会社インターディペンデンス・コーポレーション  
〒105-6027 東京都港区虎ノ門四丁目3番1号 城山トラストタワー27階

☎03-5403-3445

✉ [info@inter-dependence.com](mailto:info@inter-dependence.com)

HP: <https://inter-dependence.com>