

パワポ制作依頼資料概要

◆責任者研修の目的と意義

- ・責任者としての役割と視座を再確認し、組織を動かす中核人材としての基盤をつくることが目的。
- ・未経験者が多い現状を踏まえ、視野の拡張・マインドセット・行動の明確化を目指す。

◆責任者に求められる3つの役割

- ・メンバーの自律支援と育成
 - 教える・任せる・見守るのバランスをとり、チームの厚みをつくる
- ・現場と経営の橋渡し
 - 経営の意図を現場に、現場の実情を経営に届ける通訳者となる
- ・課題発見と改善の主導
 - 違和感を拾い、自ら動き、改善へつなげる推進者となる

◆責任者が意識すべき行動①：基本姿勢

- ・報・連・相の徹底
 - 情報の起点として動き、信頼と透明性のあるチームをつくる
- ・部下の成長に投資する意識
 - 1on1 や声かけを通じて、成長に本気で向き合う姿勢を見せる
- ・常に業務の効率化を考える
 - 属人化を防ぎ、自動化・マニュアル化・仕組み化に取り組む

◆責任者が意識すべき行動②：伝え方と姿勢

- ・チーム全体の成果にコミット
 - 自分の成果ではなく「チームとしての結果」を追う
- ・愚痴ではなく課題提起+提案を
 - 「これは問題です」で止めず、「こうすれば良いと思います」と伝える
- ・ネガティブ思考・否定表現の禁止
 - 伝えるときは「どうすれば良くなるか？」を軸に話す
 - 反対意見は共感→自分の意見の順で。共感があることで相手の受け止め方が変わる

◆やりがちなNG行動

- ・受け身／指示待ち
- ・感情的な叱責や否定
- ・“自分がやった方が早い”という思考
- ・忙しさを理由に改善を放置

- ・問題を指摘するだけで自分の意見を持たない
- ・相手の意見にいきなり否定で入る

◆今後求められる責任者像

- ・SANZEN が求める責任者とは：
- ・育成型リーダー
→ 指示ではなく、成長の機会を提供する
- ・改善推進リーダー
→ 課題を拾い、仕組みで解決する力を持つ
- ・経営視点リーダー
→ 「経営者だったらどう動くか」を考える視座を持つ

◆日々自問すべき5つの問い

- ・今の行動はチームの未来につながっているか？
- ・属人的な業務になっていないか？
- ・メンバーに「背中」を見せられているか？
- ・チームの空気・成長に自分の言動は影響しているか？
- ・経営視点で自部署の役割を見れているか？

◆今後の取り組み：責任者定例ミーティングの実施

- ・週1回、責任者・責任者候補で定例を開催。
- ・進捗・課題・改善案・育成の取り組みなどを共有し、横断的な連携と経営との一体感を強化する。
- ・他責や愚痴ではなく、「提案ベースの発言」を前提とする。

◆まずは一歩から：1ヶ月チャレンジの提案

- ・いきなり全てをやるのではなく、自分にとって最も必要だと思う行動を1つ選び、1ヶ月意識して実行。
- ・定例の場で報告・共有することで継続しやすくなる。

例：・報連相を徹底する ・毎週部下にフィードバックする ・ネガティブ発信をやめ、改善提案を添える ・業務の無駄を1つ改善してみる ・他部署と週1回情報交換をする

◆締めメッセージ

- ・責任者の言動・伝え方・視座がチームの文化と未来をつくる。
- ・変化は「完璧」ではなく「一歩の実行」から始まる。
- ・まずは一つ、自分で選んで行動に移してみよう。