

LESSON 22

ご提示いただいた面談記録のまとめは以下の通りです。新任エリアマネージャーの田村氏と大塚エリア統括部長の期初目標設定面談の内容が記録されています。

面談概要

- ・ 日時・場所: 2026年4月6日（月）14:00～15:30、本社第3会議室
- ・ 参加者: 田村恵（新任エリアマネージャー）、大塚章浩（エリア統括部長）

田村氏の目標と計画（事前メモ）

- ・ 数値目標: 年間売上18億3000万円（前年比103%）、スタッフ定着率75%以上、顧客満足度4.1、粗利率38%。
- ・ 重点施策（売上・在庫）: 売上進捗の週次管理、在庫回転率の向上（2.5から2.8以上）、不良在庫の削減（前年比30%減）。
- ・ 人材育成・その他: 欠員の早期補充（2週間以内）、店長との月1回の1on1ミーティング、店長同行での競合店視察、社内研修やコーチング講座の受講。

面談での主なやり取りと指導内容

- ・ 役割認識の転換: 大塚部長から、エリアマネージャーとしての最大の役割は「自分で動くこと」ではなく「各店長を動かすこと」であると指摘されました。田村氏が店舗のシフト穴埋めに入った件について、「店長が自走できなくなる」と注意を受けましたが、田村氏はまだ完全に腹落ちしていない状態です。
- ・ 店舗への介入方針: 下振れしているC店・E店への対策について、田村氏は「店長を信じて待つ」と回答しましたが、大塚部長から「『待つ』と『放置』の違いを考えるように」と指導されました。
- ・ コミュニケーションの仕組み化: 田村氏の「コミュニケーションは自然にやるもの」という認識に対し、大塚部長は先回りで情報を上げたり相談したりする「仕組み化（意図的な設計）」が必要であると指摘し、コミュニケーション部分の計画を具体的に書き直すよう宿題を出しました。

大塚部長の評価と懸念点（面談後メモ）

- ・ 評価点: 現場への責任感や行動力、数値目標の設定精度、得意領域である売上・在庫管理の知識は高く評価されています。
- ・ 懸念点: 「自分が動けば解決できる」という過去の成功体験が成長を妨げるリスクがある点や、人を通じて組織を動かす意識がまだ薄い点が懸念されています。また、自己研鑽（研修申込など）が後回しになる傾向も指摘されています。

今後の課題とネクストアクション

- ・ 田村氏のアクション:
- ・ 新任管理職研修の申し込み（4月10日まで）
- ・ 未実施3店舗の店長との1on1の実施（4月中）
- ・ コミュニケーション計画の具体化（宿題）
- ・ 「待つ」と「放置」の違いについての考察（宿題）
- ・ 大塚部長のアクション:
- ・ C店・E店の下振れ背景の情報共有
- ・ 5月に2店舗の店長と田村氏の面談機会を設定
- ・ 次回面談: 5月1日

この面談内容をもとに、より詳細な「引き継ぎ資料」や「今後のアクションプランに特化したレポート」などを作成することも可能ですが、いかがでしょうか？