

楽しんで
ますか？

- テーマ:
成功も失敗も財産に
～経験から学ぶリーダーシッ
プとチームづくり～
- ・ 自己紹介:

導入

- 自己紹介(経歴・現在の活動)
- 明治製菓(MR)→子会社経営→起業→「石窯mini」開発
- 介護業界と共通する「チームでの挑戦」
- 本日のテーマ
- 多様性の副作用とチームマネジメント
- 現場におけるリーダーシップとフォロワーシップ
- 問いかけ
- 「リーダーとしてどう接すればよいか悩んだ経験は？」
- 「多様性があるチームはやりにくいと感じたことは？」

経歴 等

- 1978年 横浜国立大学卒(経営学部)
- 1978年 明治製菓株式会社入社
薬品部配属(水戸、土浦、甲府、池袋) MR
- 1991年 明治製菓本社勤務(新事業開発部)
- 1994年 明治スポーツプラザ 社長就任
- 2014年 道南食品出向 社長就任
- 2017年 株式会社ロビーム設立 社長就任

ロボットの研究 社名の由来



ソーラーシェアリング



教育分野からはじめる ソーラーシェアリング



千葉県立市原高校

2024年2月13日

システム一括受注、設置

都立園芸高校

2023年3月31日

電気設備受注、設置

**神奈川県立吉田島
高校**

2022年3月15日

システム一括受注、設置

メディマツ

褥瘡対策用ベッドマットの「メディマツ®」シリーズから、車椅子対応のマット製品が新登場。

メディマツ®アジャストクッション

特許出願中



メディマツ®
Medimatt

石窯mini

RBM

小さいけれど
本格派

石窯 *mini*



「かわさき起業家オーディション」最終選考会

Date: 2023年9月15日

Location:
川崎市産業振興会館



マクアケ

Makuake

🔍 探す

プロジェクトを掲載する



プロジェクト

活動レポート **NEW!**

応援コメント **9**

♥ 487



¥ 応援購入総額

2,654,600円

目標金額 500,000円

530%

👤 サポーター

52人

🕒 残り

終了

終了しました



輻射熱の魔法でピッツアが変わる！「石窯mini」でプロの味を

ものづくりブランド2024/11



ふるさと納税返礼品



旅行先から探す

旅行クーポン
から探す

旅行クーポン
ご利用ガイド

全てのお礼の品

はじめての方へ

よくあるご質問

マイページ

寄附する

検索

感動のそばに、いつも。 JTB



シェアする

Post

関東地方 | 神奈川県 | 川崎市

石窯mini ～輻射熱の魔法で本格的なピザを！～

59,400ポイント (参考寄附額：198,000円) と交換可能

数量： 1 ▼

★この自治体は 最少金額5,000円 から、 1,000円単位 での寄附を受け付けております。

容量

石窯mini 1台

<セット内容>

ドーム、ふた、支持棒、セパレータ、炉床、補助ネット、大型七輪、スタンド、温度計、説明書

サイズ：W300×D340×H170mm

重量：約10.5kg

素材：耐火セメント、耐火モルタル、タイル、漆喰、ステンレス

保存方法：常温（雨ざらし不可）

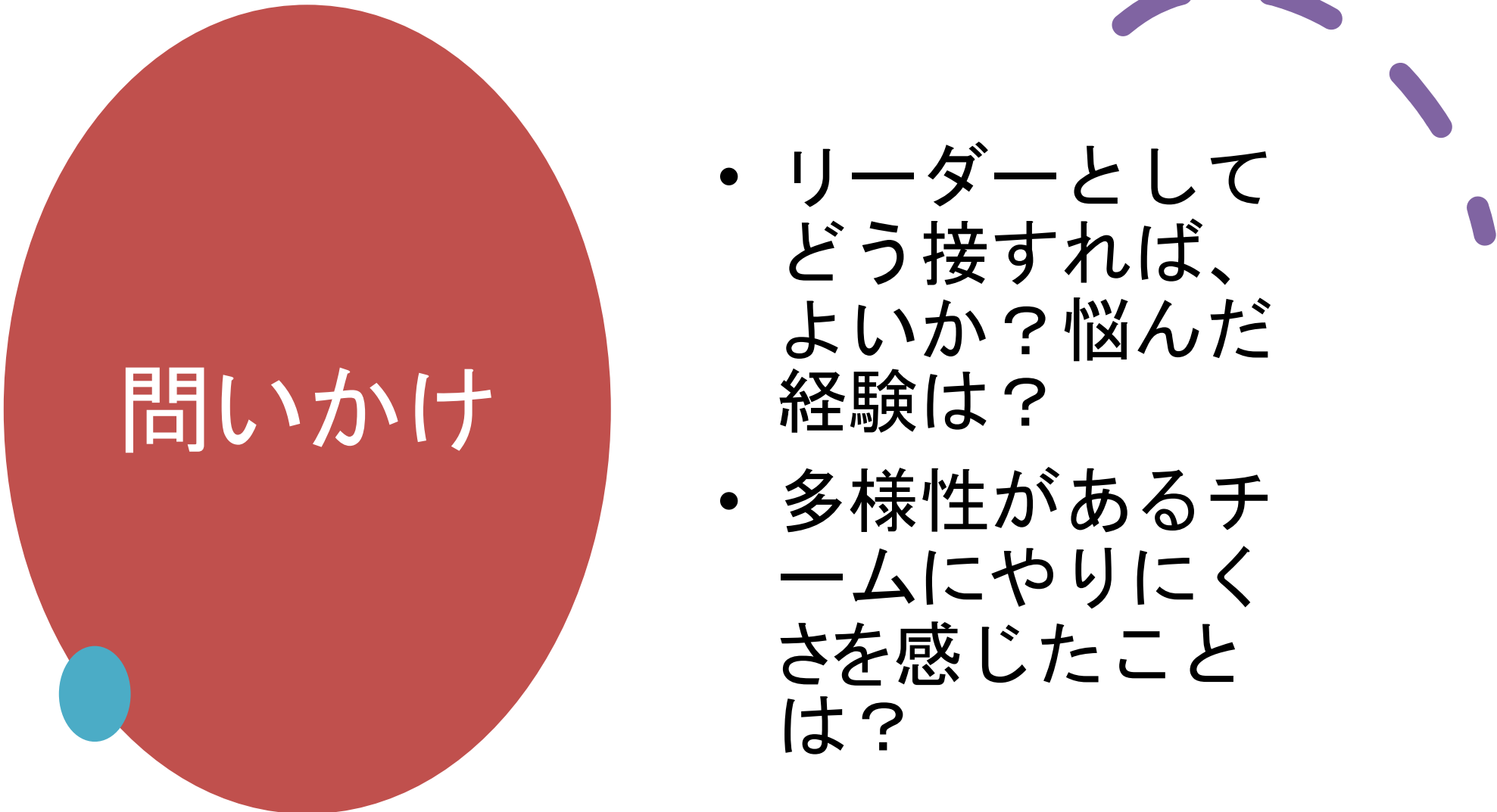


楽しんで
ますか？

・ テーマ:

成功も失敗も財産に

～経験から学ぶ
リーダーシップと
チームづくり～



問いかけ

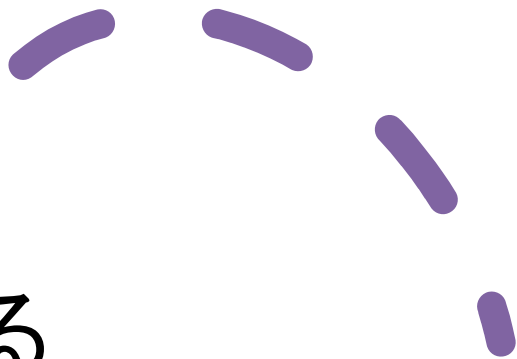
- リーダーとしてどう接すれば、よいか？悩んだ経験は？
- 多様性があるチームにやりにくさを感じたことは？

リーダー シップと フォロ ワーシッ プ

- リーダーシップとは？
- 組織におけるリーダーの役割
- (経験談)「トップダウン型リーダーシップで失敗した話」
- フォロワーシップの重要性
- 自主性のあるフォロワーを育てる
- (経験談)「部下に任せることで成功、失敗した話」
- フォロワーシップを活性化するリーダーの行動
- 明確なビジョンを示す - 目標が明確なチームは強い
- 心理的安全性を確保する - 失敗を許容する文化の重要性
- 信頼を築く - (失敗談)「信頼を得られなかったリーダー時代」
- 成果を分かち合う - モチベーション向上のポイント
- リーダー自身が模範を示す - 「言葉より行動」で示す



フォロ ワーシッ プの重要 性

- 
- 自主性のある
フォロワーを育てる
 - 社員教育
 - メンター(指導者)

明治製菓入社 基礎教育



薬品水戸 メンターとの出会い



薬品東京支店 チームとは？

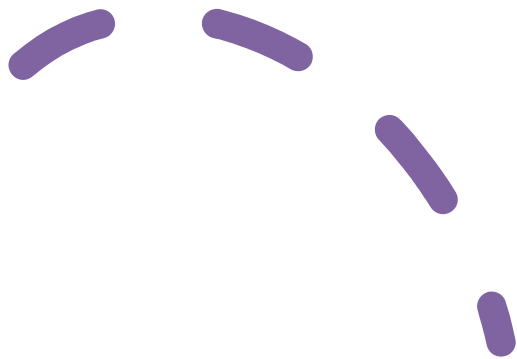


企画開発 調整能力





リーダー シップと は？

- 
- 組織におけるリーダーの役割
 - トップダウン型
リーダーシップで失敗

川崎駅「ソリッドスクエアビル」

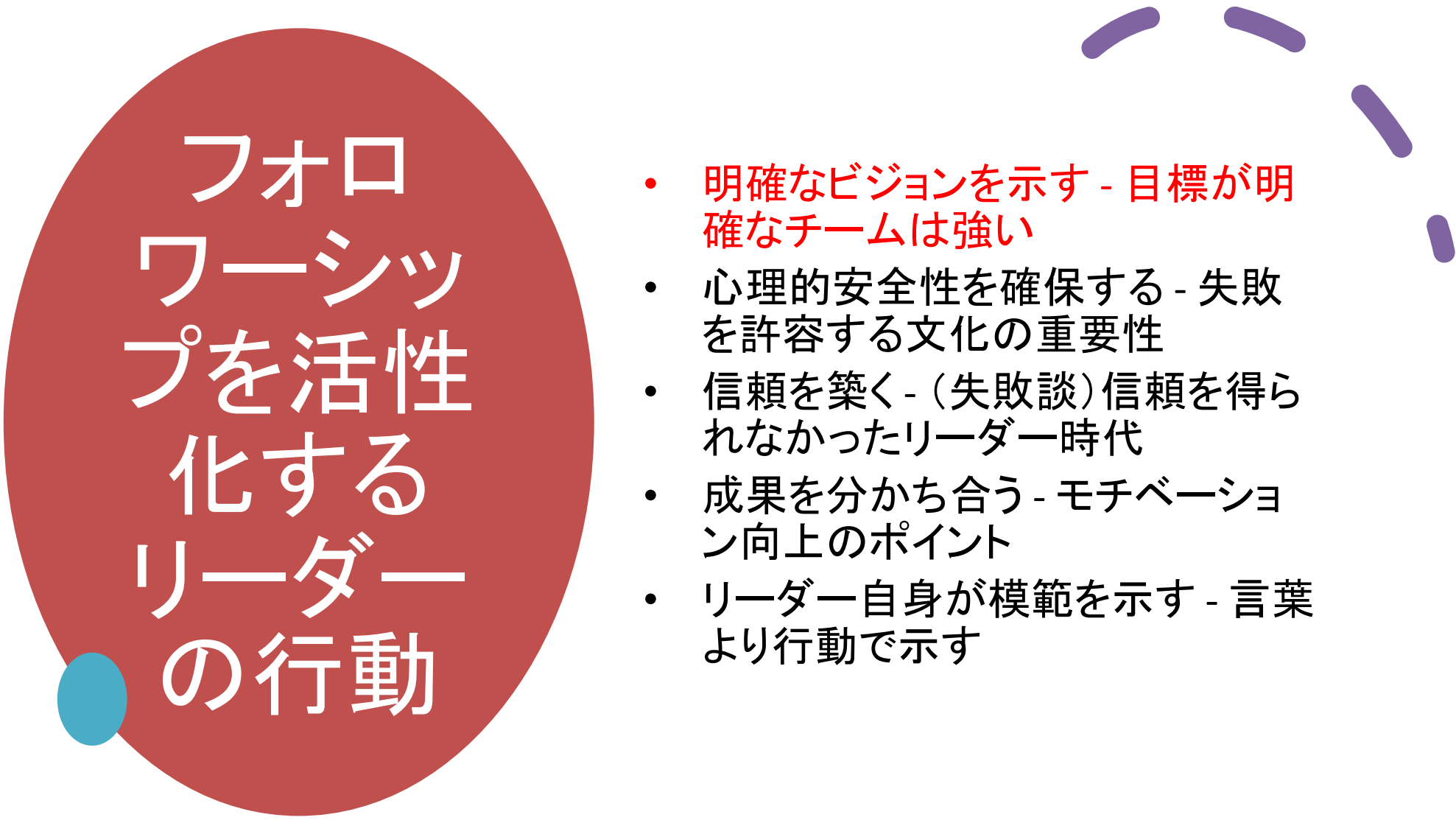


ザバス川崎集客開始、日本新記録 はじめてのリーダー



ボーリング場経営 人事の基礎





フォロ ワーシッ プを活性 化する リーダー の行動

- 明確なビジョンを示す - 目標が明確なチームは強い
- 心理的安全性を確保する - 失敗を許容する文化の重要性
- 信頼を築く - (失敗談) 信頼を得られなかったリーダー時代
- 成果を分かち合う - モチベーション向上のポイント
- リーダー自身が模範を示す - 言葉より行動で示す

トップ講話の重要性





ザバススポーツクラブ

リーダーの役割



- 夢を与える 方向の提示
- ・3年10店50億 ・自決
- 不退転の決意 不測の事態

ザバスデルタで上原選手



岩崎恭子さんと記念撮影

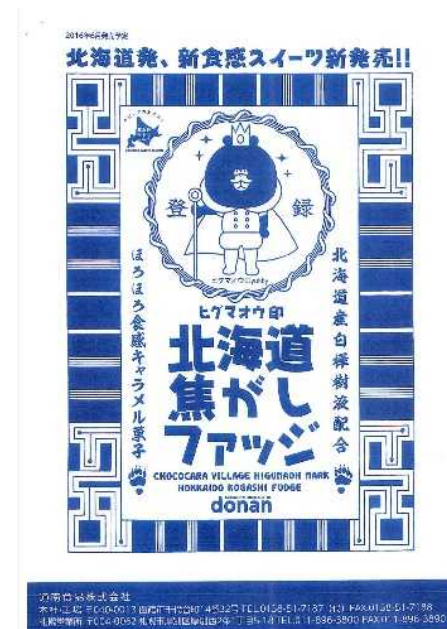


部長の役割





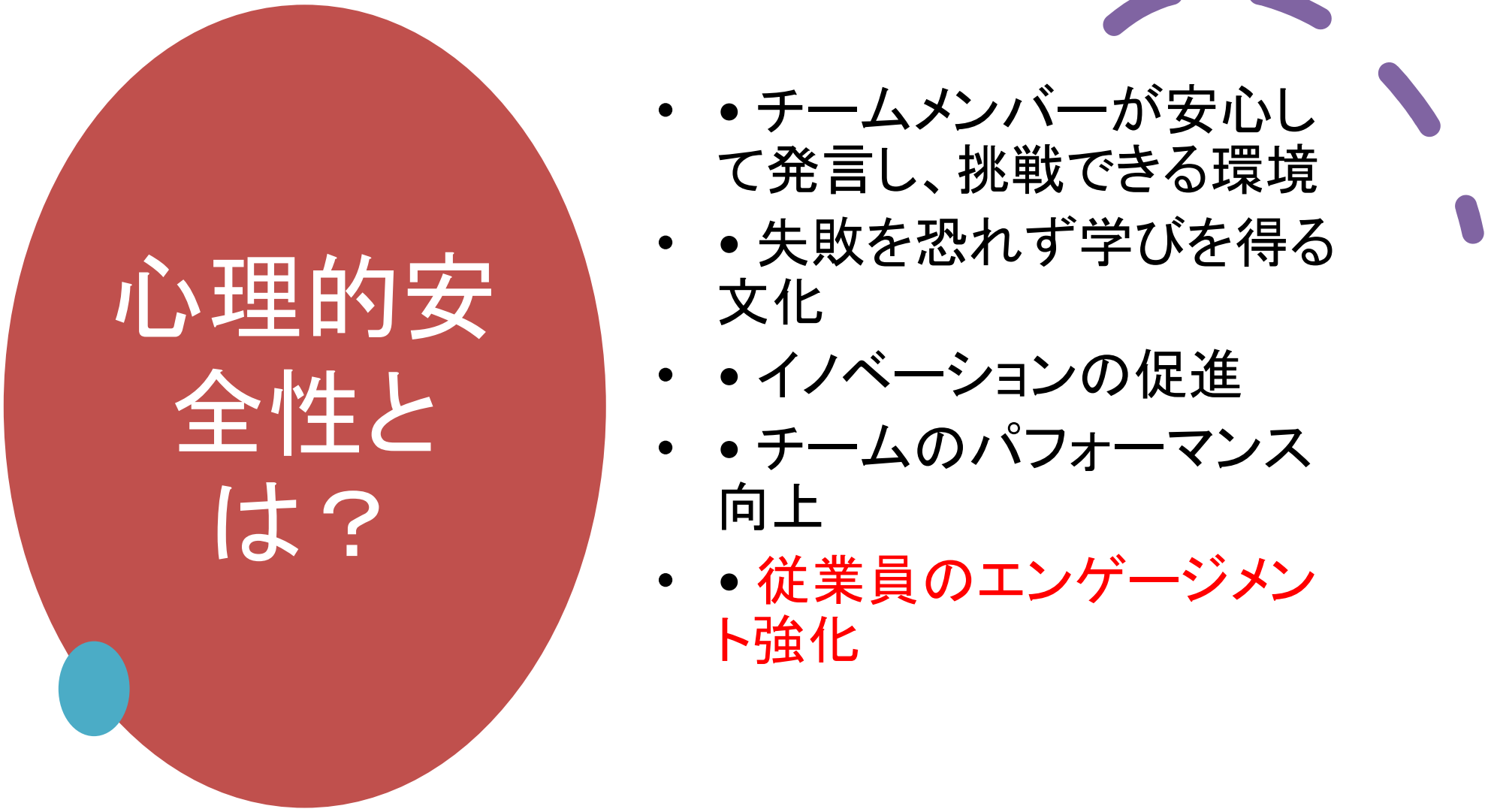
道南食品



新商品開発、販売

仲間たちです





心理的安全性とは？

- チームメンバーが安心して発言し、挑戦できる環境
- 失敗を恐れず学びを得る文化
- イノベーションの促進
- チームのパフォーマンス向上
- 従業員のエンゲージメント強化

赴任日に自撮りしました



夏祭り「わっしょい函館」

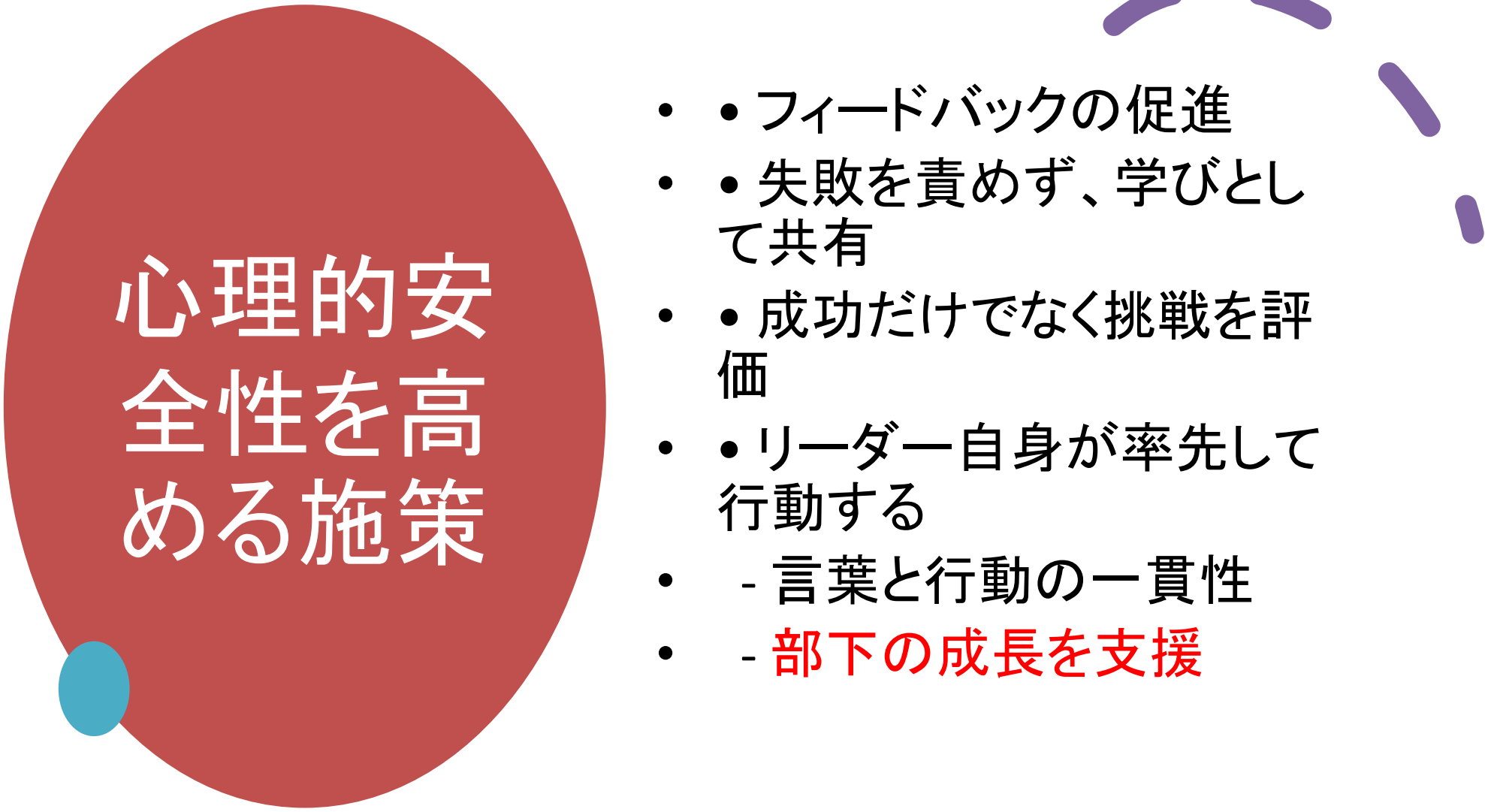


桃太郎スタイル、日本一！



初参加で初戦勝利！



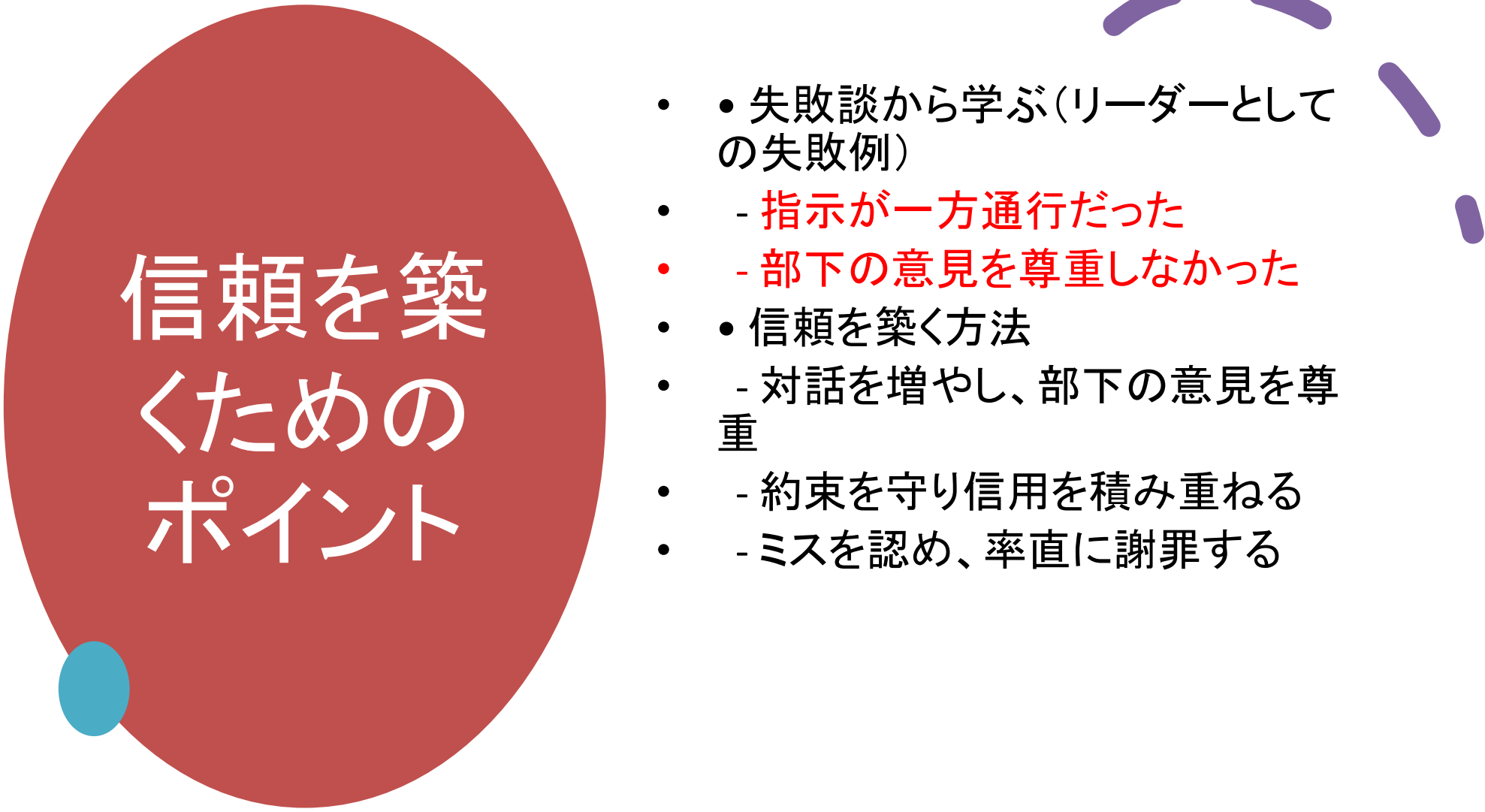


心理的安全性を高める施策

- フィードバックの促進
- 失敗を責めず、学びとして共有
- 成功だけでなく挑戦を評価
- リーダー自身が率先して行動する
 - 言葉と行動の一貫性
 - **部下の成長を支援**

集中研修メンバー サプライズ、 誕生祝い





信頼を築くためのポイント

- 失敗談から学ぶ(リーダーとしての失敗例)
 - - 指示が一方通行だった
 - - 部下の意見を尊重しなかった
- 信頼を築く方法
 - - 対話を増やし、部下の意見を尊重
 - - 約束を守り信用を積み重ねる
 - - ミスを認め、率直に謝罪する

成功に、呆然としている私



ザバス川崎、ほとんど新卒



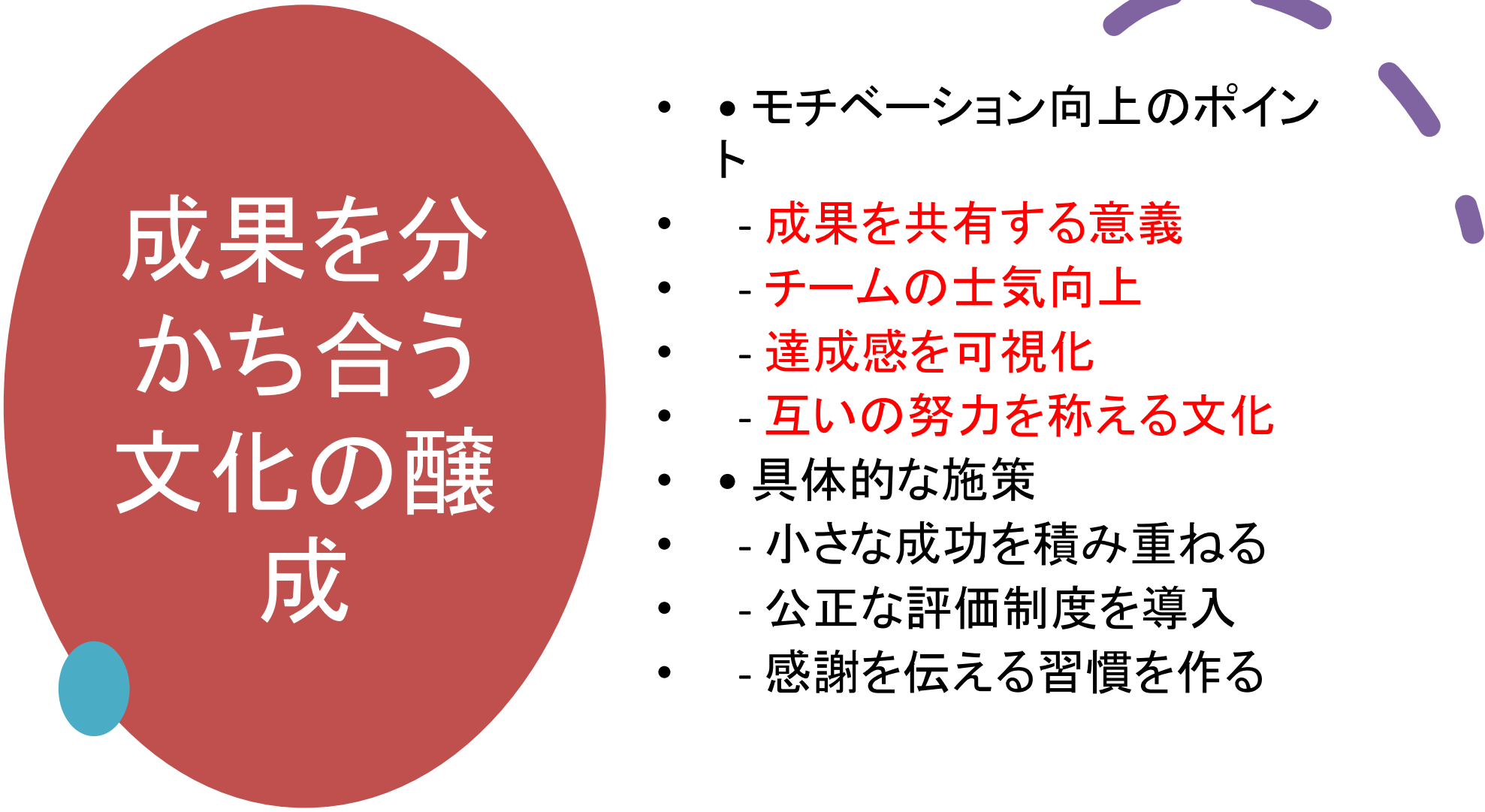
M & Aの成功と失敗



ザバス新松戸

ザバス鶴見



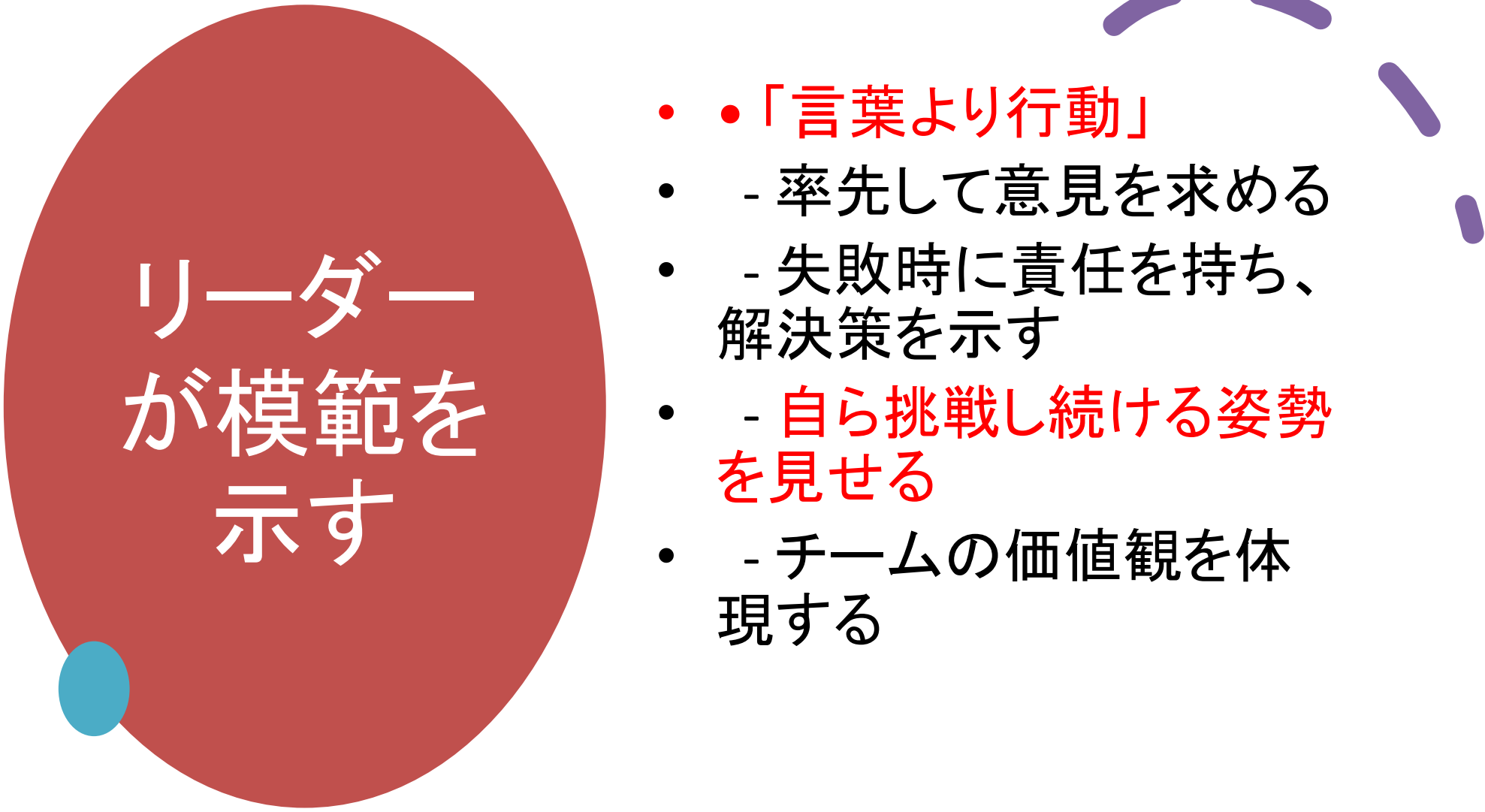


成果を分かち合う 文化の醸成

- モチベーション向上のポイント
 - 成果を共有する意義
 - チームの士気向上
 - 達成感を可視化
 - 互いの努力を称える文化
- 具体的な施策
 - 小さな成功を積み重ねる
 - 公正な評価制度を導入
 - 感謝を伝える習慣を作る

自社品が月間1億円突破





リーダー が模範を 示す

- 「言葉より行動」
- - 率先して意見を求める
- - 失敗時に責任を持ち、
解決策を示す
- - 自ら挑戦し続ける姿勢
を見せる
- - チームの価値観を体
現する

震災支援、社会貢献

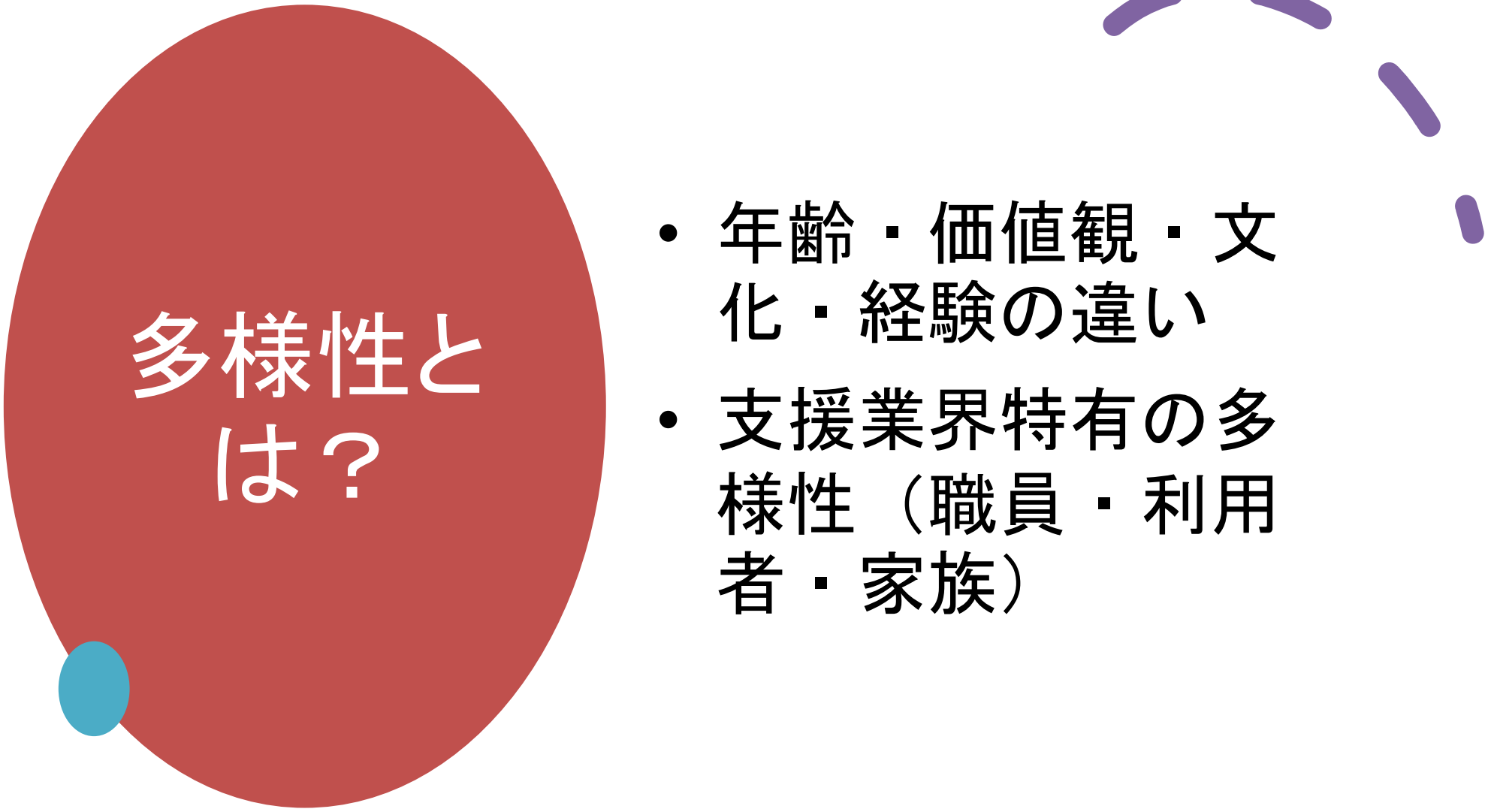


製造



多様性 の本質と 副作用

- 多様性とは？（基本概念）
- 年齢・価値観・文化・経験の違い
- 介護業界特有の多様性（職員・利用者・家族）
- 多様性のメリット
- イノベーションを生む、サービス向上
- 明治製菓・明治スポーツプラザ・道南食品の経験
- 石窯mini開発の過程での多様な意見の活用
- 多様性の副作用
- 誤解・対立・コミュニケーションの障壁
- （失敗談）「多様な意見を取り入れすぎて意思決定が遅れた」
- 対策：心理的安全性の確保
- メンバーが意見を言いやすい場作り
- 介護現場での「報告しやすい環境」の重要性

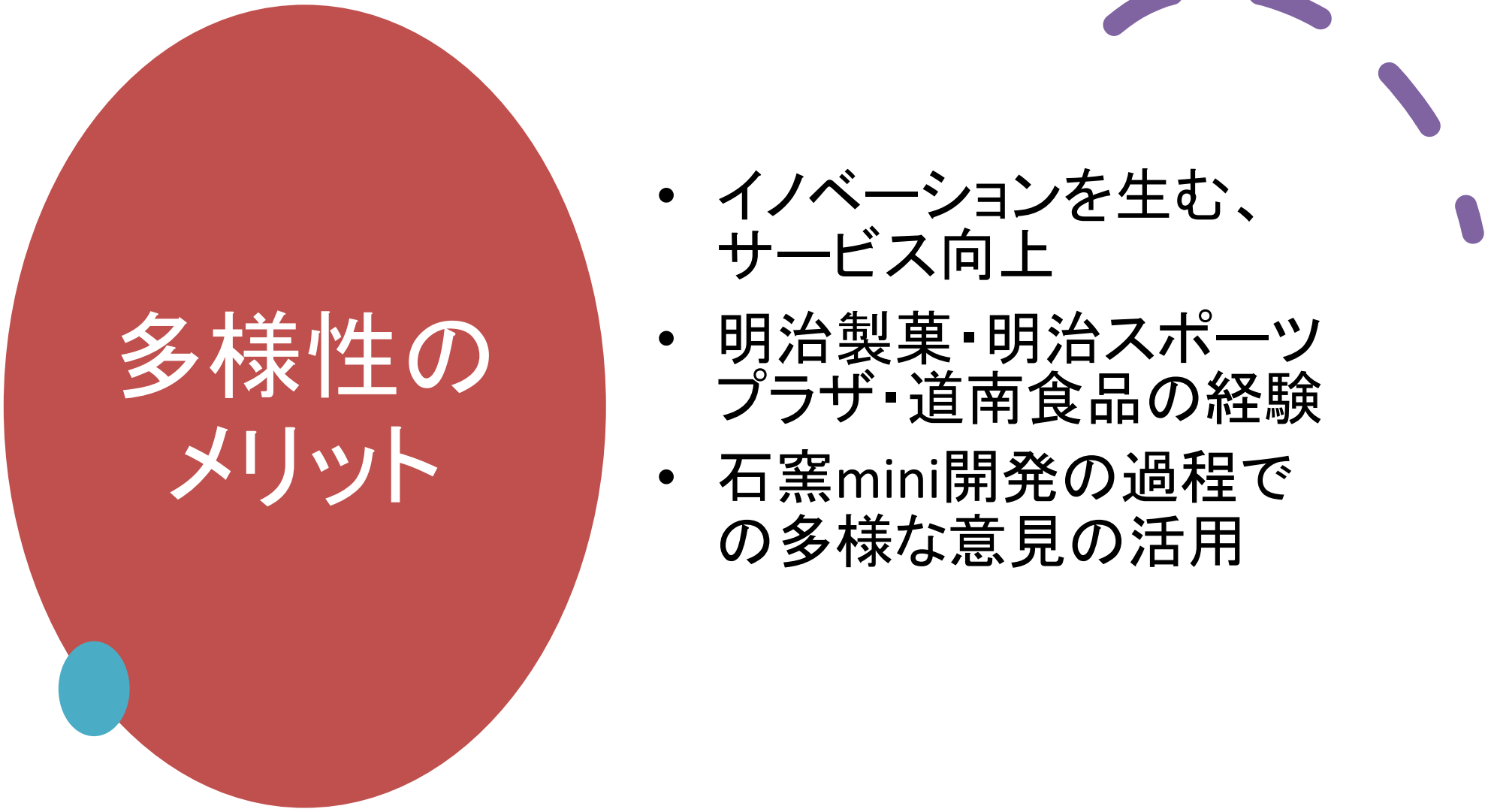


多様性とは？

- 年齢・価値観・文化・経験の違い
- 支援業界特有の多様性（職員・利用者・家族）

現在のチーム





多様性の メリット

- イノベーションを生む、サービス向上
- 明治製菓・明治スポーツプラザ・道南食品の経験
- 石窯mini開発の過程での多様な意見の活用

デメリット事例

- ・ マリンスパ熱海

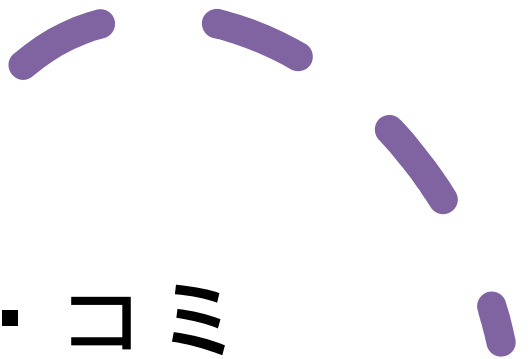


メリットの事例





多様性の 副作用

- 誤解・対立・コミュニケーションの障壁
 - 多様な意見を取り入れすぎて意思決定が遅れた
- 

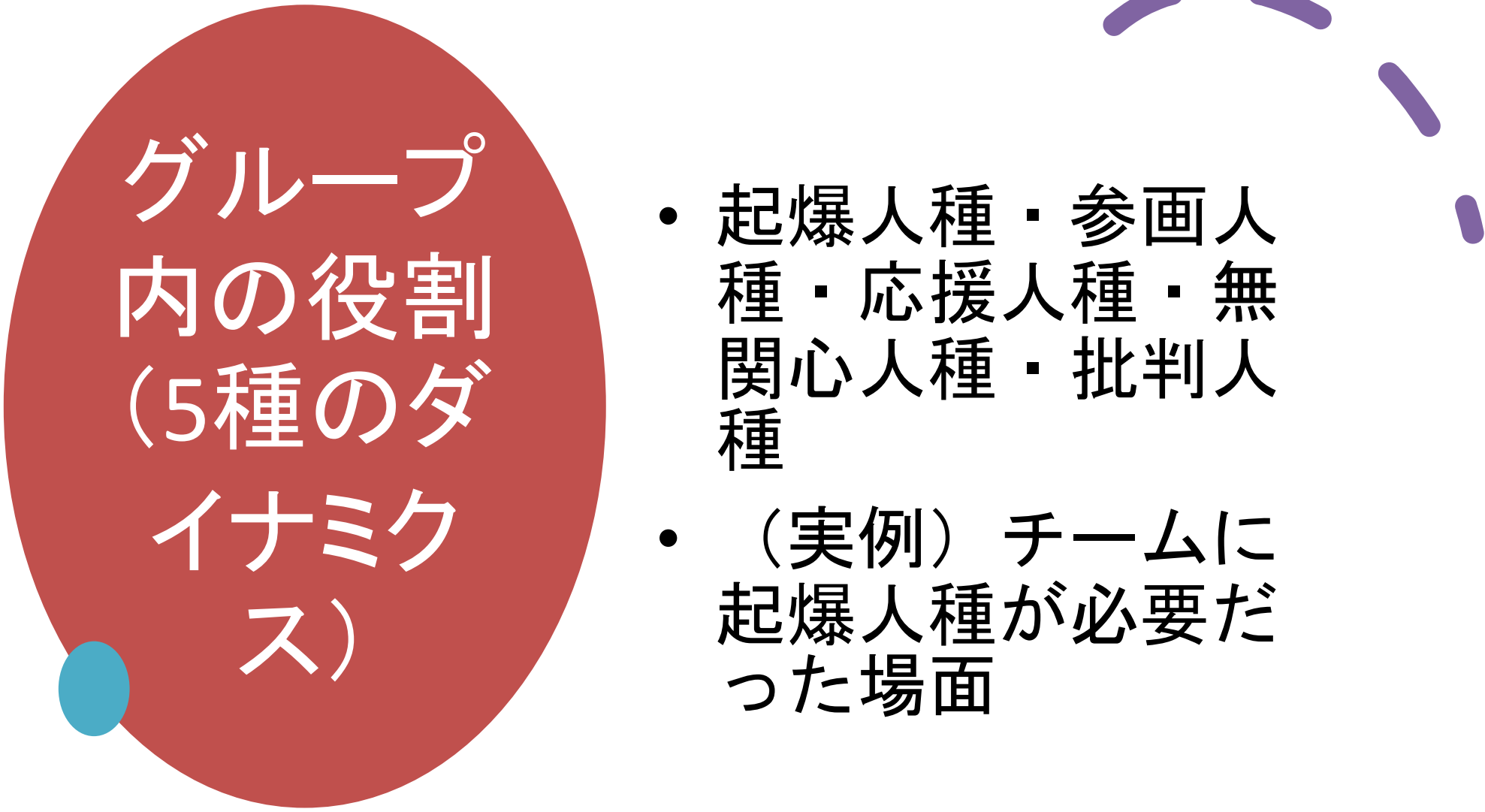
失敗事例

- 明治開発 ボロコンサート



現場の チーム作り

- グループ内の役割(5種のダイナミクス)
- 起爆人種・参画人種・応援人種・無関心人種・批判人種
- (実例)「チームに起爆人種が必要だった場面」
- リーダーの調整力
- 異なる価値観を持つメンバーをまとめる方法
- (経験談)「チームが分裂しかけたが、対話で乗り越えた」
- 介護業界ならではの多様性対応
- 高齢のスタッフ、新卒の職員、外国人スタッフ
- 利用者や家族との関係性

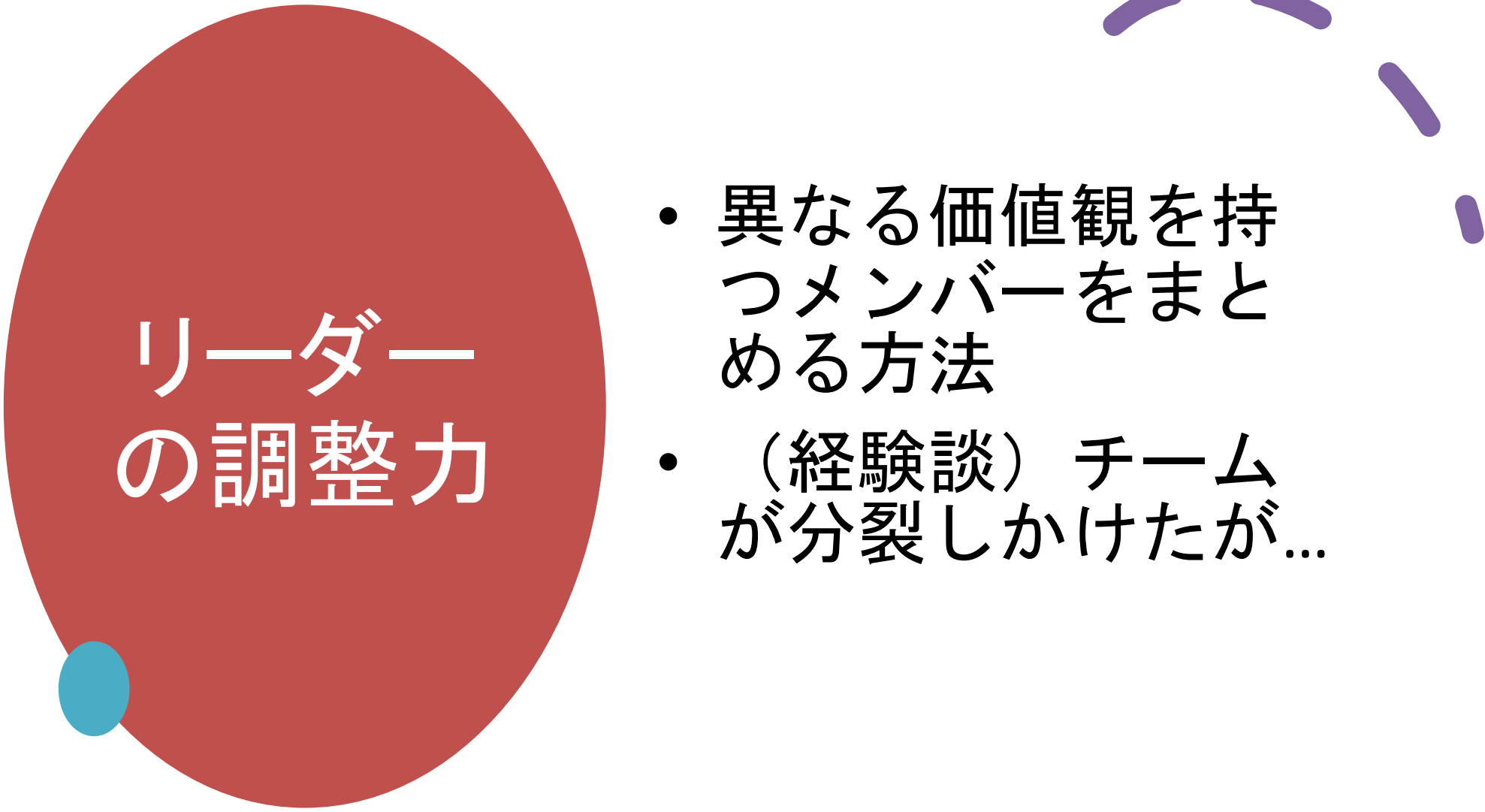


グループ 内の役割 (5種のダイナミクス)

- 起爆人種・参画人種・応援人種・無関心人種・批判人種
- （実例）チームに起爆人種が必要だった場面

起爆剤





リーダー の調整力

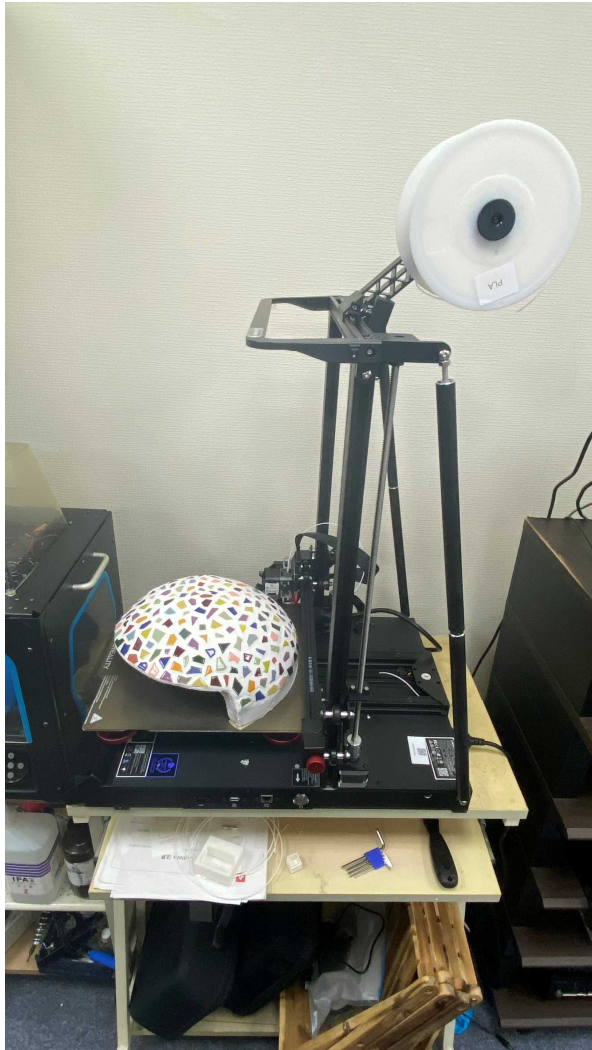
- 異なる価値観を持つメンバーをまとめる方法
- （経験談）チームが分裂しかけたが...

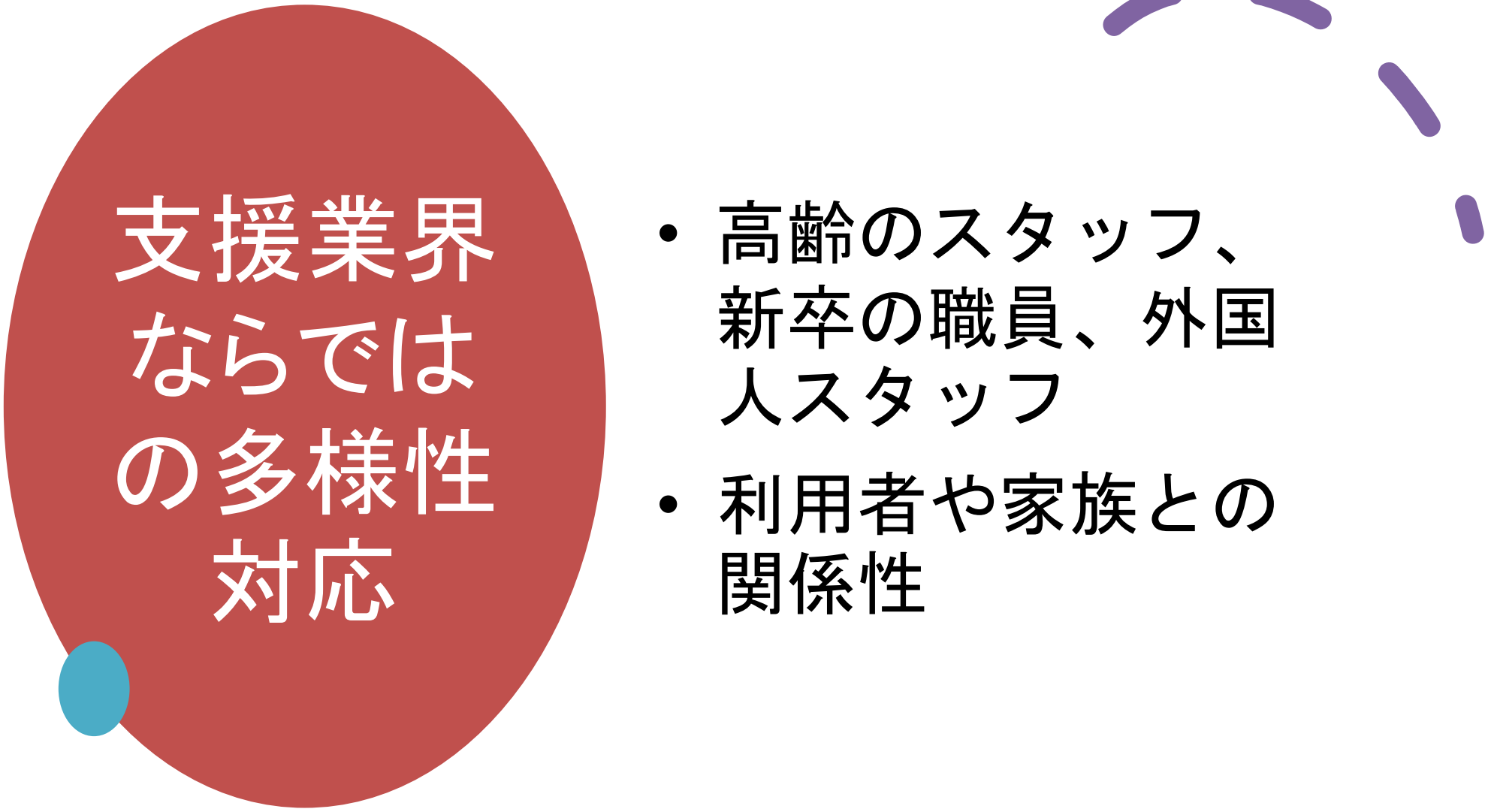
労働組合との交渉

- 委員長と徹底的な話し合い
- 不退転の決意表明



チーム崩壊の危機





支援業界 ならではの 多様性 対応

- 高齢のスタッフ、
新卒の職員、外国
人スタッフ
- 利用者や家族との
関係性

問いかけ

- 実情を教えて？
- 高齢のスタッフ、
新卒の職員、
外国人スタッフ
- 利用者や家族
との関係性



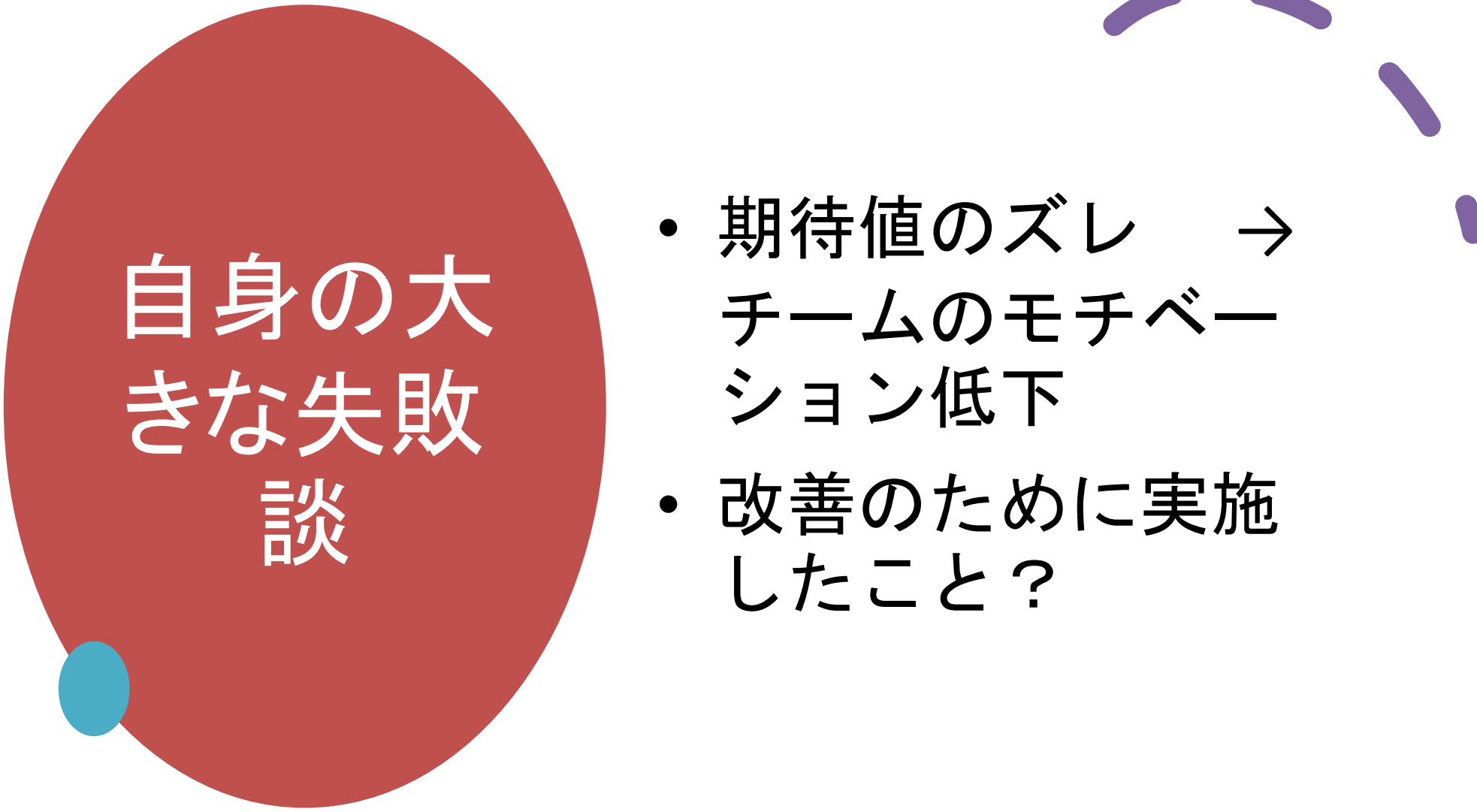
問いかけ

- 改善のために実施したこと？



失敗から 学ぶリー ダーシッ プ

- 自身の大きな失敗談
- 期待値のズレ→チームのモチベーション低下
- 改善のために実施したこと
- 支援現場での「失敗を生かす」マネジメント
- 失敗は成長のチャンス
- (経験談)「新しい介護プログラム導入での試行錯誤」



自身の大きな失敗談

- 期待値のズレ → チームのモチベーション低下
- 改善のために実施したこと？

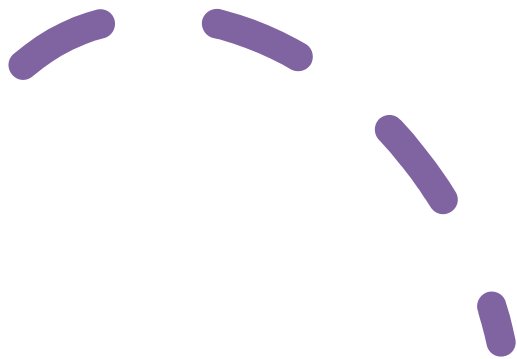
問いかけ

- 改善のために実施したこと？





支援現場 での「失敗を生かす」マネジメント

- 
- 失敗は成長のチャンス
 - 経験談を教えてください？
(例：新しい支援プログラム導入での試行錯誤など)

問いかけ

- 成功談
- 失敗談



まとめ & Q&A

- 本日のポイント
- リーダーが心理的安全性を作ること、フォロワーが活性化する
- 多様性は管理が必要だが、大きな可能性がある
- 支援業界での実践方法？
- 参加者からの質問受付