

第一回 社員研修プラザの相談事例

ご相談者：雑貨問屋の経営者桜庭様（仮名、60歳代）

ご相談テーマ：自分が引退後の会社組織が不安なので階層別研修を実施したい

最初は漠然と階層別研修と仰っていた桜庭様、アドバイザーからの質問に答えているうちに様々なことが徐々に明確になっていきます。

■ 階層別研修に興味を持ったきっかけとプロセス

- ・ 自分（桜庭様）が会社を興してこれまでやってきた。
- ・ 代替わりを考え始め、改めて回りを見渡すと社員が頼りない。
- ・ 息子もまだ任せられる状態ではない。
- ・ 指示を出すのは自分。
- ・ 会議も自分がいないと進まない、決まらない。
- ・ 会社の5年後が不安。
- ・ 次期リーダーが欲しい。
- ・ 自分で育てる事も考えたが、今の自分では物理的にも心理的にも難しい。
- ・ 外部に依頼し中堅を育てる研修をした方がいいのではないか。

アドバイザーの質問に答えているうちに、上記のような事柄と桜庭様の想いが出てきました。

■ ここで分かってきたことは

- 1) 桜庭様の指示型マネジメントでここまでやってきた会社。
- 2) 桜庭様対全社員という完全なるトップダウン型。
- 3) 社員は桜庭様の指示待ちになっている可能性大。
- 4) 息子の次期社長（リーダー）という認識は薄い。
- 5) 社員自ら動こう、という認識は薄い

■アドバイザーは一般的な階層別（中堅管理者向）研修内容として、ある研修会社の情報をご案内しました

- ・ 管理者としての姿勢と役割
- ・ 周りがついてくるリーダーシップとは
- ・ 問題解決方法
- ・ 効果的な部下育成（指導）
- ・ OJT のあり方
- ・ 目標設定とは
- ・ コミュニケーション
- ・ ヤル気を引き出す面談とは

研修会社の「階層別研修」では、期間は2日程度で大体上記の内容が含まれています。

■アドバイザーが質問をします

- ・ 桜庭様の会社で欲しい「リーダー像」とは何か？
- ・ 何がどう変わったら「まかせられる社員」になりそうか？
- ・ 5年後の世代交代に向け、まずこの1年で変えたいことは何か？
- ・ 社員が自ら動くように、桜庭様自体がどうなるのがいいか？
- ・ ご子息への関わりがどうあれば次期リーダーに成り得るか？
- ・ 以上を踏まえて、ご案内した研修はどのように効果を発揮するか？
- ・ ご案内した研修で補いきれない事柄は何か？
- ・ どうであったら希望通りの効果的な研修が出来そうか？

質問に答えていくうちに、既存の短期研修では一過性のものになってしまい中途半端で終わってしまう危険性もお感じになられ、自社に特化したオーダーメイドの研修も併せて検討してみることにしました。

この日の相談会ではここで時間となりましたが、後日2回目の相談に来られた際に、「社員の行動が習慣化するまで訓練するには自社に特化した長期の研修の実施が必要」との判断から、オーダーメイド研修を実施することをお決めになり、更に詳細な検討へと入っていかれました。