

13 株式会社トレンディ茨城

支援テーマ：多様性理解
実施タイプ：3回コース



管理職同士の関係性を深めることで気付きと成長を促し、部署マネジメント力向上へ

設立：1978年12月
本社所在地：水戸市
代表者：代表取締役社長 平野正則
業種：一般貨物自動車運送業、生保・損保保険代理店業等
HP：<https://trendy-ibaraki.jp/>
従業員数：41名

▶ 物流を担う会社として常に安全・安心を追求し、お客様から信頼される企業を目指しています。

温度管理などの丁寧な取り扱いを求められる乳製品や、学校給食関係の米飯、食材などを配送する業務が中心です。その他、リネンや野菜果物の配送、また保険代理店など幅広い業務で安定した成長をしている企業です。



コンサルティングの経過

1. 概要

実施日

- 1回目：2025年11月14日（金）
- 2回目：2026年01月13日（火）
- 3回目：2026年02月16日（月）

課題

- ◆多様な人材がそれぞれの個性を生かしながら活躍できる職場づくり。
- ◆円滑なコミュニケーションを図ることで社員と組織の成長につなげる。

取組

- ◆管理職研修の実施
 - ・強みや弱みなどの特徴確認ワーク
 - ・部下のやる気を引き出すコミュニケーション力の向上

成果

- ◆自己理解・他者理解の促進
管理職自身の自己理解・他者理解が深まり、管理職がそれぞれの特徴を踏まえたマネジメントを行えるようになった。
- ◆管理職がお互いに成長を支援し合う関係へ
管理職がお互いの特徴を共有することで関係性が深まり、お互いの成長に向けて助言し合える関係ができた。

2. コンサルティング内容

◆現状の整理と今回の目標設定

経営者は、社員同士がお互いを理解し、円滑なコミュニケーションを通じて社員の成長とエンゲージメント向上につなげたいという思いがあった。今回はその1つとして、管理職が自己理解、他者理解を深めることを目標とした。方策として、多様な人材がいることへの理解、それぞれの長所を活かしたチームマネジメントの実践につながる研修プログラムを検討した。

◆管理職研修①（自己理解・他者理解）

自己理解、他者理解を深めるために、特徴認識ワーク（①自身で確認 ②他の管理職から意見をもらう）を実施した。自分自身の特徴を再確認すると共に、他者から意見をもらうことで客観的な特徴（強み・弱み）を確認、自己理解を深めた。またタイプ別コミュニケーションアプローチを紹介。自分がしてほしいことと、他者がしてほしいことは異なる可能性があることなどを確認した。

◆管理職研修②（管理職相互の関係性向上）

1回目の研修を踏まえ、どのようにチームマネジメントに活かしたか、実践したこと、実践の成果、今後の課題などの振り返りを行った。その際、他の管理職からもフィードバックを実施し、この1か月間で出来ていたことなどを客観的に伝え合うことで、振り返りの質を高めると共に、管理職の関係性向上を図った。

1回目の研修の様子から管理職の距離感を縮めることが必要と考え、2回目の研修は管理職同士で意見交換する時間を多く取った。

コンサルティングの成果と今後に向けて

自己理解・他者理解による多様性の再確認と関係性向上

今回は、管理職がお互いの多様性を理解し、円滑なコミュニケーションを通じたマネジメント力の向上に向けて、自分と他者の特徴（強み・弱み）を確認すると共に、1か月間のアクションについて振り返りを行った。自己確認に加えて他の管理職からフィードバックをもらうことで、自身の強みに対する自信につながった。また、個々の課題についても一人で考えるのではなく、管理職同士が情報交換しながら進めていこうとする雰囲気が生まれた。

最初は、お互いの特徴を伝えることに遠慮が見られたが、少しずつ場の雰囲気がほぐれていき、後半は率直に伝え合う姿が見られ、それぞれの気づきや成長につながった。関係性が深まったことで、管理職の一体感が生まれ、今後の部署マネジメントにも好影響を及ぼすことが期待できる。



今後の取り組み

◆定期的に管理職のリーダーミーティングを実施

四半期毎にリーダーミーティングを実施し、部署マネジメントに関する情報交換を行う。取り組んでいること、上手くいっていること、悩みなどを情報交換し、管理職が個々の経験やスキルだけで考えず、情報共有や助言をし合いながら、よりよい部署マネジメントにつなげていく。

企業担当者のコメント

気付いたこと、学んだこと

円滑なコミュニケーションづくりのために必要な自己理解と他者理解について参加者一人ひとりの考えを深める機会となりました。仲間からどのように自分が見られているのか、また、相手から見た自分の良いところについて気づくことで、嬉しくも恥ずかしい気持ちを抱きながら、心に残る学びにつながったようです。

課題に感じたこと、苦勞したこと

課題や負担を強く意識することなく、自然な形で進められるコンサルティングをしていただきました。初回はとても緊張した雰囲気でしたが、時間の経過とともに声や笑顔、笑いが見られるようになり、活発な意見が交わされるようになりました。業務で多忙な参加者達ですが、今回のような時間を作ることで、お互いを褒め合い、自分自身を見つめ直す機会にもなり仲間同士の絆がより深まったと感じます。



常務取締役
谷萩寛子氏

担当コンサルタントからの総評



ワーク・ライフバランスコンサルタント

一之瀬 幸生氏

トレンディ茨城様は「働きがい」と「働きやすさ」の両方の実現を目指し、様々な取り組みを実施されています。例えば、業務改革による有給休暇取得率向上や「健康経営優良法人ブライツ500」の取得など働きやすい職場環境づくりに取り組まれています。また、社員が主体となって配送ルートの標準化を進めるなどやりがいを感じることができる取り組みも行われています。社員育成の面では、様々な研修を実施されているとのことで、今回はその取組の1つとして本研修を実施しました。日頃から社員が常に成長していこうという風土があることで、研修の学びも実践につながりやすいと感じられました。人材育成や風土づくりは一朝一夕では難しいものですが、中長期的な視点で取り組まれている経営姿勢が事業成長につながっていると考えられます。