

[全面広告]

なぜ管理職を育成するのか？

マネジメントされた組織のもたらす効果とは。

代表取締役の竹内哲也さんが全体的な事業戦略のかじ取りをし、同社のナンバー2である松山賢司さんが潤滑油となって組織を回していく。創業41年の竹内建設(札幌市)は、新築、リノベーション、リフォーム、特殊建築など、多様な事業部を抱えている。ITの力も活用して情報共有を進める中で、もともとあった組織力をより強化すべく昨年の「ナンバー2育成塾」に参加し、マネジメントの課題に切り込んでいる。



社員は若手が多い。社員発の意見もあって、オフィスのリノベーションも検討しているという



代表取締役の竹内哲也さん

竹内：自分たちが気付けなかった課題に気付けたことが一番の収穫でした。まずは物事の共通言語化。今までは、口で伝えても伝わらないことはテキストで伝わっているだろうと考えていました。例を挙げれば理念やビジョンに対して、「これに対してどう思う?」「何ができる?」と聞いたときに、個人としては全く別々の意見が出てきたんです。

松山：これをすり合わせて、共通認識ができると、共通認識にあわせてそれぞれの行動スピードは速くなる。お客様に対しどう動くかそれぞれの考えで動けるようになるんです。



「人」に「技」にフォーカスした展開を社員全員で企画していく

竹内：例えばマクドナルドで、「ビッグマックセット10個下さい」と言うお客様がいて、マニュアル通り「お召し上がりですか?お持ち帰りですか?」と聞くのはおかしい。「お持ち帰りですね」とすつと言えるのが社員の教育だと思います。

同社では、管理職が社員の話を聞くことを重要な業務と考えている。松山専務だけでなく、竹内社長も昼の時間帯が空いていれば「ランチミーティング」として誰でもスケジュールを入れることができる制度を導入している。

松山：社長は常日頃からマネジメントをやっているんですよ。悩んでいる社員がいれば、次の成長に踏み込めるような段階まで誘導するようなイメージですね。たとえ話とか、エピソードを用いて説明するのが上手いです。例えば、山があって目標という山頂があって、皆が最短で登れる最短ルートを探しているような状態。少しずつでもぐると歩いていけば、山頂にはたどり着ける。まずは歩き出してみたらどうか、と悩んでいる社員に説明したり。

竹内：ただやってみるとか言うわけじゃなくて、その工夫が大事だと思っ

ています。もう一つは、その社員に受け入れる器があるかどうか。それを見ながら出すようにはしています。

信頼される上司になるには？

竹内：私は社長ですが、相談されて分からないことは「今の私には分からない」と言います。今の私には、分からないことが分かるわけじゃないですか。なんとなく、ごまかした回答をする上司はだめですね。部下にはばれている。これで信頼を失う。松山：社長の場合は、モノの見方はストレートです。だけど、その伝え方を考えている。

竹内：これを言ったら傷つくだろうと思うことでも、後で大怪我すると思えば一時の傷は仕方ない。「私から見たらこう見えるよ」と、しっかり伝える。これができない管理職が増えているように思います。「こ



竹内社長が社員研修会を毎月・月初にやっていて、それも社員の共通認識を合わせる効果を生んできた。先日60回を超えたところで、すでに5年間続いていることになる



専務取締役の松山賢司さんが組織を支える

れを言ったらあなたは反発するから(周りは)言えないんだよ」と。そういうスタッフはどこにもいる。スタッフたちがゴールして結果を出すためには管理職の必要な仕事の一つだと思います。

今後の取り組みは？

竹内：いまブランドと合わせ、「人」と「技術」にフォーカスした打ち出し方を進めているところです。

松山：弊社の場合は大工がいて、ブレカット工場を持っていることが他社との違い。施設受注も伸びています。

竹内：社内的には、社員満足度委員会を作ってくれと言って進めてもらっています。こうしたこともそうですが、社員から新しいアイデアが出てきて、実行する動きが生まれてほしい。組織力の地盤を固めることで、新たなチャレンジが可能になると思います。

「ナンバー2育成塾」の内容(予定)

<p>第1回 4/9 tue 大阪会場 TKPガーデンシティPREMIUM心斎橋</p> <p>1 社長をプロデュースする 経営者とマネージャー(管理職)の違いとは?</p> <p>2 「まず行動する!」を実践するために必要な思考法</p> <p>3 「補完の関係」を学び、企業力を強める判断力をつける</p> <p>4 考え方の整理</p>	<p>第2回 5/14 tue 大阪会場 グランフロント大阪 タワーC</p> <p>1 管理職としての表現力と伝達力 組織を動かすための「伝わる」コミュニケーション どうすれば発言に説得力が生まれるのか? つたわるコミュニケーション能力を身に付けるために知っておくべき三大原則</p> <p>2 組織を動かすためのプレゼン手法と準備</p> <p>3 組織を動かすための仕組み化 正論だけでは人は動かない 仕組みのポイント</p>	<p>第3回 6/11 tue 長野会場 サンプロ本社 ※会場までの送迎あり(松本駅発着)</p> <p>1 管理職としての対話力 部下のモチベーションアップに必要な対話力</p> <p>2 管理職としての対話力・信頼形成の10条件</p> <p>3 部下の意識改革、働き方につながる対話力</p> <p>4 部下の心を動かす会話力 ワークショップの手法</p>	
<p>参加資格: 新建ハウジング購読者で、工務店経営者と、ナンバー2、または管理職候補者 定員: 25社/50名 参加費: 12万円/社(第1回の懇親会費込)</p>			

No.2

ナンバー

育成塾 in 大阪

管理職としての表現力・伝達力

諦めない組織をつくる演技力

No.2としての心得

組織力を最大化する合意形成力

部下の長所を伸ばす対話力

こんな経営者+No.2の方が参加してください

- 会社の戦略や方針が浸透しない
- 社長が現場を離れられない
- どうすれば部下のやる気を引き出せるか分からない

新建ハウジングセミナーガイド 検索 工務店ミライ塾 2019