

LESSON 22

整理された8つの項目のうち、田村さんが年度内に実行するのが最も困難と考えられるのは「8. エリアMGRとしてのマインド転換」（およびそれに直結する「3. 店長育成・自走支援」）です。

その根拠として、面談記録から以下の2点が挙げられます。

1. 本人が部長からの指摘に対してまだ「腹落ちしていない」点 大塚部長は、先月E店でシフトが足りなくなった際に田村さんが自らシフトに入ったことに対し、「田村さんが動く前に店長が誰かに相談できる仕組みがあったか」「店長が自走でなくなる」と指摘しています。しかし田村さんは、これに対して「スタッフが困っているのを見ていられないという気持ちからの判断だったので、指摘の意味はわかりつつ、まだ腹落ちしていない部分もある」と記しています。頭では理解しつつも、現場を直接助けたいという感情的な部分での納得感が得られておらず、この意識を変えるのは容易ではないと考えられます。

2. 過去の「成功体験」が妨げになっている点 大塚部長のメモには、「『自分が動けば解決できる』という成功体験が、エリアMGRとしての成長を妨げるリスクがある」と明確に懸念が記されています。田村さんは現場への責任感と行動力が高く、売上や在庫管理など自ら細部まで把握して動くことを得意としています。この強力な成功体験から脱却し、「人を通じて動かす場面を意図的に設計する」ことへパラダイムシフトすることは、これまでの自分の強みのある意味で手放すことでもあり、大きな困難を伴うと予想されます。

また、このマインド転換が遅れると、「7. 自己研鑽の確実な実行」の達成も困難になる可能性が高いです。大塚部長は田村さんを「現場対応に追われると真っ先に後回しにするタイプ」と分析しており、現時点でも研修の申し込みが完了していなかったり、資格取得の具体的な計画が立っていなかったりします。自分で現場の問題を抱え込むマインドが抜けなければ、自己研鑽のための時間はさらに奪われてしまうでしょう。

田村さんがこの「マインド転換」の壁を乗り越えるために、例えば「現場に入りそうになったときのセルフチェック項目」などを作成してみることも有効かと考えま

すが、この方向で対策を具体化してみましょうか？