



LEARNING INNOVATION AWARDS

HOT LEARNING REPORT 01

株式会社 ゴトウスバル



株式会社 **ゴトウスバル**

株式会社ゴトウスバル

人を信じ、仕事を愛し、カーライフ文化の創造を通じ地域社会に貢献することを使命とするを理念としております。自動車の買取&販売ですが、保険業務も行っています。アップル店愛知県内10店舗・岐阜県内7店舗・関東地区2店舗 トラック市3店舗（うち、2店舗は併設）を展開しております。

事業内容：自動車の販売及び修理業・部品の販売業・賃貸業、自動車損害賠償保障法に基づく保険代理業務、生命保険の募集に関する業務

従業員数：97名

本社：愛知県春日井市柏井町4-43-1

企業サイト：<https://www.gotousubaru.jp/>

自己認識から始める 組織改革



Topics

1

店長にマネジメントの意識を根付かせる
サーベイ実施

2

360度サーベイの結果を行動変容に
繋げるための取り組み

3

経営者の想いを伝える、個別面談の秘訣

取り組みのロードマップ

2022年から取り組みを開始しました。今回は取り組みの準備・実行段階に焦点を当てて取り組みをご紹介します。

橙字はラーニングエージェンシーが支援した取り組み

2020年9月

- ☑ 店長のスキルアップ施策を検討開始
- ☑ 課題・目指す状態を整理し支援施策を企画

2022年11月～

- ☑ 店長研修(講師派遣型研修)の実施
- ☑ サーベイ結果を踏まえた個別面談の実施

取り組みの
企画

取り組みの
準備

取り組みの
実行

今後の
検討

2022年10月

- ☑ 360度サーベイ(Competency Survey for Managers)の実施
- ☑ サーベイの結果をもとに育成プランを検討

2023年～

- ☑ 自身の課題に合わせた定額制オンライン研修(Biz CAMPUS Online)の受講

Topicsと取り組みの詳細

1 店長にマネジメントの意識を根付かせるサーベイ実施

本取り組みを始める前、店長は営業数字への意識は強いものの、マネジメントが後回しになっていることが課題でした。まずは店長にマネジメントの意識をもってもらうためにも、自身のマネジメントの現状について自己認識をすることが重要だと考え、マネジメント・リーダーシップ360度サーベイ(Competency Survey for

Managers)を実施しました。当サーベイでは、リーダーとしての行動を自己評価・他者評価で診断します。サーベイを通してリーダーに求められる行動を改めて認識するとともに自他の評価の差を可視化し、自身の課題を自己認識することに繋がりました。

2 360度サーベイの結果を行動変容に繋げるための取り組み

サーベイを実施しても、一喜一憂するだけで終わっては意味がありません。それを行動変容に繋げるために、サーベイの結果を振り返る研修を実施しました。研修では、サーベイの結果を確認し自己評価と他者評価の差が大きい項目について「なぜその結果になったのか」を店長自身に振り返っていただきました。その後、店長に

求められる役割・会社からの期待を改めて伝達しました。現状とあるべき姿を確認することで、店長一人ひとりの課題を明確にし、その課題を克服するための具体的な取り組みへとつなげました。

3 経営者の想いを伝える個別面談の秘訣

サーベイ実施後は研修だけではなく社長/役員・ラーニングエージェンシー講師と店長の個別面談(2on1)も実施しました。面談は「①店長から自身のサーベイの振り返りを共有、②社長・役員から期待を伝達、③店長が自身のアクションプランを宣言」という流れで進めました。これまで、社長/役員と店長の正式な面談機会を設けたことはありませんでした。

今回の面談で感謝やねぎらいの言葉を直接伝えることで、店長自身のモチベーションにもつなげることができました。店長の個別課題に対しては、定額制オンライン研修(Biz CAMPUS Online)でスキルアップしていく予定です。

取り組みの中でご活用いただいている
ラーニングエージェンシーのサービス

- 講師派遣型研修
- マネジメント・リーダーシップ360度サーベイ Competency Survey for Managers
- 定額制オンライン研修 Biz CAMPUS Online

取り組み前後の変化

Before

- 営業数字だけで評価をしていたため営業成績が良い人が店長になっていました
- 店長の力量のみで成果をだしている店舗もあり、メンバーの主體的な行動や後進育成に課題を感じていました
- 会社として成果を出している店舗のノウハウを展開する仕組みなどを持っていませんでした

After

- サーベイ・研修・面談を通して、店長が自身のマネジメントへの意識やスキルの不足を認識することができました
- 今回の施策を通して、店舗で工夫して良い取り組みをしている店長をはじめとした営業スタッフがいることに経営陣が気づくことができ、店長会議で良い取り組みを発表してもらおう場に変えるきっかけとなりました

店長の声

「チームでの成果の出し方を展開し、再現性の高い仕事を増やすことができるようになった」毎月、店長会議を実施していましたが、これまでは営業数字の共有のみでした。それを改革し、組織的に成果を出している店舗に取り組みを共有してもらおう場を作るようになり

ました。その内容は各店長からメンバーに共有しています。各店舗のメンバーが取り入れるべきことや自店舗に合った 実現方法を考え、行動するようになり組織の成長スピードが上がりました。



後藤社長からのメッセージ

経営者の皆様へ。悩みを抱えていない経営者はいないと思います。悩みがなくなるときは、「会社が潰れるとき」または、「後任者に事業を引き継ぐとき」ではないでしょうか。私は「悩み」は経営者にとって必然なものだと考えています。その上で、経営者がやることは、アクセルを踏み続けること・歩みを止めないことです。なぜならば経営者がブレーキを踏むと必ず社員もブレーキを踏みます（失敗を恐れます）。社員が失敗を恐れるということは、会社の成長がされないというリスクを担います。私は「攻撃は最大の防御」と思っています。毎日ピンチがありますが、社員と共にやれると思ったことをすべてやるだけだと考え、取り組んでいます。

担当コンサルタントより

ゴトウスバル様の素晴らしいところは、社長と経営陣が中長期的な成果を出すという目線で覚悟をもって、店長と向き合われたことです。サーベイ・面談を合わせて行うことにより、経営陣の想いの伝達が効果的に行えました。今後、管理職が変わるきっかけを作りたい企業様に参考になるお取り組みです。