

LESSON 22

ご提示いただいた面談記録をもとに、新任エリアMGR（田村恵さん）の目標や課題、行動計画をマンドラート（中心テーマ+8つの関連テーマ）の形式に整理しました。

【中心テーマ】 新任エリアMGRとしての目標達成と成長

1. 定量目標

- ・ エリア合計年間売上：18億3000万円（前年比103%程度）
- ・ 粗利率：36.2%から38%へ向上
- ・ 顧客満足度スコア：3.8から4.1へ向上
- ・ 不良在庫：前年比30%削減
- ・ 在庫回転率：2.5から2.8以上へ向上
- ・ スタッフの定着率：75%以上を死守

2. 売上・在庫の徹底管理（得意領域）

- ・ 5店舗の売上を週次で追う仕組みの構築
- ・ 目標比90%を下回った週は店長と即時対策を話し合うルールの徹底
- ・ シーズン末の売れ残りを四半期ごとに確認し、早めに処分方針を決定
- ・ 本部のバイヤーと月1回の面談機会を設定
- ・ 売上・在庫管理の得意領域を生かし、引き続き細部まで把握する

3. 店長育成・自走支援

- ・ 店長との1on1ミーティングを月1回実施する
- ・ 4月中に未実施である残り3店舗の1on1を完了させる
- ・ 次回面談までに1on1の進め方（何をどう話すか）を整理する
- ・ 店長が「田村さんに頼めばなんとかなる」と思わず、自走できる仕組みを作る
- ・ 5月にC店・E店の店長と大塚部長を交えて面談する

4. 採用・定着率向上

- ・ 欠員発生時は、2週間以内に補充のための面接を開始する
- ・ 昨年アルバイトの離職が相次いだB店の定着率を改善する
- ・ 定着率75%以上を維持するための環境づくりを行う

5. 情報収集・現場視察

- ・ 競合店の視察を月1回実施し、現場感覚を養うため担当店長も同行させる
- ・ 業界団体や調査機関のレポートを月1本読む
- ・ 読んだレポートによる業界の動きをエリア会議で店舗へ共有する

6. コミュニケーション・関係構築

- ・ 上長や本部に対して、先回りで情報を上げる意識を強く持つ
- ・ 店舗が困ったときに誰にどう相談するかルートを仕組み化する
- ・ コミュニケーションは自然にやるものではなく、意図的に設計して行う
- ・ 月次報告書を送るだけでなく、日頃から関係を育てる意識を持つ
- ・ （宿題）コミュニケーション部分の行動計画をより具体的に書き直す

7. 自己研鑽の確実な実行

- ・ 新任管理職研修（全5回）へ4月10日までに申し込み、受講する
- ・ 店長の自律性を引き出すため、上半期中にコーチングの外部講座へ1回参加する
- ・ 来年度受験に向け、販売士1級の学習を開始する
- ・ 現場対応に追われて自己研鑽を後回しにしないよう注意する（大塚部長の懸念点）

8. エリアMGRとしてのマインド転換

- ・ 「自分が動けば解決できる」という店長時代の成功体験から脱却する
- ・ 「人（店長）を通じて動かす」場面を意図的に設計する

- ・ 自分が現場のシフトに入る前に、店長が誰かに相談できる仕組みがあったかを第一に考える
- ・ C店・E店への対応において、「待つ」と「放置」の違いを考え、介入方針を明確にする

こちらで整理したマンダラートの項目をもとに、さらに具体的な行動計画（例えば「店長との1on1の進め方」や「コミュニケーションの仕組み化」など）について深掘りしていくことも可能ですが、次に焦点を当てたいトピックはありますか？