

# 強みを活かす？ 弱点を克服する？

## 社員研修マンガ教材

ビジネスケーススタディ  
紙芝居

中小企業



A部長

こちらはAさんです。

Aさんは、とある中小企業で、中間管理職である部長として、毎日がんばっていました。



『今日から私の部署に移籍してくる新人のB君、将来のリーダー候補ということで、私が彼の育成を担当することになったのだが、はてさて、どうやって成長してもらおうか、期待の新人の育成を任された私の責任は重大だなあ。さて、どうしようかな。よし、まずは、じっくりとB君を観察して、B君の良い所探しをして、B君の強みを探そう』



B君

『A部長、おはようございます。本日から部長のグループに移籍させていただきます、Bと申します。よろしくお願いします』

『おお、B君、おはよう。これからよろしく頼むね。会社としては、君にとっても期待しているからね』

『はい、ありがとうございます。がんばります』

# 一か月後

それから一か月後のことです。ある日のことです。



『この1か月間、B君の仕事ぶりを観察させてもらった。B君の良いところ探し、強み探しをしてみたところ、私が予想するに、B君の強みは、お客様を観察して、お客様に最適な提案をする営業力と軽妙なコミュニケーション力という強みが、B君にはあると思う』



『逆に、B君は、細かい数字は苦手そうだし、毎日同じルーチンワークをきっちりミスなくこなしていく、管理業務など、マネジメント業務は、あまり得意ではなさそうで、そのあたりがB君の弱点なのではないかと思った。』



さてさて、B君の育成方針として、B君の強みをすぐに活かしていくべきか、それとも、彼の弱点を克服すべきか、迷うなあ。うーん、悩ましい』

『よし、決めた。将来のリーダー候補だから、部下を束ねるリーダーになってもらいたいから、弱点を克服する方針で行こう。オールマイティな活躍ができるようになってほしいから、やっぱり、B君の弱点を克服する方向で、育成していこう』

こうして、A部長は、B君の成長を信じて、あえて、B君の苦手な業務をB君に任せました。

そして、ある日のことです。



『うわー、また、やっちゃったー。また、細かい数字を間違っ、お客様にプレゼンしちゃったよー。大変だ、謝罪にいかねばならないよ。うわー』

それからまたある日のことです。



『うわー、またやっちゃったー、ルーチンワークのお客様へのあいさつの連絡、忘れてたー。しまったー。ルーチンワークになると、変化がないから、ついつい忘れちゃうんだよなあ。しまったー、また謝りに行かねばだ。うわー』

このように、A部長の育成方針で、あえて、B君には苦手な分野を任せて、彼の弱点を克服しようとしていました。

しかし、逆に、B君はますます大きなミスをするようになってしまっていました。

そんなある日のことです。

# 大きなミス



夜遅い時間に、B君は社内に残って、インターネットを見ていました。

『はあ、ぼくって、この仕事、向いてないのかな。ミスばかりしちゃって、いろんな人に迷惑かけちゃってさ。はあ、落ち込むなあ。』

ん、んん、なんだろうこれ。このサイトであなたの本当の適正年収がわかります、転職人財オススメサイト、あー、気になるなあ。なにか、僕に向いている仕事ってあるだろうか。この転職サイトに登録してみようかな』

そのとき、たまたま、A部長が外出からもどってきました。

『おお、B君、こんな遅い時間まで、本当によくがんばっているね』



『あ、A部長、おつかれさまです。いえいえ、  
ちょうど今帰ろうと思っていたところです』



『おお、そうだったんだ。ところで、B君、い  
つもいろいろありがとうね。いろいろ大変な  
仕事を引き受けてくれて、本当に助かっている  
よ。実はね、会社としても君に期待している  
し、将来のリーダー候補になってもらいたい  
と思っているから、大変な仕事もいろいろお  
願いしているんだ。なので、困ったこととかあ  
ったら、いつでも言ってもらえればと思うよ。  
いつもありがとうね』

『ありがとうございます。実は、いろいろミス  
をして落ち込んでいたのですが、そう言って  
もらえて、元気が出てきました。がんばります。  
ありがとうございます』

# 5年後 係長



その後、B君は少しずつ成長していきまし  
た。そして、B君が移籍してから、5年後のこ  
とです。

B君は、5年の歳月を経て、見事、弱点を克  
服し、リーダー候補として、係長に昇進するこ  
とができました。

『A部長、この度は、ありがとうございます。  
長い時間がかかりましたが、ようやく僕も係  
長になりました。すべてA部長のおかげです。  
本当にありがとうございます』



『いやいやいや、全て君のがんばりの結果だよ。よくやったねえ。立派に成長したねえ。本当のことをいうと、ちょっと必要以上に厳しく指導してしまったのではないかと、心苦しかったんだ。すまなかったね』



『いえいえいえいえ、とんでもないです。僕のために、長い間見守ってくださって、本当に、本当にありがとうございます』



それからしばらくしてからのことです。  
A部長はまた、将来のリーダー候補の育成を任されることになりました。

『今日から私の部署に移籍してくる新人のC君、将来のリーダー候補ということで、私が彼の育成を担当することになったのだが、はてさて、どうやって成長してもらおうか、期待の新人の育成を任された私の責任は重大だなあ。さて、どうしようかな。よし、まずは、じっくりとC君を観察して、C君の良い所探し、C君の強みを探そう』



『A部長、おはようございます。本日から部長のグループに移籍させていただきます、Cと申します。よろしくお願いいたします』

『おお、C君、おはよう。これからよろしく頼むね。会社としては、君にとっても期待しているからね』

『はい、ありがとうございます。がんばります』



それから1か月後のことです。ある日のことです。

# 一か月後



『この1か月間、C君の仕事ぶりを観察させてもらった。C君の良いところ探し、強み探しをしてみたところ、私が予想するに、C君の強みは、お客様を観察して、お客様に最適な提案をする営業力と軽妙なコミュニケーション力という強みが、彼にはあると思う。この点は、B君と同じだ。最近の若者はすごい』



『他方で、彼は、細かい数字は苦手そうだし、毎日同じルーチンワークをきっちりミスなくこなしていく、管理業務など、マネジメント業務は、あまり得意ではなさそうで、そのあたりがC君の弱点なのではないかと思った。この点もB君と同じだ。』

うーん、C君の育成方針として、C君の強みをすぐに活かしていくべきか、それとも、彼の弱点を克服すべきか、迷うなあ。うーん、悩ましい』



『よし、決めた。C君にはその強みをすぐに活かして活躍してもらおう。彼の営業力なら、わが社で即戦力になるだろう』

こうして、A部長は、C君の強みである営業力を活かすことを優先しました。そして、ある日のことです。



お得意先の担当者さんから、A部長のところに電話がかかってきました。

『はい、もしもし、あ、どうもいつも大変お世話になっております。はい、はい、え、あ、はい、なんと、さようございましたか、ありがとうございます。そう言っていただけますと大変嬉しく思います。はい、承知しました。C君もとても喜びます。ありがとうございます』



『おい、C君、君すごいじゃないか。先日、君がお得意先さんへの営業で考えたアイデア、お得意先の担当者さん、すごい喜んでたぞ。今までで歴代最高のプレゼンだったのではないかとまで言ってくれたぞ。君は凄いな』



『ほんとですか、ありがとうございます。すごいうれしいでっす』

その後も、C君は、さまざまな取引先での営業や、プレゼンで高い評価を得ました。会社の業績をアップさせる活躍をしました。

『うーん、いやー、やっぱり、C君の営業力は本当にすごいな。こんなに即戦力になってくれた新人は、今までいなかった。』



こうなったらもう、彼には、営業に特化してもらおう。残念ながら、C君の弱点の克服はできていないが、彼は時間をかけて弱点を克服してから管理職になるよりも、このまま営業に特化した専門人財になるほうが、向いているのではないかと思うので、C君に相談してみよう』

こうして、A部長は、C君に、今後のC君のキャリアは、管理職ではなく、営業に特化した専門人財になることを提案してみました。するとC君はこう答えました



『A部長、ありがとうございます。実は、私も、営業は得意なのですが、逆に、ルーチンワークとか、管理・マネジメント業務は苦手なので、営業に特化させてもらえるほうがありがたいです。がんばります』



『おお、そうか、それなら会社としてもありがたいよ。これからもよろしくたのむね』

『はい、ありがとうございます。がんばります』



## <参考>

よくある中間管理職の上司の方のお悩みと人財が成長する場面の一例を、マンガ形式でお伝えしました。

現実には難しいことが多々ある中で、大切な人財をお預かりして、可能性にあふれる若者の成長の瞬間に立ち会うことの責任の重大さなど、最前線の育成担当者の方の苦労は計り知れないものがあると思います。

そして、強みを活かして即戦力になってもらうか、それとも、時間をかけて弱点を克服してもらい、リーダー・管理者を目指してもらうか、難しいテーマであり、永遠のテーマなのかもしれません。

ケースバイケースな問題であり、さまざまな事情を総合考慮する必要があるため、一概には言えませんが、密にコミュニケーションをとりながら、進めていく必要があるのかもしれないので、その際の教材などに活用していただければ幸いです。

# 強みの活用と弱点の克服

## 強みを活用

メリット



- ・短期に即戦力になる
- ・早く成果に結びつく
- ・一点突破、一点集中型のエキスパート
- ・育成しやすさ

## 弱点の克服



- ・弱点のない管理者・マネージャーになれる
- ・オールラウンドプレイヤーになれる

デメリット



- ・管理職、マネージャー職にはなりづらい



- ・かなりの時間がかかる
- ・育成の難易度が高い

©2021TakehisaTodo