

中堅社員に求められる役割、 目指す在り方とは？

～ 中堅社員向け フォロワーシップ研修 ご参考資料 ～



1. 中堅社員に対して、よくお伺いする問題意識

職場の上司



一、プレイヤーとしては
しっかりと成果をあげられるように
なってきたが、
そろそろ視野や視座を
高められるようになってほしい…

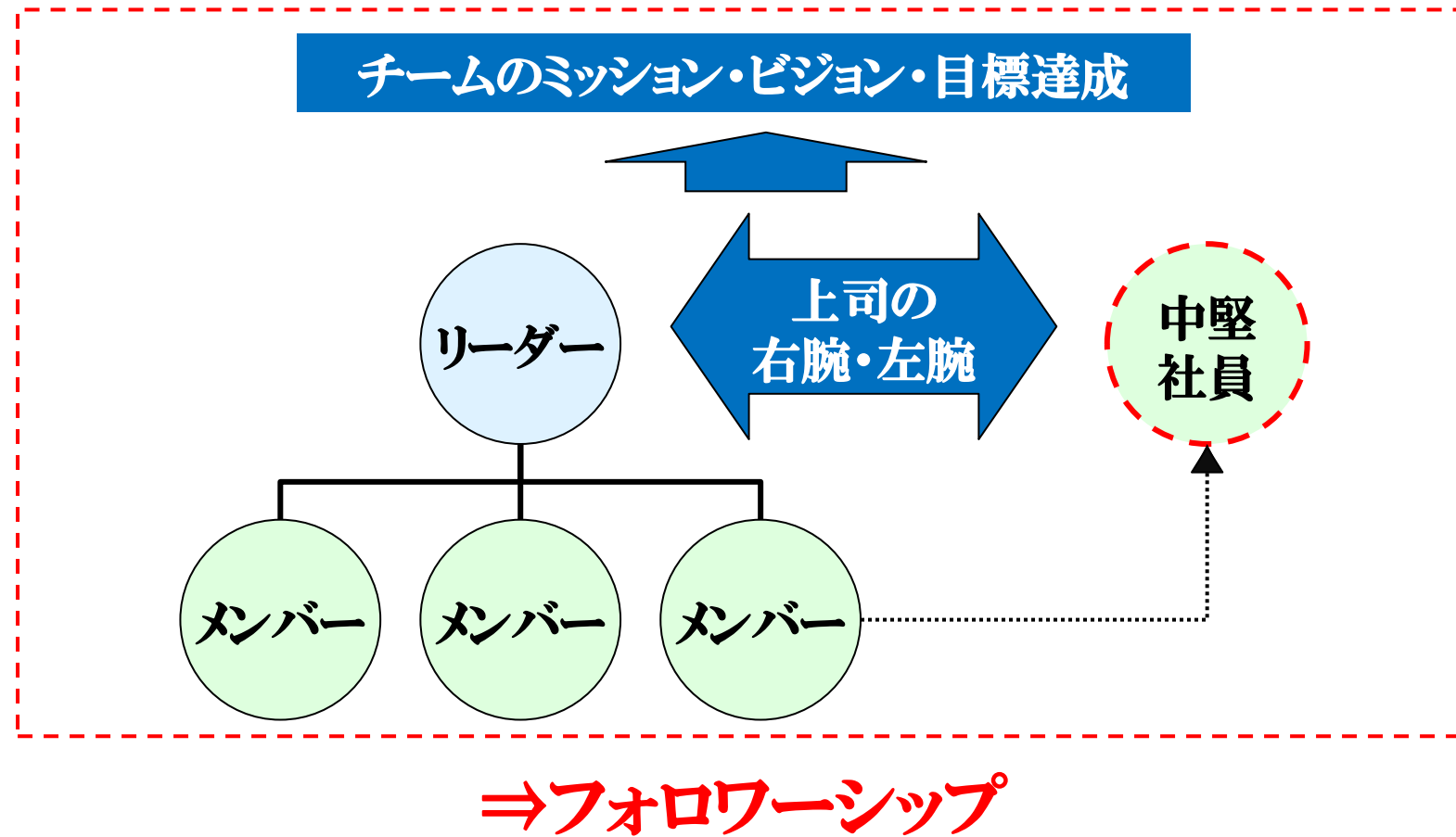
自分のことばかりで、
組織意識(上司のフォロー、
後輩指導・支援等)
がまだまだ低い…

仕事に慣れたからか
仕事に対してマンネリ化した
様子が見受けられる…

チームの確実な戦力として、成果をあげてはいるものの、
成長が鈍化し、**プレイヤー以上の役割**を果たせていない中堅社員は多くいらっしゃいます。

では、中堅社員に求められる役割とは？

2. 中堅社員に求められる役割とは？



中堅社員は、一、単なるプレイヤーではなく、上司の右腕・左腕として
フォロワーシップを発揮することが求められています。また、プレイングマネージャーの負荷・負担が
大きくなっている昨今、中堅社員のフォロワーシップの重要性は増してきております。

2. 中堅社員に求められる役割とは？

フォロワーシップを発揮するために大切な3つのSTEP

STEP1. **自らの働き方**を見つめ直すこと



STEP2. **チーム視点**を持つこと



STEP3. **チーム関係者の成果・成長に貢献**していくこと

※チーム関係者とは、上司、部下・後輩、他部署メンバー等

まず最初に問われるのは、チームのことや人の貢献以前に、「自分のことはどうか」です。
また、チーム関係者に関わっていくうえでも、どの視点、どの軸で関わるかが問われます。
上記の観点を踏まえ、プログラムを構成します。

3. プログラム概要案

1日プログラム(9:00~17:30) ※時間は目安です。ご要望に応じ、柔軟に対応します。

各セッション	各セッションの狙い
<p>■導入 GW:「最近の私 仕事とプライベート」 ①最近ハマっていること ②仕事上での悩み</p> <p>セッション1 中堅社員として期待されていることは? 講義:「中堅社員の期待役割、フォローシップについて」 ケーススタディ:「中堅社員のフォローシップ」</p> <p>セッション2 STEP1.自らの働き方を見つめ直すこと 個W・GW:「入社から現在までの振り返り」(事前課題1) 個W・GW:「上司からのメッセージ」</p> <p>セッション3 STEP2.チーム視点を持つこと GW:「本部・部・課の方針・課の課題の共有」(事前課題2) 講義:「チーム視点について」</p> <p>セッション4 STEP3.チーム関係者の成果・成長に貢献 講義:「チーム関係者の成果・成長に貢献する観点」 個W・GW:「チーム関係者の成果・成長の貢献を考える」 講義:「相手理解を深めるための観点」 GW:「普段自らが上司・先輩に対し、成果・成長の貢献をするうえで意識して取り組んでいること、工夫していることを共有」 講義:「上司・先輩に対する成果・成長の貢献のポイント」</p> <p>セッション5 まとめ 個W:「学び・気付きの共有」「これからの向けて」</p>	<p>■導入 学びの場創り 研修へのマインドセット 自分達が実際の職場で抱えている悩みや問題を可能な限り、払拭していく</p> <p>セッション1 中堅社員として期待されていることは? 中堅社員の期待役割の認識、及びフォローシップにおいて大切なことをケーススタディを通じて理解する</p> <p>セッション2 STEP1.自らの働き方を見つめ直すこと ・振り返りを通じて、自分の働き方を見つめ直す ・上司からのメッセージを通じて自分の働き方を深める</p> <p>セッション3 STEP2.チーム視点を持つこと ・事前課題の共有を通じて、自らが考えた今後の方針や現状の課題についての認識を整理する チーム視点(≡上司と同じ視点、それ以上の視点)を持つ</p> <p>セッション4 STEP3.チーム関係者の成果・成長に貢献 ・チーム関係者の成果・成長に貢献する観点を学ぶ ・相手を理解を深めるための観点を学ぶ ・上司、先輩の貢献に対し、それぞれが意識し、取り組んでいる考え方や技を共有する</p> <p>セッション5 まとめ ・研修でのまとめを実践につなげるための行動計画を立てる 研修での学びやこれからの向けての抱負を語る</p>

4. プログラムコンテンツご参考

真のリーダーに向けた4つのステージについて記載します。

		なぜ、真のリーダーには4つのステージが必要か？
第4 ステージ	リーダーシップ (≒真のリーダー)	真のリーダーとは、役職、形だけのリーダーではなく、「 あの人についていきたい 」と部下・メンバーから思っていただけリーダー。 <small>今回はここにフォーカス</small>
第3 ステージ	フォロワーシップ (≒人の支援、できる部下)	人の支援や、できる部下の動き(≒部下力)を身に付けておくと、自分の部下・メンバーにもどのような観点で動くべきか、指導、育成ができる。
第2 ステージ	メンバーシップ (≒一人前)	第3ステージの「人の支援」云々の前に、自分自身が「一人前か」ということがまず何より問われる。
第1 ステージ	ペーパーシップ (≒最高の下っ端)	下っ端仕事を職場でしっかり実践しておくことで、下っ端の人間の心境・状況が分かるようになる。この「分かる」ということが後の指導、育成で活きる。

本プログラムでは、第3ステージ「フォロワーシップ(≒人の支援、できる部下)」にフォーカスし、進めます。

「チーム(≒上司)視点を持つこと」において大切な観点を記載します。

自社方針・目指すこと
及び現状課題の把握

事業本部方針・目指すこと
及び現状課題の把握

自部門方針・目指すこと
及び現状課題の把握

会社・事業本部との
繋がりを明確に
することが大切

会社・事業本部との繋がりを明確にすることで、会社・事業本部への貢献を高めることができ、結果、自部門としての評価も高めていくことができます。

人間の普段の行動の90%以上は、無意識とされています。
自分自身が普段どのように仕事を進めているか(≒自己理解)をまずは見つめ直しましょう。

日々の
出来事・出会い
(≒体験)

➔

学ぶ / 学ばない
気づく / 気づかない
活かす / 活かさない

➔

プラス・マイナス含め
自分の意識・行動
価値観となる

<良くも悪くも、日々の仕事に影響>

自身の意識、行動、価値観は、時間の経過と共に、良くも悪くも変化していきますので、定期点検が必要です。

関わる人全員に貢献していくには、「**そもそもの貢献意識**」を持って、「**相手理解**」「**役割検討**」「**提案・実行**」していく必要があります。

関わる人に対して・・・

そもそもの
貢献意識

➔

①相手理解

➔

②役割検討

➔

③提案・実行

<関わる人>

上司・先輩

部下・後輩

※上だけでなく、下に対しても発揮すべきもの

関わる人に貢献していくことで、チーム内でのあなた自身の**信用・信頼**、そして**存在感**も高まっていきます。

◆最後に・・・

「社員にもっといきいきと働いてほしい」
「真の意味で活躍する社員を増やし、定着させたい」

今の**本気**の取り組みが、未来を変える

株式会社セルフ トランセンデンスまで

URL : <https://www.self-t.co.jp>

※疑問・質問、またはご依頼に関しては、
弊社から別途回答、あるいは、ディスカッションの機会を
設けさせていただきますので、self-t@self-t.co.jpに
お問い合わせください。