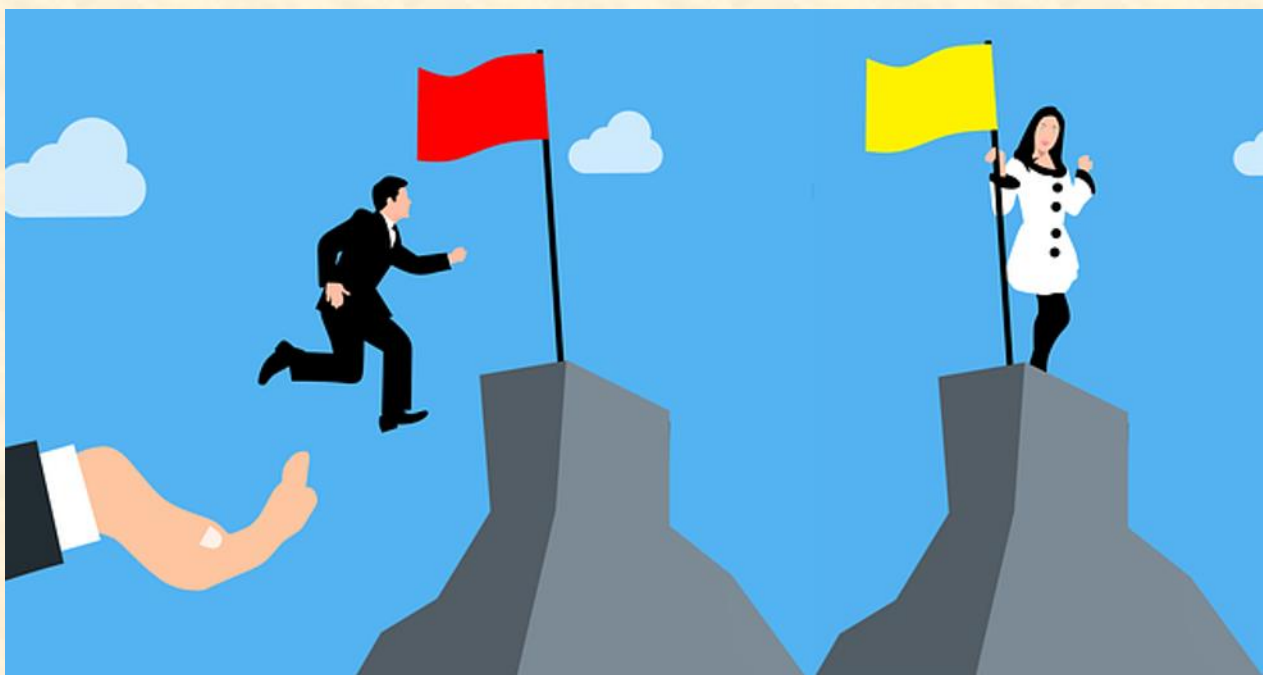


スタンスビルディングワーク

【解説】 抜粋

名前：



■ 前提

内容を確認した上で、各ケースに回答してください。

太郎 「マスター、同じのもう一杯ちょうだい！」
花子 「ちょっと、太郎。もうやめときなあって。あんた飲みすぎよ」
太郎 「いいんだって。今日は飲みたいんだよ」
花子 「あなたいつもじゃない……」
マスター 「お待たせ。太郎くん、今日はちょっとペース速いね。ほどほどにね～」
太郎 「ありがと、マスター。はあ、いいよな、花子は。来月から新卒の教育担当も任されたんだろ？」
花子 「え、何？ 太郎もやりたかったの？」
太郎 「いや、そういうわけじゃないけどさ……」
花子 「何よ、どうしたのよ。気持ち悪いわね。はっきり言いなさいよ」
太郎 「いや、俺このまま今の会社続けていいのかな～、って思ってるんだ」
花子 「は？ 何？ 急に。またこっぴどく怒られたの？」
太郎 「ん～、急にじゃないんだよね～。前からどうしようって思ってたんだけどさ、花子と同じようなことやってのに、何でか知らないけど俺だけ成果出ないもんね。」
花子 「そんなことないんじゃない？」
太郎 「いや、そうなんだよ。まあ、成果はね、自分がセンスないのか努力が足りないのかなんだろうから、しょうがないと思ってんだけど……」
花子 「だけど？」
太郎 「ん～、なんかさ、仮に俺と花子が同じことやって失敗もしくは成功したとするだろ？」
花子 「うん」
太郎 「でもさ、なんか怒られ方とかほめられ方が違うと思わない？」
花子 「そうかな～」
太郎 「いや、そうなんだって。ねえ、マスター」
マスター 「う～ん、マスターは仕事場での二人を見てないからね～。でも、こうやっていつも飲んでる姿を見てると二人とも仕事ができそうだし、皆から好かれてそうだけど？」
花子 「ですよ、マスター。太郎が考え過ぎてるだけですよね」
太郎 「いや、一つ一つのことでもそうなんだけどさ、最近色んなところでそういった評価の差というか、印象が違ってるとような気がするんだよね～」

太郎と花子は大手OA機器メーカーに新卒で入社、同じ部署に配属され、営業として日々既存顧客の対応と新規開拓を行っている。担当エリアこそ違うものの、エリア内の企業数や規模、業界のバラつきなど営業における条件はほぼ同じである。日々営業に取り組み、3年目に突入した。

花子は常にパフォーマンスが高く、毎月成果を出した人材に対して実施される支社表彰の常連となっており、時には全社での表彰を受けることもある。一方、太郎は目標を達成している月より、達成していない月の方が多く、表彰された経験も支社で一度きりだ。

今年、支社に配属される新人社員も太郎と花子の時と同様に2名であった。初めてできる後輩が本社での集合研修を終えて現場配属となり、いよいよ本格的に現場でのOJTが始まることになった。支社でOJTを担当するのは毎年3年目の社員であり、入社3年目の社員が太郎と花子2人のため、当然2名の新人は太郎と花子それぞれが1名ずつ指導をすることになると思われていたが、実際には、花子が2名の教育担当としてまとめて面倒を見ることになった。

朝礼でその発表が行われた当日の夜、仕事を終えて二人がよく行くバーに太郎が花子を誘って飲んでる。

■ ケース1：下記の事例を確認の上、設問に回答しましょう

【所要時間：4分間】

－太郎、花子が入社後、本社研修を終え、現場に配属されて1週目のシーン－

先輩社員「ってきます！」

二人「いってらっしゃい！」

違う部門の田中先輩を残して、太郎と花子以外の先輩社員が全員外出をしてしまった。指示をされていたことがあるので、まずはそれに取り組もうと太郎は考えた。1時間後、指示されていた仕事は全て終了した。

太郎はそう考えて、特に何をするでもなく誰かが帰ってくるのをじっと待っていた。

【気になったところ/問題と思うところ/どうすれば良かったのか：回答事例】

- ・太郎が
- ・先輩が
- ・先輩の
- ・花子と
- ・部署は
- ・掃除とか
- ・指示された仕事が

【この事例から感じたこと・気付き・学び：回答事例】

- ・自分も
- ・勇気を
- ・自分で
- ・先を
- ・
- ・自分で
- ・何にでも

■ ケース1：解説

【テーマ：主体性】

■ 設定テーマは【主体性】です。

■ 確認ポイント

1. 経験がないことに対する行動は、想像以上に難しい

このケースを見て、「何らか動くのが当たり前」と感じた人もいるでしょう。では、何故これがわざわざケースと
なって出されているのでしょうか？

それは、

、主体的に取り組みましょう。

2. 行動に現わさないと、意味がない

主体的に動く気持ちや意識を、持っていたとしても、

3. 主体性の有無は、成長の差に直結する

二つの理由で、「主体性」の有無は、成長に影響を及ぼします。

一つには、

以上、3つのポイントをふまえて、何事に対しても「主体性」を持って取り組む、そのために、「強い意思を
持って行動に移す」ということを実践しましょう。

■まとめ

【テーマ：自己ブランド】

全ケースを終了して、太郎さんについてどんな印象を持ちましたか。「ダメ社員」「悪い手本」「こうはなりたくない」「もっとがんばる必要がある」「かわいそう」様々な印象があるかと思いますが、良くない印象を持った方が多いのではないのでしょうか。

では、2ページ前提のページを今一度確認ください。

太郎さんの台詞18行目、20行目に、下記内容があります。

「仮に俺と花子が同じことやって失敗もしくは成功したとするだろ？」
「でもさ、なんか怒られ方とかほめられ方が違うと思わない？」

太郎さんの最後の台詞にも

「一つ一つのことでもそうなんだけどさ、最近色んなところでそういった評価の差というか、印象が違ってるとような気がするんだよね～」

とあります。

花子さんは「そんなことない」と否定していますが、実際にはこういうことが起こり得ます。

例えば、

あなたは太郎さんと花子さん、どちらがいいですか？どんなブランディングを行っていきますか？

いい自己ブランドを構築できるように、このケーススタディでの気付きや学びを胸に刻んで活躍できるビジネスパーソンを目指してください。