



【MBA流】 現場で使えるフレームワーク集 ～エンパワーメント編～

「検索したらたくさんのフレームワークが出てきて、
実は深く理解しないまま、それっぽく“穴埋め”してる…」

そんな経験、ありませんか？

フレームワークは先人の経験と知恵の結晶です。
抽象的で、実務利用をイメージしづらいかもしれません。

しかし、**フレームワーク同士の関係を理解**して
うまく活用すれば、**ヌケモレなく考える力強い武器**になります。

全員がMBA（経営学修士）を有し、実務にも精通する
弊社コンサルタントが、
「実務に役立つフレームワークの使い方」をご紹介します！

戦略策定プロセスとフレームワーク

全社方針

経営理念・ビジョン

全社戦略

市場・業界定義

外部環境分析

内部環境分析

マクロ環境

- ・ PEST
- ・ 5F
- ・ PLC
- ・ 業界特性

事業構造

- ・ コスト分析
- ・ VC
- ・ 損益分岐点
- ・ 事業経済性

顧客

- ・ DMU
- ・ KBF
- ・ 顧客ジャーニー
- ・ VPC

競合

- ・ VC
- ・ 経営資源

自社

- ・ VC
- ・ 経営資源
- ・ SWOT

KSF

自社の強み・弱み

GAP/解決すべき
課題の特定

事業戦略

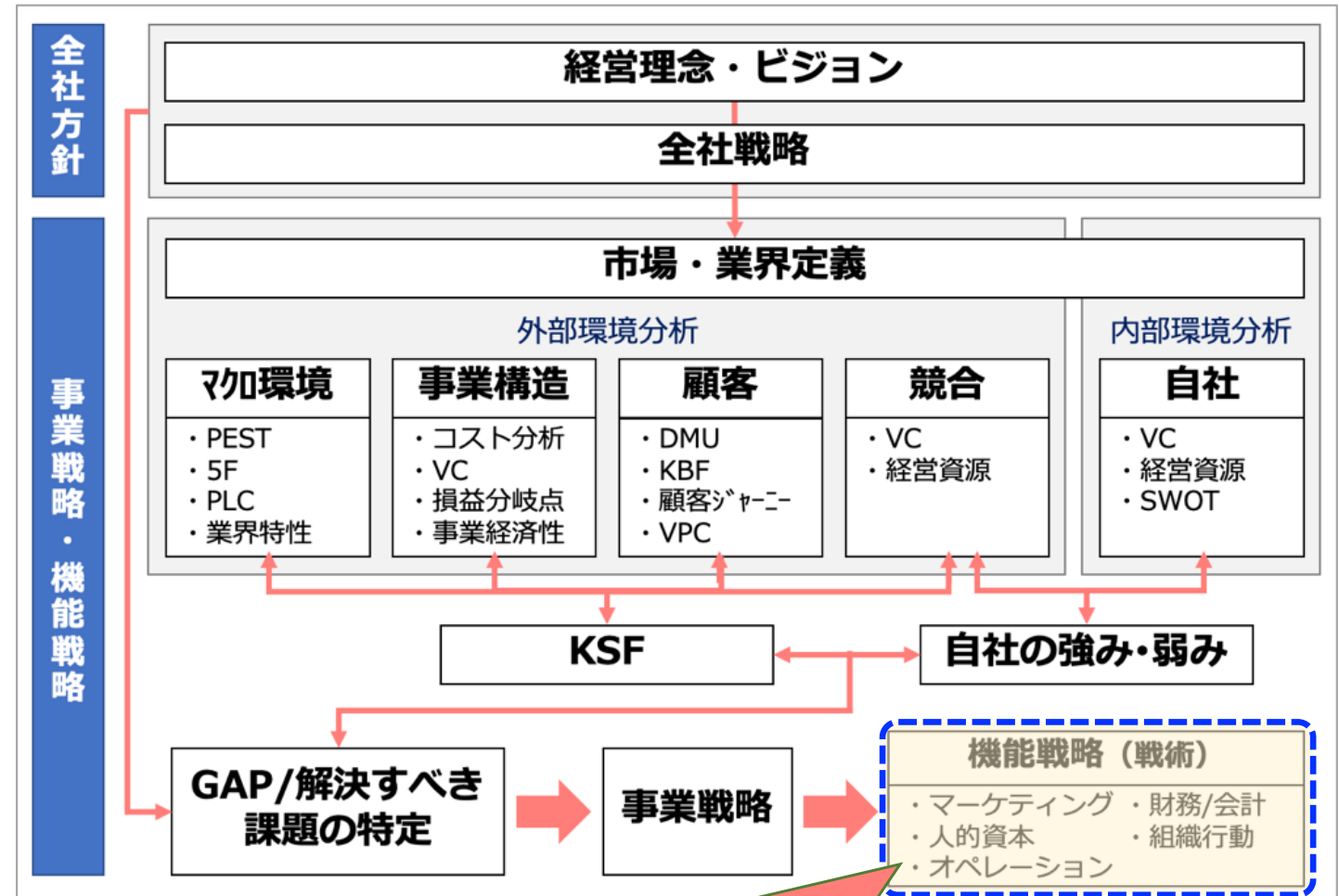
機能戦略（戦術）

- ・ マーケティング
- ・ 財務/会計
- ・ 人的資本
- ・ 組織行動
- ・ オペレーション

事業戦略・機能戦略

目次

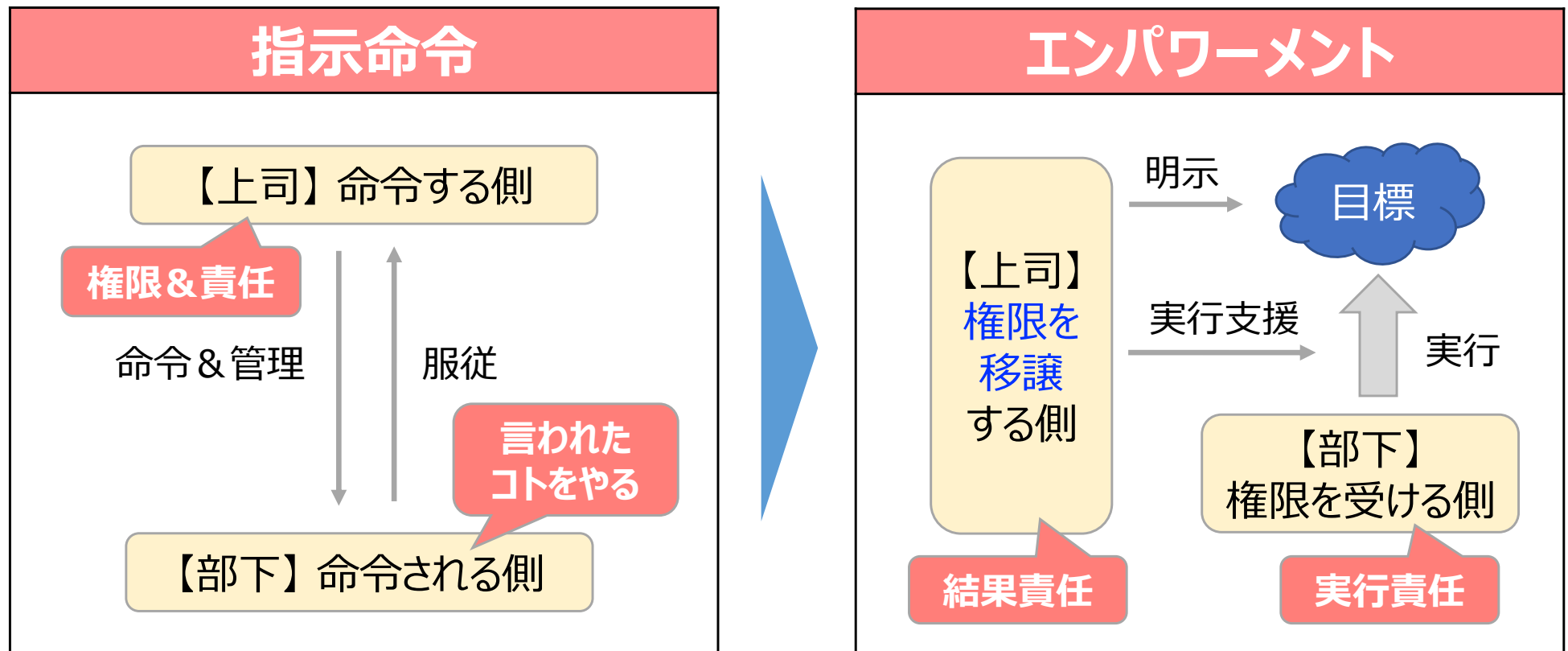
- 市場・業界定義
- マクロ環境分析
- 事業経済性分析
- 顧客分析
- 競合分析
- KSFの特定
- 自社分析
- 課題の特定
- 事業戦略の策定
- 機能戦略の策定



【今回のテーマ】
戦略実現のために、ミドルマネジャーとして、いかに部下を動かすか？

「エンパワメント」とは

リーダーシップ・マネジメントの「型」の1つ。
組織としてのパフォーマンス向上のため、上司は「任せる」。
上司から権限移譲された部下は、実行責任を果たす。



【メリット】

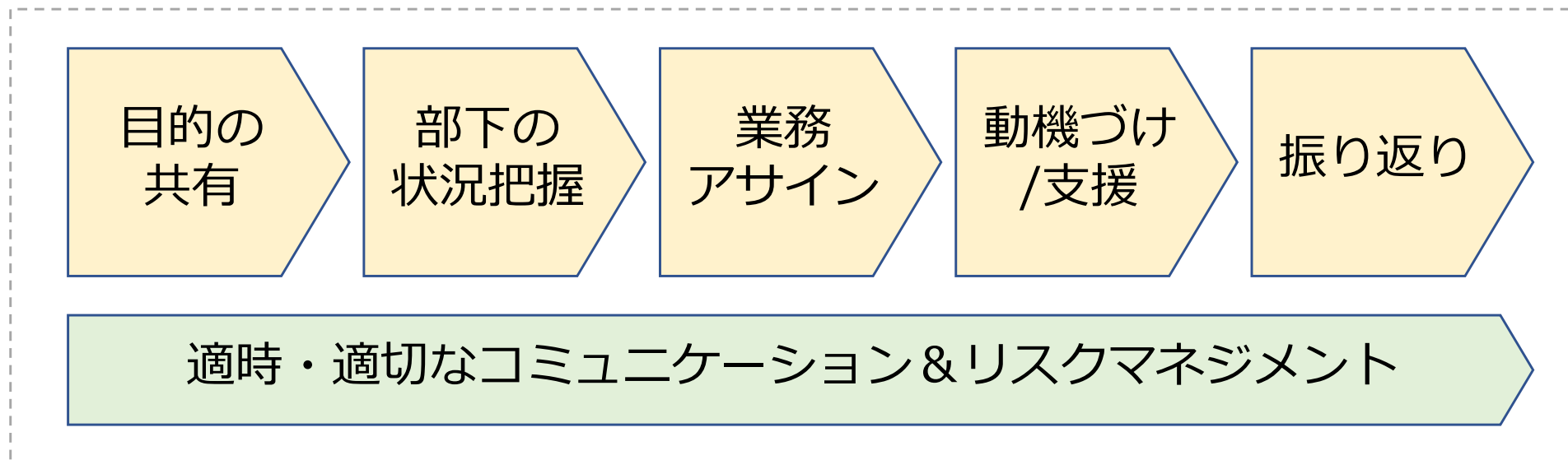
- ✓ **変化が激しい時代は、現場に任せる方が効果的な場面が多い**
→意思決定の迅速化、顧客ニーズの把握、専門性の高い担当者の活用
- ✓ **部下育成＋人的資本にレバレッジが効き、成果最大化に効果あり**
→責任範囲の拡大でモチベーション向上、「決断経験」で能力向上

【デメリット】

- ✓ **予期しきれないリスク発生の恐れが高まる**
→意思決定の迅速化、顧客ニーズの把握、専門性の高い担当者の活用
- ✓ **コミュニケーションコストが余計にかかる場合もある**
→責任範囲の拡大でモチベーション向上、「決断経験」で能力向上

**メリット＞デメリットならば非常に有効な手段。
エンパワメント実施の「型」を、フレームワークで押さえる！**

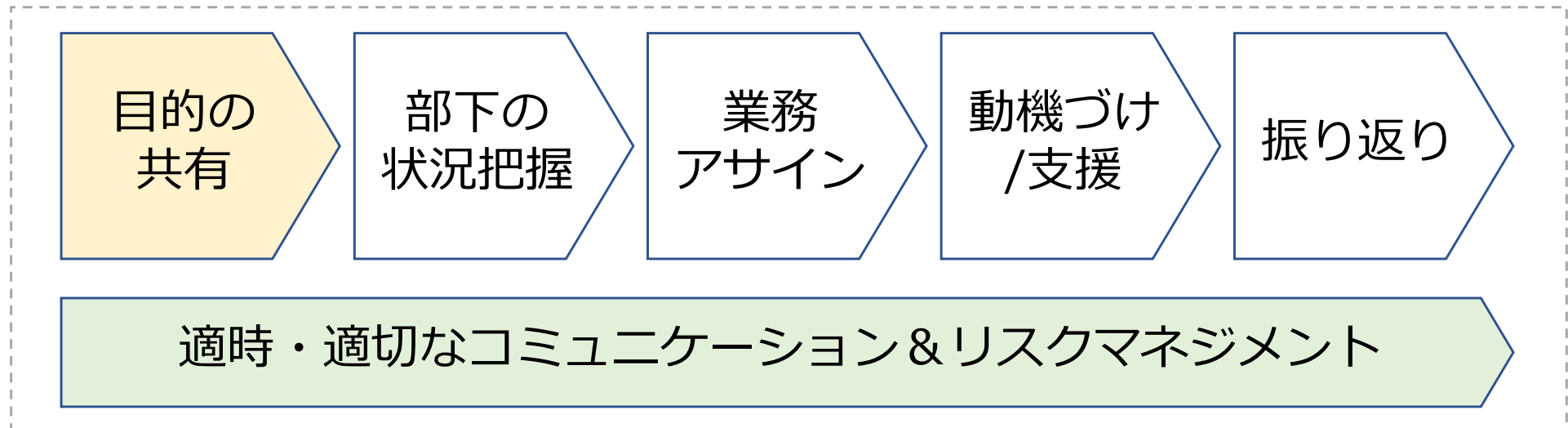
エンパワメントの実施プロセス



- ✓ ある意味、「当たり前」のプロセスではある。
- ✓ エンパワメント実践時は、上司の以下2点へのコミットが重要。
(≡自分でやったほうが速いし正確！というPlayer感情はNG)
 - ①部下への権限委譲（成果創出の主役は、部下）
 - ②部下の育成（将来も見据えた成果の最大化）

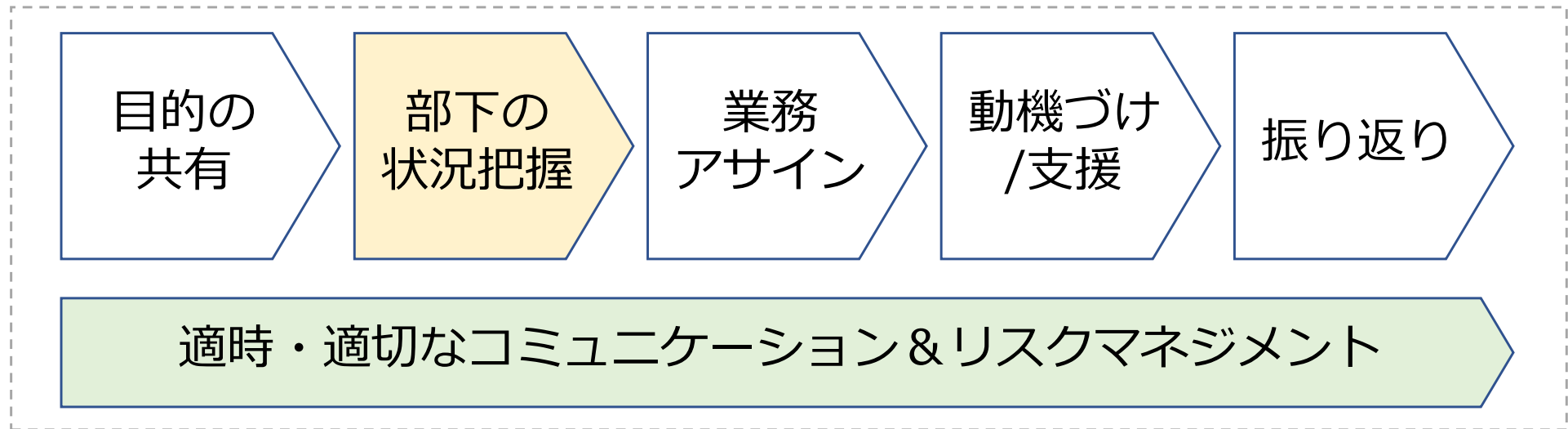
⇒各プロセスについて、チェック☑項目を挙げながら確認していく

(1) 目的の共有



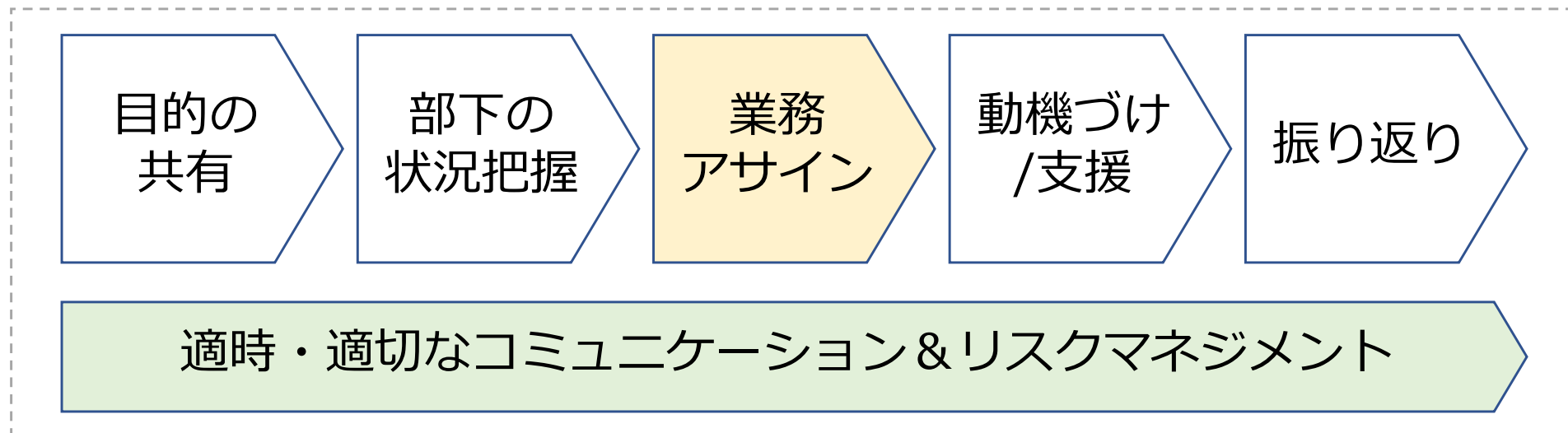
- ❑ 目的そのもの、目標の意義が部下に伝わっているか？
- ❑ “SMART”な目標になっているか？
 - ・ Specific 具体的 : 明確で具体的で、誰にでも分かるか？
 - ・ Measurable 測定可能 : 達成度合いが定量化できているか？
 - ・ Achievable 達成可能 : 丁度いいストレッチが効いているか？
 - ・ Related 経営目標に合致 : 全社・組織目標と合致しているか？
 - ・ Time-bound 時間制約 : 達成期限が明確か？
- ❑ 要するに、「何をどれくらいするか」「何をやらないか」の手足を動かすイメージを部下が持てているか？
その動かし方を上司として任せられるか？

(2) 部下の状況把握



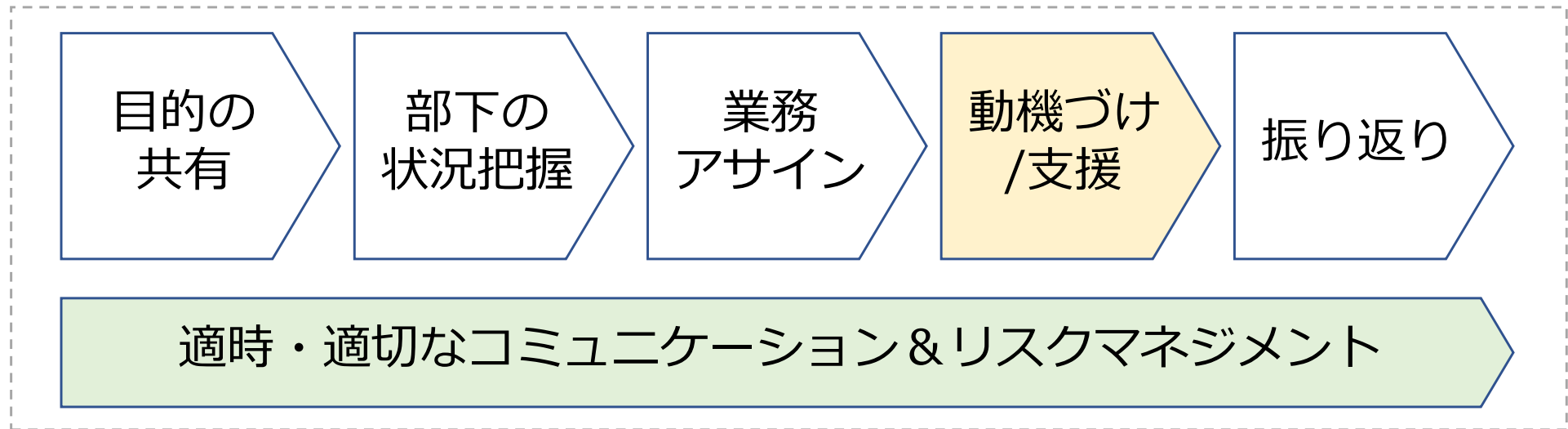
- ❑ 部下に関心を持つ。部下についてどれだけ知っているか？
 - ・能力（経験・実績、知識、思考の幅…etc）
 - ・意欲（仕事の姿勢、志、感情面…etc）
 - ・特性（性格、嗜好性、主観的な得意不得意…etc）
- ❑ 制約条件はないか？（部下の家庭、心身の事情…etc）
- ❑ これらを把握するために、普段からどう接するか？

(3) 業務アサイン



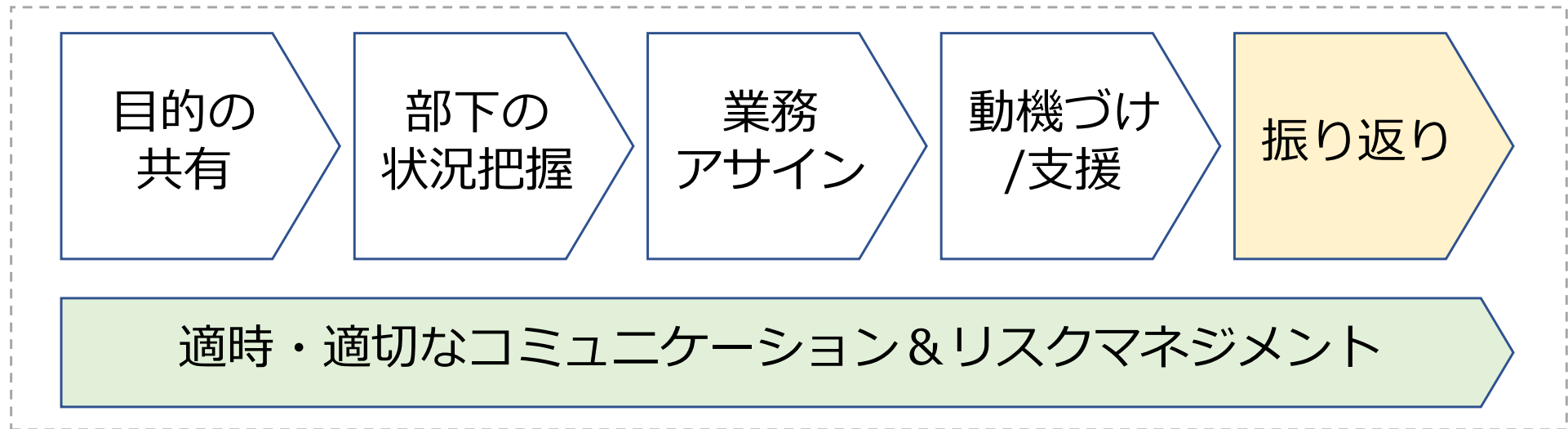
- 業務の特性、相手の力量・資質を踏まえ、育成および成果につながるかを再考した上で、適度な難度の目標設定か？
 - ・ピグマリオン効果：上司からの期待が部下を伸ばす
 - ・具体的で困難な目標を：「Bestを尽くせ」では何も出来ない
- エンパワースメントに適さない業務でないか？
(部下の権限を超える、緊急度高くミス許されない…etc)
- 結果責任と育成責任は上司。それでも任せる覚悟はあるか？

(4) 動機づけ／支援



- 進捗やアウトプットにずれはないか？ 目先の課題に囚われがちな部下に業務の意味・目的を振り返らせ、期待とともに伝えたか？
- 要所要所で上司の本気度を伝え、モチベーションを向上したか？
- 部下の手に負えない不測の事態が発生してしまったら、上司が現場にレスキューに。部下を守り解決する姿を魅せられるか？
(もちろん、事前にリスク洗い出し&実行フォローの上で)

(5) 振り返り



- ❑ 部下と成果の出来栄えに向き合う時間をとったか？
- ❑ 成功・失敗に関わらず、まず努力・苦勞をねぎらったか？
- ❑ プロセスを通じて部下が成長したポイントを伝えたか？
同時に、改善点もあいまいにせず指摘できたか？
- ❑ 成功・失敗事例を横展開し、組織として血肉にできているか？

エンパワメントは手段。万能薬でない。TPOを考えるべし！

<実施の前提>

- 業務性質・重要／緊急性から、エンパワメントが適切か？
- 部下の能力・やる気・個人的事情など把握できているか？
- 部下の権限だけで物事が進まない場合、適切にフォローできるか？
(部門や会社をまたいだ事象への判断など)

<上司としての対応>

- 目的と期限、成果の判定基準を明示できるか？
- 実行プロセスに自由度があり、部下のやる気を引き出せるか？
(実質的には指示命令になっていないか？)

<その他>

- 部下とのコミュニケーションの質・量は十分か？
- 問題発生時にあなたが責任を負う覚悟はあるか？
(そもそも、どんなリスクがあるか「最悪の想定」をしたか？)

**エンパワメントとは、ヒトを活かすことで、
VUCA時代の変化を捉え、成果創出しやすくする
リーダーシップ・マネジメントの「型」の1つ。**

どんな優秀な個人でもできることは限られる。

「ヒトの価値を最大化し、組織として成果を上げる」ために

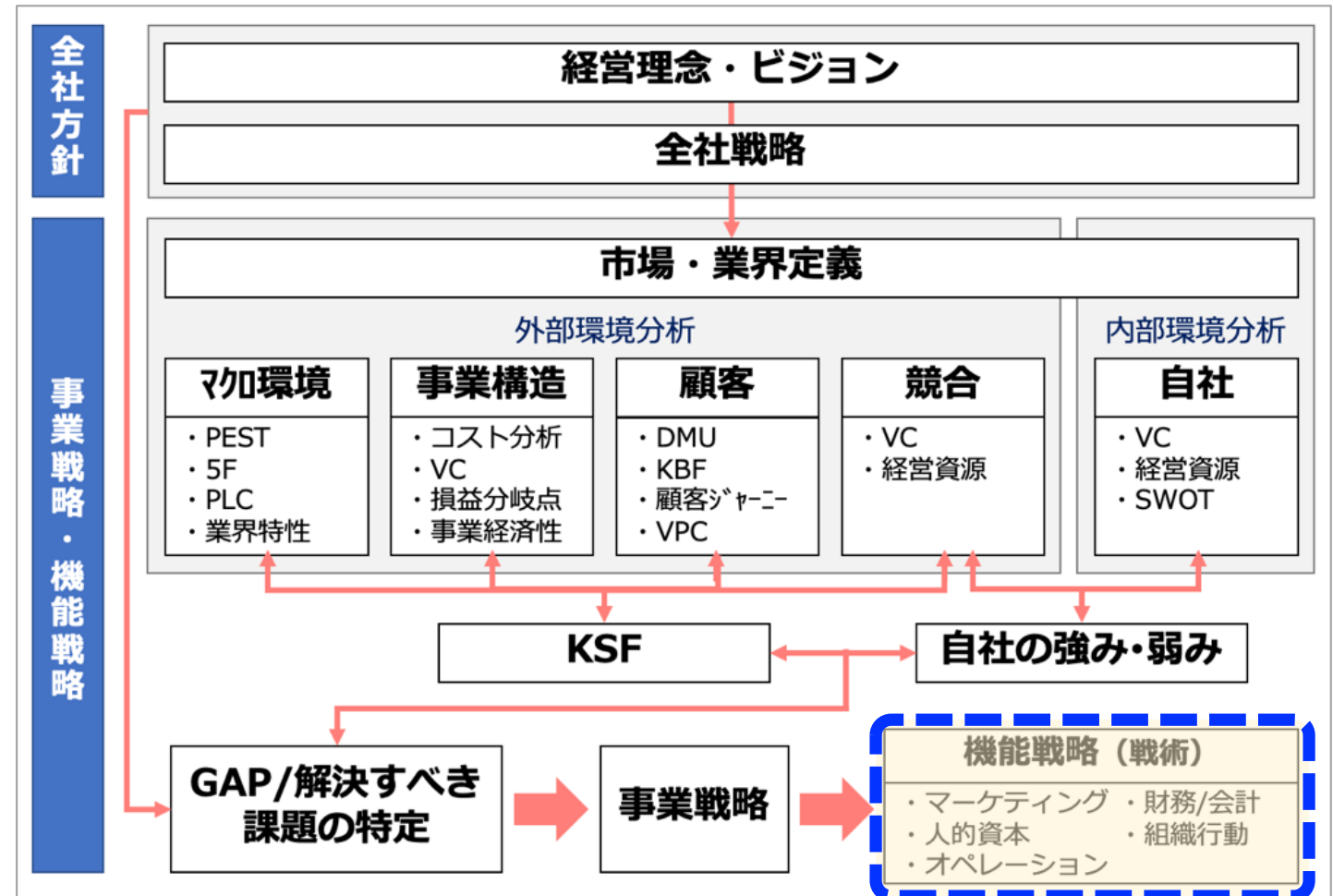
まず目の前の部下をマネジメントしていきましょう！



次は組織全体のマネジメント、「組織行動学」！

目次

- 市場・業界定義
- マクロ環境分析
- 事業経済性分析
- 顧客分析
- 競合分析
- KSFの特定
- 自社分析
- 課題の特定
- 事業戦略の策定
- 機能戦略の策定



続きは研修などでご提供しています。ぜひ一度ご相談ください。

社名	株式会社トリプルバリュー
設立日	2018年4月18日
資本金	5,000,000円
ミッション	『ヒト』と『カネ』の課題解決で中小企業を元気にする もっとワクワクする世の中を！
事業内容	●財務支援コンサルティング ●働きがい改革コンサルティング ●エンゲージメントワークショップ ●社員教育研修 ●人事評価制度 ●採用支援 ●補助金活用、経営革新計画サポート
拠点	〈大阪事務所〉 〒532-0011 大阪府大阪市淀川区西中島6-3-32 第2新大阪ビル7F 〈沖縄事務所〉 〒900-0015 沖縄県那覇市久茂地1-1-1 パレットくもじ9F
電話	〈大阪事務所〉 06-6195-6785 〈沖縄事務所〉 098-988-0009
URL	https://www.triplevalue.jp/
Mail	info@triplevalue.jp

ひとりひとりがワクワク！ 可能性にチャレンジする世の中に！

Service

サービス内容



Consulting
コンサルティング



Training
研修



Personnel Assessment
評価制度



Subsidy
補助金



Workshop
ワークショップ



Engagement Card
エンゲージメントカード