



Next Seminar

9 THU
26



Sep,26,2024

9/26 モテ研修体験セミナー～
人・仕事・運に愛されてヒトに
なれ!～

この研修では、人・仕事・運にモテる力を身
につけ、仕事での成果を生み出し、人生をより
充実させる方法を学びます。その体験セミナー
です。

詳細はこちらです。

<https://prolabo.entrelabo.co.jp/public>

今回は、顧客様の事例紹介ということで、株式会社明治アドエージェンシー 営業統括本部・営業企画部長の大角武生様と営業企画グループ長の上野剛生様にお話しをお伺いしました。

Q1: 会社概要と、現在の教育体制、人事制度などについて教えていただけますでしょうか？

A1: 弊社は、株式会社明治のハウスエージェンシーとして広告代理業と広告の制作業、そしてスタジオの運営事業の3つの業務を主に3つ行っています。

研修については、従来から人材育成計画を年度のはじめに立てて、各業務に必要なスキルを学びます。

階層別研修については、親会社のプログラムに沿った内容を実施してきました。

広告代理業なので、お客様を持って個別に対応することが多いため、自分以外の仕事の範囲に目が向きにくい、個人商店の集まりのような組織です。

Q2: 今までの体制の内容と問題点は？

A2: 弊社はプロパー社員、キャリア採用の社員・親会社からの出向社員と多

様な社員で構成されており、組織としてどう一体感を出すかが課題でした。

Q3: 研修後どのような変化がありましたか？

A3: 研修を受講した時には、各事業のリーダーが個人商店をまとめていくためにはどうしたらいいのかなという着目点で、まずは自分で受講してみようと受講してみました。

ただ実際自分が受講してみると、それよりも自分の組織を運営していくうえでの課題が明確になっていきました。

自分が正しいと思ってやっていることがいまいち相手に伝わっていない。振り返ってみると、自分のチームは、自分が牽引していて、部下の力を生かしきれていないことに気づきました。なぜうまくいかないかが研修を受けてよくわかりました。同じ仕事であっても、各々でやり方が違う事が理解できました。

Q4: 研修後、組織内での関係性の変化はございましたでしょうか？

A4: 研修後の事後課題で、仕事・役割・課題等を再度設定し、それを部下に説明する課題がありました。特に期待役割を意識しながら、部下の顔を思い浮かべながら、部下に話をしました。

その結果、部下より営業企画部として数値管理だけでなく、業務管理・組織の活性化も併せて行う重要性が深く理解できたというフィードバックをもらい、研修で学んだ期待役割が重要ということを実感することができました。

Q5：仕事のパフォーマンスへの影響はございましたでしょうか？

A5：研修を受けて、自分と他人が考え方が違うことを理解できましたので、その違う個人同士をどう生かすかが重要だということを理解しましたので、まずは営業企画部で取り組みをしていきました。

二人とも個性豊かな部下でしたので、相手に自分の考えを押し付けるのではなく、相手の意見を尊重していく中で、チーム内での議論も活発になっていきました。

チームが一体感を持つ中で、非常に営業企画部としての業務の幅が広がりました。

実際に数値管理だけでなく、色々な改善後雄・組織の悩みなどを打ち明けてもらうようになり、社内の中でも位置付けが変わってきたと感じるようになりました。

その中で私が体感しているこの現状を部下にも実感してほしいと思い、タイミングを見て、研修を薦めました。

上司が研修を受けてあきらかに言動に変わりました。

私自身も、上司の対応が変わったので非常に仕事がやりやすくなりました。自分も変われると思い、研修に参加しました。

私も、研修を受けて自分と他人の違いもわかり、今まで他人にお願いしてもその通りにしてくれないことにモヤモヤすることが多かったのですが、研修を受けることにより、そのモヤモヤが解消されるようになりました。自分もスムーズに業務が進むようになりました。

Q6：他の社員にも受講してもらったきっかけは？

A6：研修後に上司に報告したところ、二人だけで共有していることを他の社員にも知ってほしい。そして社内の課題であるマネジメントやリーダーシップにもこの研修は活かせるのではないかと思いました。

マネージャーが組織をまとめるに苦労していたのでマネジメントという悩みを解決するのに使えると思い、それを役員に提案し、全社のマネージャー層に実施することになりました。

Q7：今後の展開予定を教えてくださいませんか？

A7：各事業部の部長が席を立てて熱心に研修に取り組む姿を見て、今回の研修が各組織に落とし込まれていくと思いました。アンケートでも研修を受けてよかった、満足した声を受けて全社的に展開してゆきたいという意見も出ていたので、良い方向に進むきっかけを造れたと思います。

Q8：最後にメッセージをお願いします。

A8：1つの事案に対する考え方ややり方が違うことがよくわかるので自身と他人との相性を気にすることなく、モノの捉え方や考え方が違うだけで目指しているものが同じという事がわかることが、リーダーには重要であることがこの研修で理解が深まると思います。

リーダーも気持ち楽になり、違う相手を受容してどう活躍してもらおうかが見えてくると思います。

そのためにリーダーはどういう役割を演じた方がいいのか、そのことが実感できると思います。自らが素直に変わることができるようになりますと思います。

そういう研修だと思います。

Under Planning



習慣化研修

習慣化から、具体的な行動計画・目標に落とし込んでいくための研修コンテンツを作成中です。

詳細はまたアントレラボ通信でもご紹介できたらと思いますので、乞うご期待ください。



【コラム執筆】

人と人、人とコトの仲をつなぐ

仲津定宏

明治アドエージェンシー様のように、上司から部下に、そして会社全体に広がるケースは珍しいのですが、一方で理想的ではあると思います。やはり導入を決める方自身が、研修効果を実感し、それを社内に展開していくことで、研修における効果の広がりも加速できると思います。

体験セミナー開催報告

元プロ野球選手による講演会開催報告

先日とある企業様の講演会で、弊社より元広島カーブの達川光男様をご紹介させて頂きました。現役時代だけでなく、高校時代や幼少期の思い出、引退後に国民的歌手とのエピソードやテレビ番組で大物野球解説者との絡みなど、ユニークなお話で会場を湧かせておりました。

時折、参加者にも刺さるようなためになる言葉を交えながら、終始安定したペースで講演を頂きました。

時間を少しオーバーしてしまいましたが、そこも達川さんなりのサービス精神と愛嬌でなんとか乗り切っていました。