

森友流：店舗スタッフ育成マスターモデル

【ダウンロード版】

目次

はじめに

第1章 | 森友流 M 理論とは？

第2章 | M1 | 型を教え切る (ティーチング)

第3章 | M2 | できる感覚を育てる

第4章 | M3 | 考え動く力を引き出す (支援型コーチング)

第5章 | M4 | 任せて伸ばす (エンパワーメント支援)

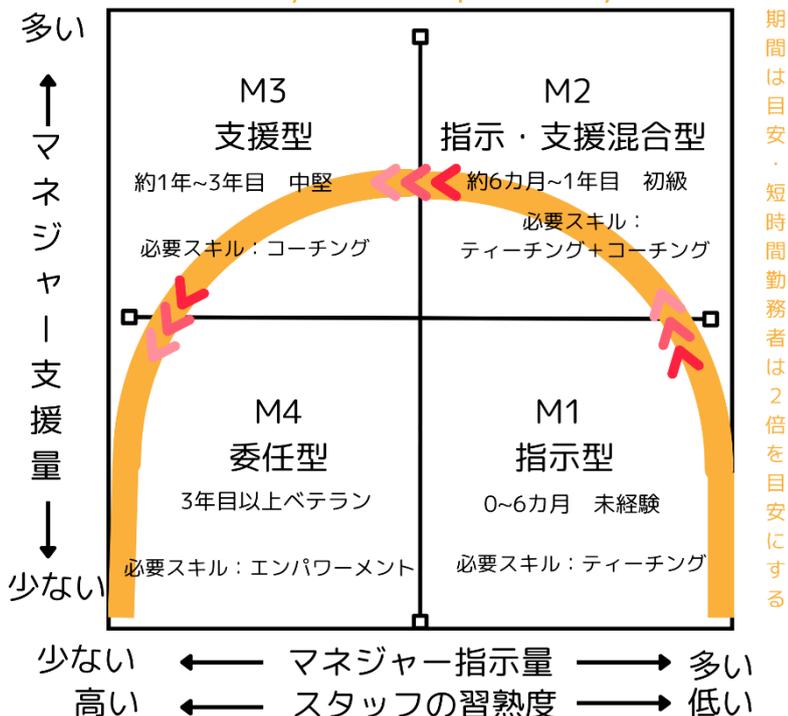
第6章 | M1~M4 を振り返る | 育成とは店長自身が進化する旅

おわりに



森友流：スタッフ育成マスタリーモデル

Moritomo-Style Staff Development Mastery Model



スタッフ育成マスターモデル 通称 M 理論でガッチリ体系化！

はじめに

こんにちは、森友ゆうきです。

この小冊子は、現場で悩み奮闘する店長たちに向けて、
「育成には型がある」というシンプルなメッセージを伝えたくて作りました。

教えているのに育たない。

任せたいのに任せられない。

そのもどかしさの裏には、スタッフの成長段階に合わない教え方をしている現実があります。

だから私は、育成を4段階に分け、段階に応じた接し方を整理しました。

それが、**森友流 M 理論（スタッフ育成マスターモデル）**です。

この小冊子が、あなたとあなたのチームを一步前に進めるヒントになれば幸いです。

第1章 | 森友流 M 理論とは？

森友流 M 理論は、スタッフ育成を4つの成長ステージに分け、それぞれに最適な関わり方を明確にするモデルです。

成長段階と店長の関わり方は、次の通りです。

ステージ	スタッフの状態	店長の役割	目安期間
M1	やり方がわからない	型を教え切る（ティーチング）	入社～6か月
M2	少しできるようになる	成功体験を積ませる	6か月～1年
M3	自ら考え、動き始める	支援型コーチングで育てる	1年～2年
M4	自律し、挑戦できる	エンパワーメントで支援する	3年以上

一人ひとりの成長に合わせて、教え方・支援の仕方を進化させる。

それが、森友流の育成アプローチです。

第2章 | M1 | 指示型 型を教え切る（ティーチング）

M1 は入社から6カ月の新人のため「やり方がわからない」段階。

ここでは、迷わず教え切ることが大切です。

- 見せて覚えさせるのではない
- できるまで繰り返し教える
- 細かい手順まで言語化して伝える

スタッフが自信を持つには、「できた！」という実感が必要です。

型を教え切らずに任せるのは、泳げない人をいきなり海に放り出すようなもの。

まずは、しっかり型を叩き込みましょう。

第3章 | M2 | 指示・支援型 | できる感覚を育てる

(ティーチング+コーチング編)

M1で型を覚えた入社6カ月~1年の段階のスタッフに必要なのは、「できる!」という感覚を育てる支援です。

- 小さな成功体験を積みせる
- できたことをすぐに認める
- ミスを咎めず、チャレンジを称賛する

さらに、同じ作業ばかりだと飽きてしまうため、

- 配置転換（売場異動）
- 担当範囲の拡大

など、新たな挑戦機会を与える工夫も効果的です。

できる感覚を育てながら、「次に挑戦したい!」という意欲を引き出しましょう。

—

第4章 | M3 | 考え動く力を引き出す（支援型コーチング）

M2を超えると、スタッフは「自ら考え、動こう」とし始めます。

ここで店長がすべきは、支援型コーチングへの切り替えです。

- 答えを教えない
- 問いかけで考えさせる
- チャレンジを見守り支援する

「この場合、どうすればいいと思う?」

そんな問いかけを繰り返すことで、スタッフの主体性は磨かれていきます。

指示を出すのではなく、スタッフの思考を引き出す存在になる。

それが、M3での店長の役割です。

第5章 | M4 | 任せて伸ばす (エンパワーメント支援)

いよいよ、育成のゴール。M4 | 任せて伸ばすステージです。

エンパワーメントとは、単なる自由放任ではありません。

- 自分で目標を設定し
- 自分で行動を選び
- 自ら結果を振り返る

この自律サイクルを支援すること。

店長は、「信じて任せる」+「見守りながら必要な支援をする」この両立が求められます。

また、M4に達したスタッフも、サンプリングチェックは必ず行いましょう。

問題があれば、ためらわず M1 から育成をやり直す覚悟が必要です。

育成に終わりはありません。

—

第6章 | M1~M4 を振り返る | 育成とは店長自身が進化する旅

M1~M4 は、単なるスタッフの成長ステップではありません。

店長自身も、

- 教え手から支援者へ
- 支援者から任せるリーダーへ

進化していく旅なのです。

育成とは、

人を信じ、育て、自分もまた育つこと。

焦らず、

一歩ずつ。

一緒に進んでいきましょう。

おわりに

育成は、簡単な道のりではありません。

時に迷い、時に壁にぶつかることもあるでしょう。

でも、あなたが手をかけた分だけ、スタッフは育ちます。

あなたが見守った分だけ、チームは強く、温かくなります。

育成とは、静かに力を信じ続けること。

あなたの現場が、そんな素敵な場所になりますように。

心から応援しています。

森友ゆうき

奥付

- 著作・制作：森友ゆうき
- 発行：スタッフ育成マスターモデルプロジェクト
- 無料配布版
- ブログ：<https://nextleader.net/>
- 無断転載・商用利用禁止

2025年4月28日