

現場のマネージャーがもつ葛藤

毎日のように持ち込まれる相談

顧客が〇〇しろって言ってきたんですけど

△△さんについてトラブルがありまして

××さんと□□さんが最近仲が悪いみたいで組織の雰囲気は...

部下の相談はないがしろにできないし
業務過多でも常に判断を迫られる日々...

常にかかる上からのプレッシャー

進捗が芳しくないんじゃないか？

〇〇も△△もできてないじゃないか！

もっと管理職として背中で
引っ張るような行動も必要だぞ！？

毎月の様にやることとプレッシャーが
増えていくがやらないわけにはいかない...

くすぶり続ける自身の理想

マネージャー昇格する前は必死に勉強したし
今でも諦めたわけではないが...

誰もが納得する戦略で成果をあげたり
統率力を発揮したいって思ってるんだけどな

理想のマネジメントをあきらめたわけではないし
いつか実現させたいとは思っている...

一体何を優先すべき！？

実際の現場では・・・

毎日のように持ち込まれる相談

顧客が〇〇しろって言ってきたんですけど

△△さんについてトラブルがありまして

××さんと□□さんが最近仲が悪いみたいで組織の雰囲気・・・

部下の相談はないがしろにできないし
業務過多でも常に判断を迫られる日々・・・

常にかかる上からのプレッシャー

進捗が芳しくないんじゃないか？

〇〇も△△もできてないじゃないか！

もっと管理職として背中で
引っ張るような行動も必要だぞ！？

毎月の様にやることとプレッシャーが
増えていくがやらないわけにはいかない・・・

くすぶり続ける自身の理想

マネージャー昇格する前は必死に勉強したし
今でも諦めたわけではないが・・・

誰もが納得する戦略で成果をあげたり
統率力を発揮したいって思ってるんだけどな

理想のマネジメントをあきらめたわけではないし
いつか実現させたいとは思っている・・・



何を優先すべきどころか、現実的に考える事は増えるばかり・・・。

毎月の様に増える目標や新しい業務

モグラたたきの様に勃発するトラブル

ハラスメント防止などの増える注意事項

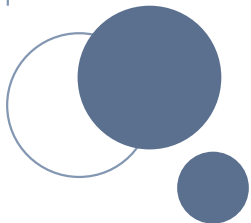
離職防止の為の部下のメンタルケア

どうすれば業務過多でストレスフルな現状を解消できるのか？

マネジメントの基礎：その④

マネジメント三権分立

～忙しい管理職必携の判断軸～



目次

00. プロローグ

01. マネジメント三権分立とは

02. マネジメント現場におけるよくある失敗

03. マネジメント三権分立の効果

04. 反証：三権分立が欠けるとどうなるのか

05. マネジメント三権分立の使い方

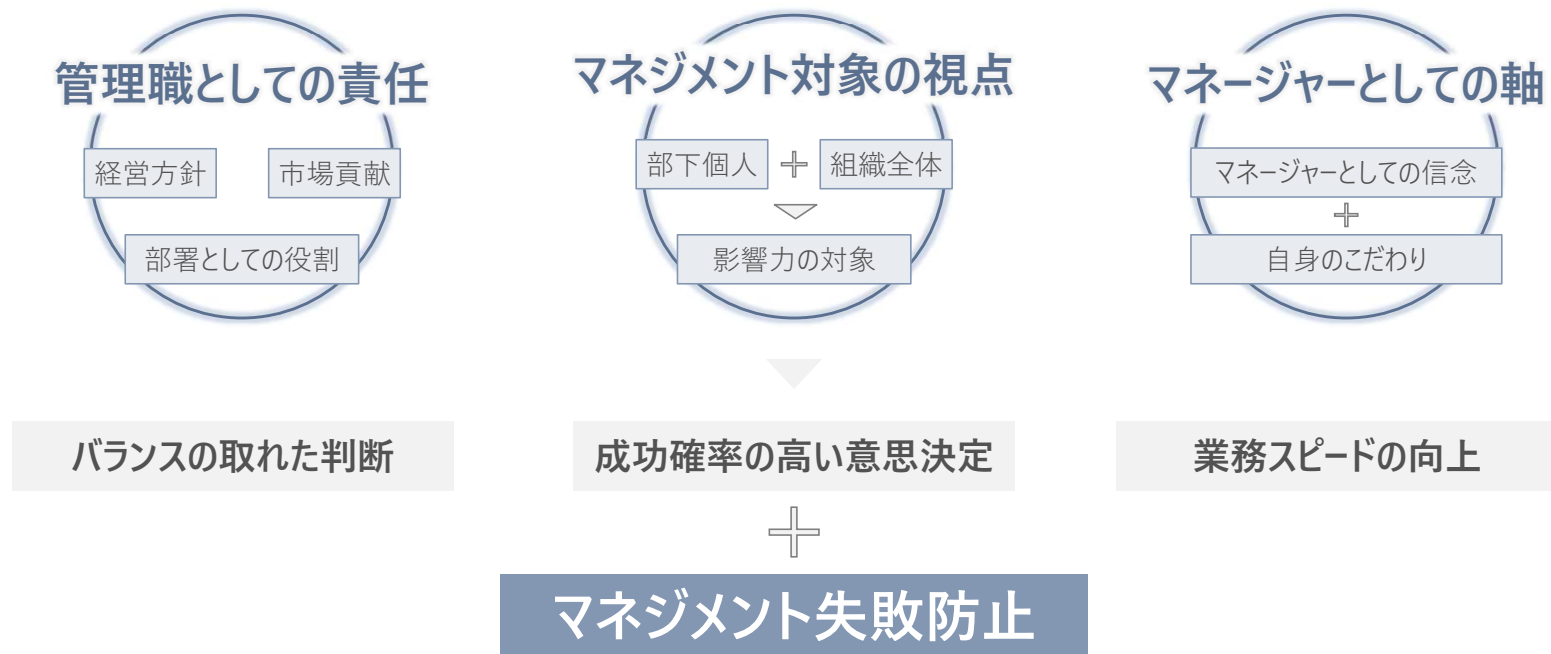
06. 最後に：まとめとQ&A

Chapter
01

マネジメント三権分立とは

マネジメント三権分立とは

「会社/経営方針」(評価者)「部下/現場」(マネジメント対象)「自分」(管理職自身)
常に3つのバランスを取って行うマネジメントとしての判断/意思決定軸

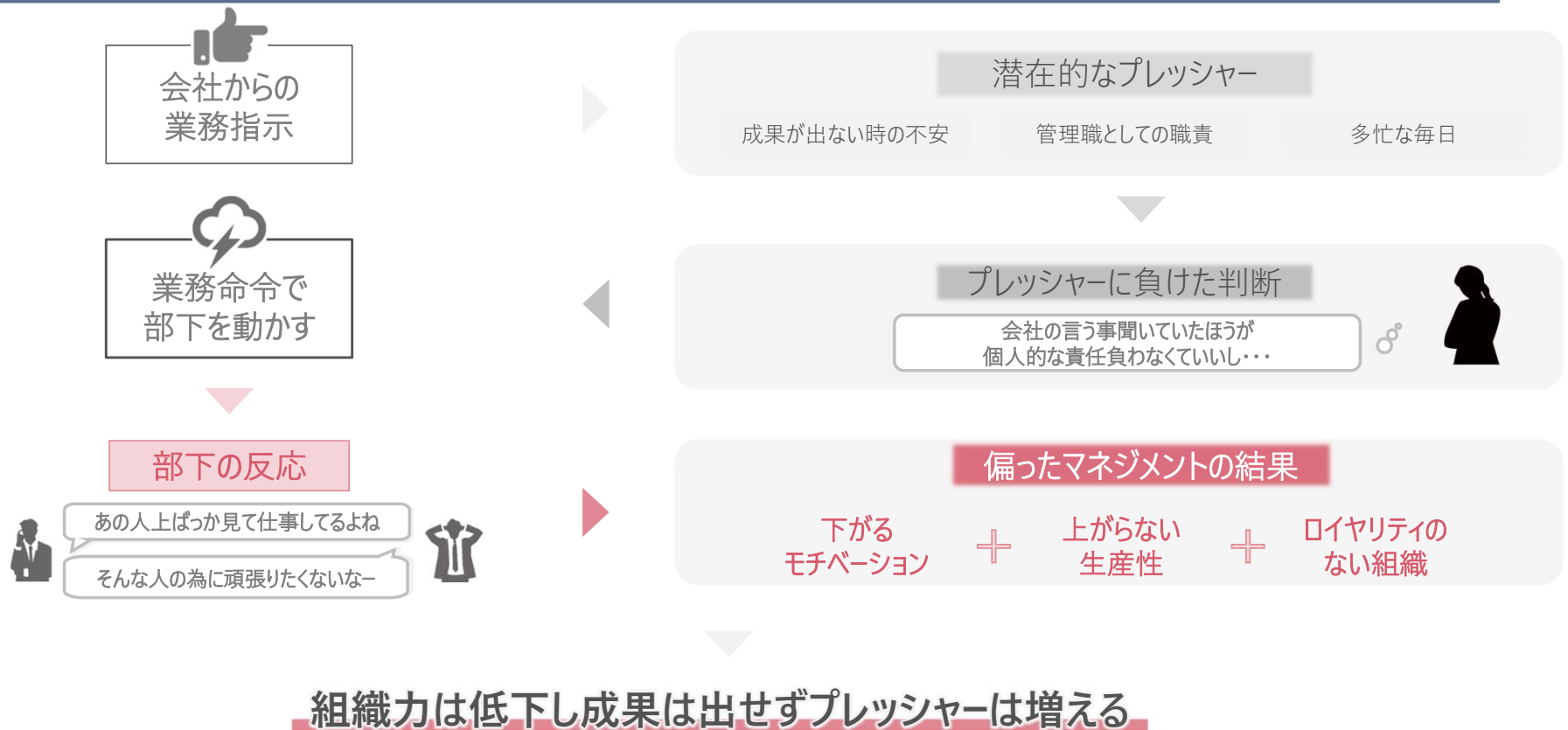


マネジメント三権分立は現場での悩みの多くを解消してくれる

Chapter
02

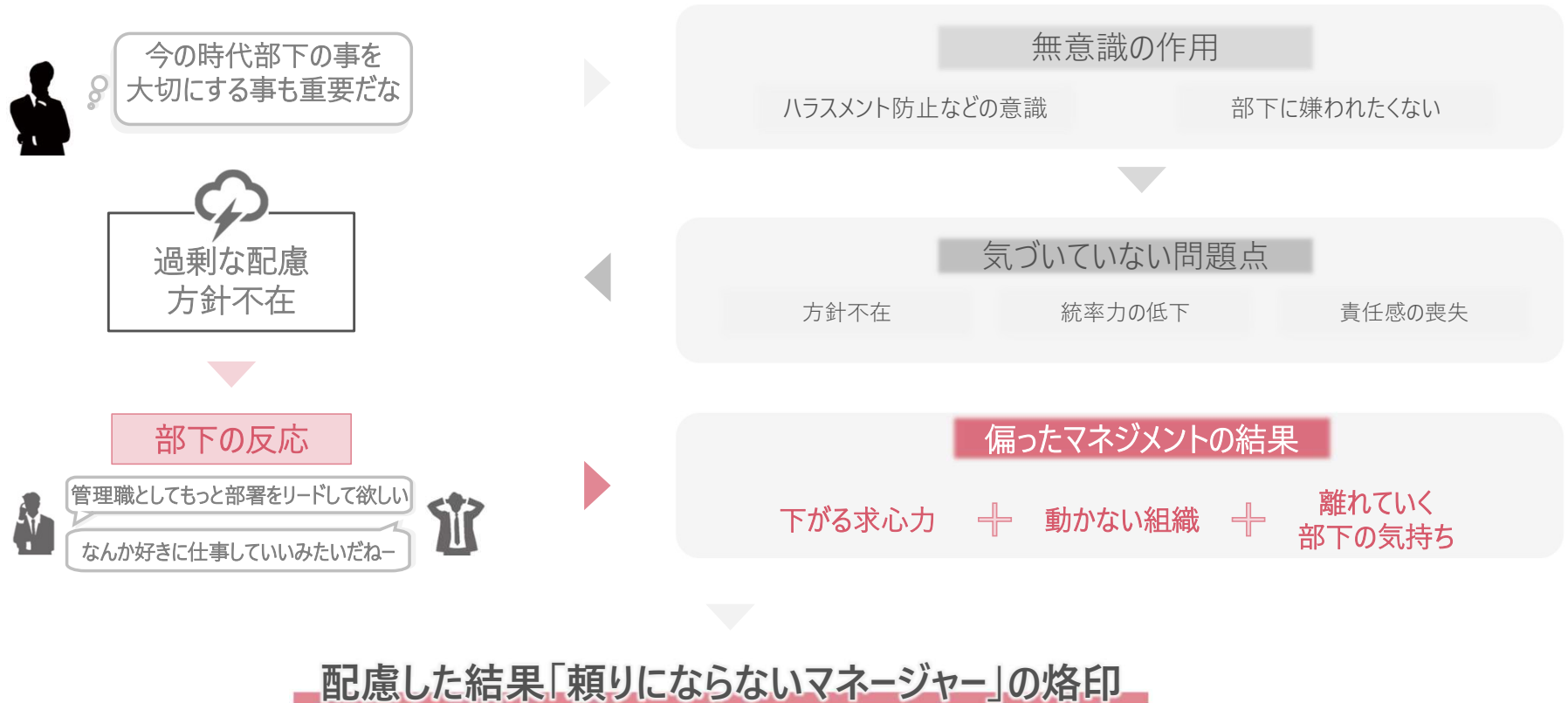
マネジメント現場におけるよくある失敗

会社重視が強すぎて失敗する事例



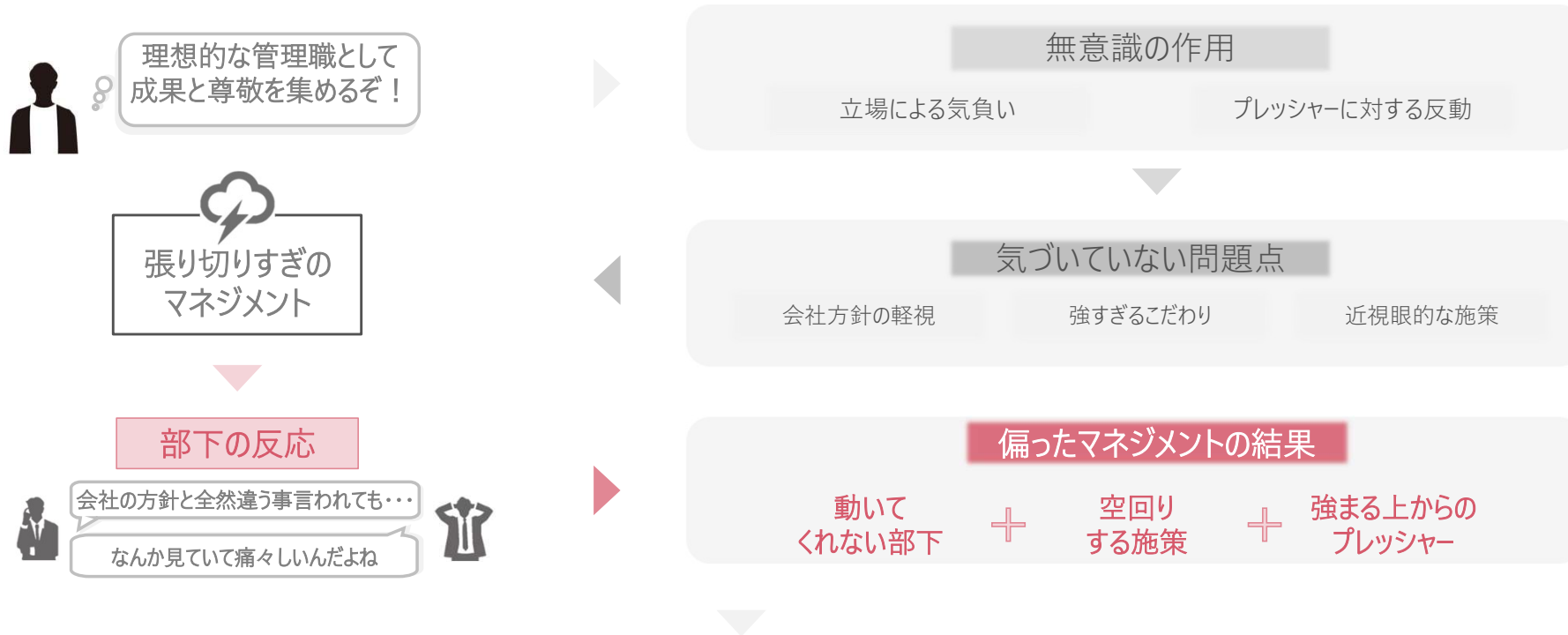
“会社/上司”のことばかり考えても却って評価を下げる事に

部下を大事にしすぎて失敗する事例



部下の事を考えすぎると組織がまとまらないジレンマ

自身のこだわりが強すぎて失敗する事例



ストレスと徒労から諦める理想のマネージャー像

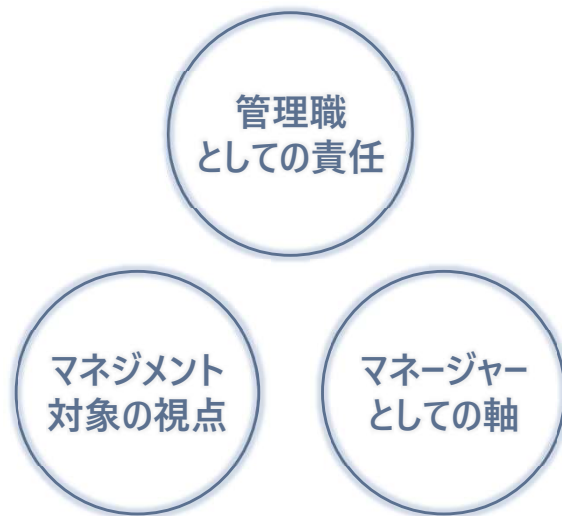
強すぎるこだわりは却って理想を遠ざける事に

Chapter
03

マネジメント三権分立の効果

マネジメント三権分立の効果

マネジメント 三権分立



『意思決定/判断軸のバランス化』による機能/効能



機能

ブレないマネジメント軸
成功確率の高い判断
スピーディーな意思決定



効能

意思決定がしやすい
業務負担が減る
疲労やストレスの軽減



副産物その1

わかりやすいロジックにより
組織を動かしやすい



副産物その2

バランスの取れた決定により
現場のわがまを抑えられる

三権分立の効果 = 失敗を防ぐ + 最適な判断 + マネジメント力向上

Chapter
04

反証：三権分立が欠けるとどうなるか

会社目標を軽視するとどうなるか

マネジメント 三権分立



自身の理想に則り部下を大事にしようとするマネージャー



私は上の評価ばかり気にする
マネージャーになんてならない！

部下の為に時間を使って
みんなの成長を・・・！



問題点

責任を果たしてない

成果が出ない

部下が動かない

管理職としての責任を果たしていないのはもちろんの事
成果も低迷し目をかけた
部下も動かなくなる

解説

CHECK!



部下は、会社の言うことを聞かない上司の事をよく見ている。その為会社の命令を軽視したこだわりが強いマネジメントは部下の為であってもやってはいけない。
結果としては大事にしてきた部下は言うことを聞かず、成長もせずということに・・・。

役割と責任を果たすことは組織の維持の為にも必要なバランス

部下目線が欠けているとどうなるか

マネジメント 三権分立

管理職
としての責任

マネジメント
対象の視点

マネージャー
としての軸

強いこだわりの元会社からの評価や成果を重視するタイプ



とにかく成果にこだわって
結果を出すのが私のやり方！

私もそうだったし上の要望に
応えるのが部下の仕事でしょ！



問題点

組織を動かせない

戦略が機能しない

統率力の低下

部下視点に欠く目標偏重は
組織機能を低下させ
却って成果が遠のく原因に

解説

CHECK!



業務責任として成果を出すのは部下の役割。しかし人間の感情はそれよりも強い。間違ったこだわりの戦略実行を妨げ、マネジメント力を低下させる。最終的には組織が機能不全になり、離職など組織資源の流出の危険性をあげることになる。

成果を出すためにも部下の目線を持つのが良いマネージャー

自分視点が抜けているとどうなるか

マネジメント 三権分立

管理職
としての責任

マネジメント
対象の視点

マネージャー
としての軸

自分を省みず会社と部下の為に頑張るマネジメント



上の要望にも部下の期待にも
応えるのが管理職の役割・・・！

マネージャーの自分が
一番頑張るのが当たり前！



問題点

高いストレス

組織への悪影響

長く続けられない

自分目線を欠くと管理職の
能力を縮小させることになり
力が発揮できなくなった結果
様々な悪影響が生じる

解説

CHECK!



短期成果のみならず組織へのプラスの影響でチームを維持するのも役割の一つ。
しかし自分を軽視することでストレスを抱えた管理職はマイナスの影響をもたらす
いずれは「自分はマネジメントに向いていない」と管理職を辞める決断をすることも。

能力を発揮できる状態を維持するのも管理職の務め

Chapter
05

マネジメント三権分立の使い方

マネジメント三権分立の活用事例（1）

「case.1 部署の人間関係での判断事例」

（部下からの相談にて）

Aさんが最近一人だけ仕事をさぼっている気がします

仕事もいつも都合の良いとこだけやってる感じで...

他の人も同じ事思っているはずです！

感情的かつ個人的な相談って
対応間違えると炎上するんだよね...



部署内における対処を間違えると
尾を引く人間関係のトラブル

マネジメント三権分立

ブレないマネジメント軸

客観的な判断をする癖付け

バランスをとる意思決定

目の前の部下の
感情に引っ張られない

マネジメントとしての対応

部署の仕事については私が〇〇の軸と
△△の観点で公平に仕事を割り振っているんだ

Aさんは部署のルールに則って仕事をしてもらっているし
あなたにも□□の仕事を期待しているからね！

客観的で正しい判断だしこれ以上
何も言えないから仕事するか...



正しい対応

心的ストレスの軽減

感情的問題や人間関係にも対応できるマネジメント三権分立

マネジメント三権分立の活用事例（2）

「case.2 プレッシャーが強い状況での判断事例」



バランスよく業務負担も軽減してくれるマネジメント三権分立

Chapter
06

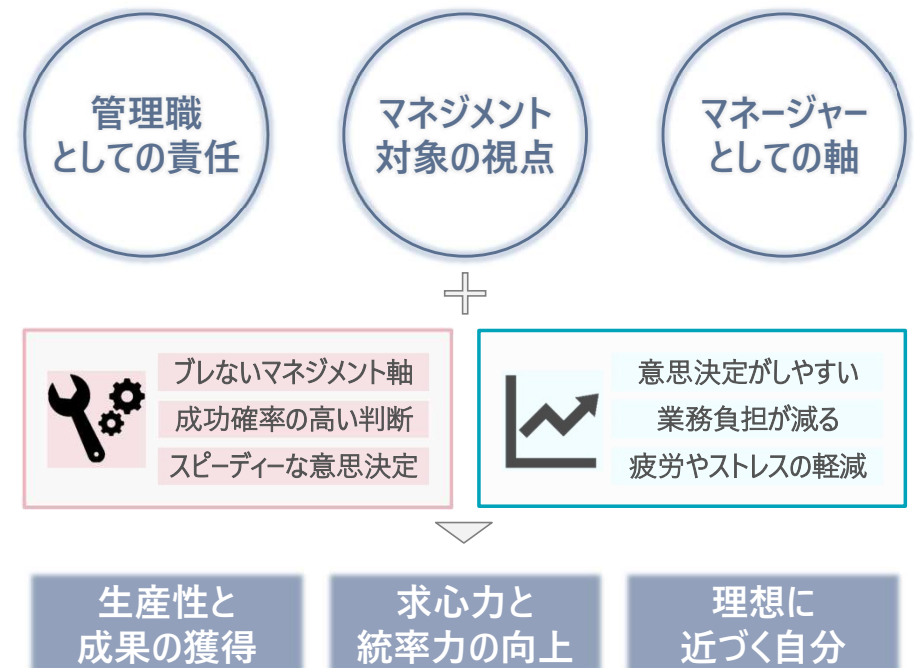
最後に：まとめとQ&A

まとめ：マネジメント三権分立

判断軸がないマネージャー



三権分立で判断するマネージャー

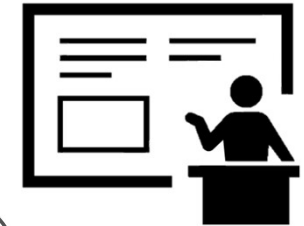


マネジメント三権分立でバランスよくマネジメント力向上を！

補足とQ&A



業務命令に従うのも部下の責任の一つだと思いますが。
部下目線って判断軸として大事なんですか？



A. より長期的で効率的な成果の為には必要です。

確かに業務指示を実行するのは部下の責任ですが、業務命令は人の感情には勝てません。反発から実行効率が低下したり、モチベーション低下による離職のリスクなどを考えると長期的には組織戦力を落とすことにつながる為部下の為ではなく成果を出す意味で部下目線はあった方が良いと思われます

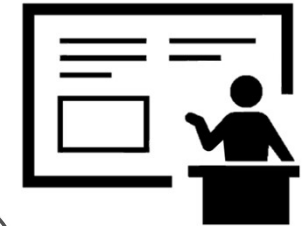
ポイント！

大事なのは“べき論”ではなく効率の良いマネジメント力向上

補足とQ&A



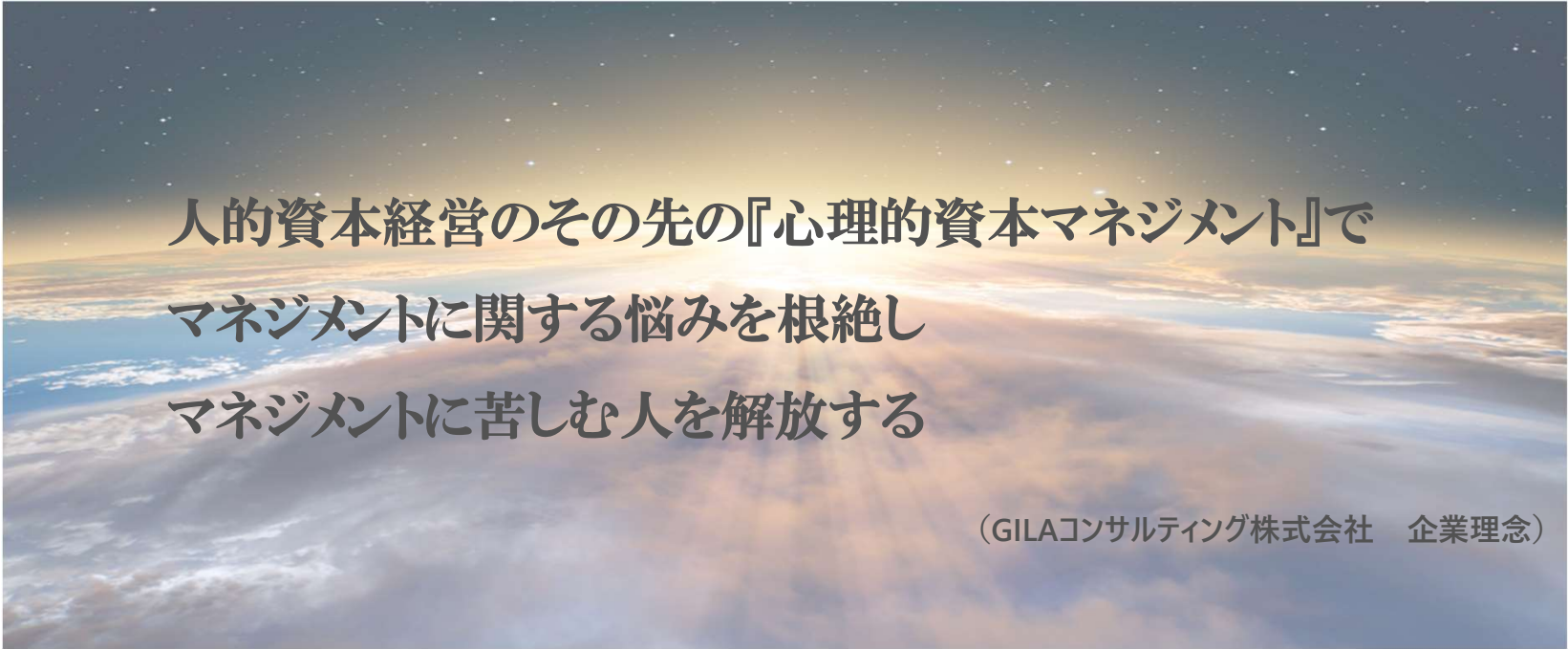
自分は正直結果が出ていて、部下の育成も順調です。
特にこだわりがないのですがそれでも自分軸って必要ですか？



A. 異なる立場でマネジメントをする場合は自分軸が重要なことも多いです
より高い立場でのマネジメントや、子会社出向やベンチャーなど意思決定
比重が高いマネジメントをする際は、管理職としてのビジョンや、マネジメント
としての信念などが必要な場は多くあります。今後のキャリアパス次第では
自分視点を取り入れる事もお役に立てるかもしれません。

ポイント！

マネジメントの影響力が大きくなるほど自身の“マネジメント軸”が大事に！



人的資本経営のその先の『心理的資本マネジメント』で
マネジメントに関する悩みを根絶し
マネジメントに苦しむ人を解放する

(GILAコンサルティング株式会社 企業理念)

疑問、質問ございましたらいつでもお問い合わせください
サービス詳細から弊社のサービス姿勢まで各種ご説明させていただきます

資料提供会社
GILAコンサルティング 株式会社

マネジメント力を強化したい方

その他の無料お役立ち資料

HPトップ

<https://www.gila-consulting.jp/>

URLをクリック

個人向けサービス

<https://www.gila-consulting.jp/individual/>

URLをクリック

法人向けサービス

<https://www.gila-consulting.jp/business/>

URLをクリック

無料お役立ち資料

<https://www.gila-consulting.jp/resources/>

URLをクリック



QRコード



QRコード



QRコード



QRコード

(弊社HPはPCによる閲覧推奨環境となっております。あらかじめご了承ください)

無断転載禁止について

当コンテンツに記載されている個々の情報(文章・図・イラスト他)は著作権の対象となっています。

そのため、弊社コンテンツ内については無断転載・二次配布・商用利用・複製を行なう事を原則として禁止致します。

また「GILAコンサルティング 心理的資本マネジメント」は2024年10月特許庁へ商標登録出願済です。

その為弊社コンテンツには商標権の観点でも保護されているものが含まれることを明記致します。

