

# F.C.STIMOLANTE

部署制度導入について

## 1.定義

部署とは…

少人数のメンバーで構成され、担当する役割に応じて分けられた組織のことである。

## 2.導入背景

①情報過多の社会で、考えて、選択し、主体的に行動ができる人になってほしい。

主体性、想像力の向上

②チームの仕事や役割を実行する選手と何もしない選手、他人任せの選手がいた。

チームの一員であるという自覚不足、責任感のなさ。

自分がサッカーをしたくて、成長したくて入ったチーム

他人や大人任せの人生でいいのか？自分の人生の主役は自分じゃないか？

## 3.部署制度の前提

□所属選手、関係者はF.C.STIMOLANTEの一員であること。

□一人ひとりがスティモランテの選手である自覚と責任をもち、積極的にアクションし続けること。

□試合にでてるから偉い、でてないから偉くない。試合にでてるから必要とされている、でてないから必要とされていない。そんなことは一切なく、**全選手がチームにとって必要な存在です**。だからこそ、主体的に(自分たちで)、チームや環境をより良くしていくための活動場所であり活動していくこと。

※あくまでも部署はそれぞれの専門分野であり、部として必要なことは全員でおこなう。

## 4.部署制度をやることでありがちな落とし穴

□俺は、広報部だからマネジメント部の仕事のグランドのライン引きはしない。

　　フットボールに必要なことなので、部署に関係なく全員でライン引きを行う

□俺は、審判部じゃないから、試合のラインズマンをやらない。

　　フットボールを成立させるために必要なので、全員で行う。

## 1.理想の姿

- ①自ら考え、選択し、主体的に行動できる人になる。
- ②仲間とコミュニケーションをとり、様々なアイデアを生み出し、実行できる人になる。

## 2.価値

### ①成長

部署での活動を通して、個人とチームが成長すること。

### ②環境

全員がフットボールに集中できる環境をつくること。

### ③貢献

フットボールではもちろん、チームや地域にも貢献できること。

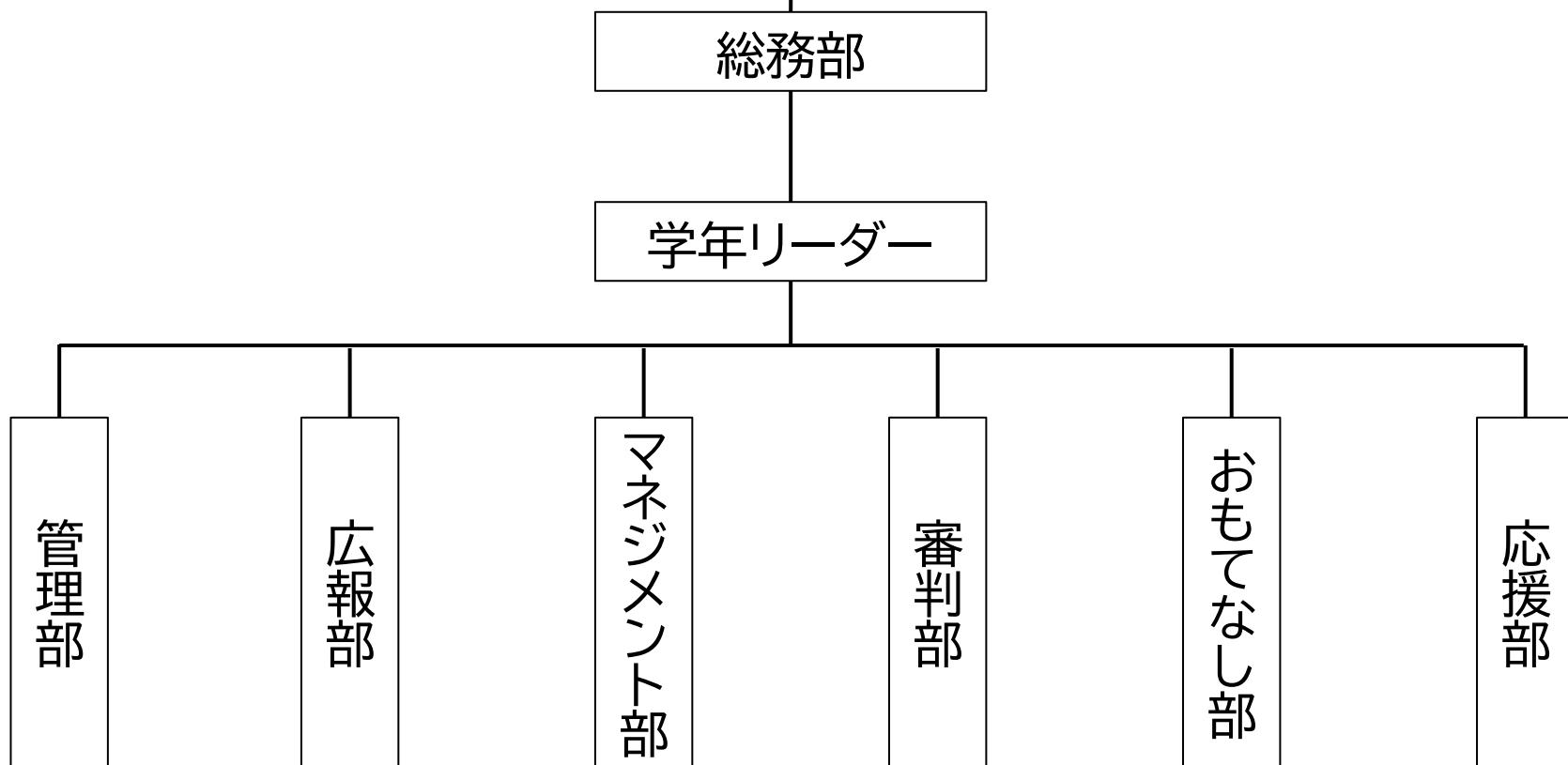
## 3.達成すべき使命

### □各部署での連携とフットボールへの還元

部署同士が独立せずに、互いの部署を常に気にかけ、いい関係を築きながら行動をし続ける。

部署での活動をフットボール(ピッチ内外)に還元する。

〈感謝/謙虚/向上心/気配り・目配り/認知/判断/実行〉



## [総務部]

ピッチ内外において全選手のお手本となる振る舞いが求められる。  
全部署をまとめ、円滑にチーム運営が行えるようにする。

### 〈主な仕事〉

- ・TR/TM/OMなどの詳細をコーチに確認し、全選手また必要部署に伝達
- ・配布物の管理
- ・各部署の進捗の確認

## [学年リーダー]

ピッチ内外において全選手のお手本となる振る舞いが求められる。  
先頭に立ち、何事も率先して動き、仲間を動かす。

### 〈主な仕事〉

- ・TR/TM/OMの人数確認
- ・モチベーター
- ・選手とコーチのつなぎ役

## [管理部]

施設や用具を管理し、ピッヂ内外の環境を向上発展させていく。

〈主な仕事〉

- ・試合の準備
- ・荷物の連絡
- ・練習用具の確認
- ・施設の整理

## [広報部]

F.C.TIMOLANTEの魅力を多くの人に広めていく。

〈主な仕事〉

- ・試合の告知動画・写真撮影
- ・写真撮影、動画撮影
- ・企画作成

## [マネジメント部]

チーム内外の活動や地域に目を向け、スティモランテの価値向上と発展を図る。

〈主な仕事〉

- ・グランドや倉庫の管理
- ・駐車場、駐輪場の管理
- ・交通整理
- ・身だしなみの管理
- ・補食や体重報告などの管理

## [審判部]

フットボールにおけるルールの理解を深め、全選手がルールを理解し実践できるようにする。

〈主な仕事〉

- ・ファール数減少
- ・共有
- ・紅白戦、TMなどの審判
- ・フラッグの管理

## [おもてなし部]

ステイモランテに関わる全ての人に対して最高のおもてなしをする。  
また来たい、ここでサッカーしたい、また試合をしたいと想ってもらえる活動。

### 〈主な仕事〉

- ・練習を観戦する保護者へ椅子の提供
- ・TM/OMの観戦場所案内、駐車場案内
- ・審判への飲み物提供
- ・練習生への対応

## [応援部]

応援でチームを支えていく。

〈主な仕事〉

- ・応援歌の作成
- ・応援準備
- ・応援グッズの管理

## 1.前提

- ①チーム理念・選手理念に則っていること。
- ②チーム目標に対してアクションしていくこと。
- ③必ず、「なぜ？」を問うこと

なぜその目標なのか？なぜその目標を達成するのか？

- ④目標には具体的に「期日」を設けること

短期、中期、長期、〇日までと具体的な期限がなければ、ズルズルと先延ばしになり、何も達成できなくなる

目標と達成すべき使命は各部署で、その組織や個人がスティモランテにおいて  
果たすべき使命や任務のことである。

スティモランテにどのように貢献するか、自分の価値や存在意義を確立する。

## 2.月間目標の設定

達成可能な範囲で設定し、高すぎず低すぎない目標設定が達成の可能性を上げる。

例)マネジメント部において

12月の月間目標…荷物の置き方を揃える

Q1なぜ?

A1オフザピッチの成長がオンザピッチの成長に繋がるから

整理整頓することで心を落ち着かせ頭の中を整理する

また第三者の人達にステイモはサッカー外の所も徹底していると知ってもらい、

サッカーだけでなく人間としての成長にも力を入れてることを知ってもらう

Q2なぜ、サッカー外の所も徹底していることを知ってもらいたいのか

A2自分たちの心の成長だけでなく、次の入団生が一人でも多く興味を持つてもらいたいから

### 3.達成すべき使命の設定 いくつでも設定可能

例)マネジメント部の12月の月間目標は、荷物の置き方を揃える  
達成すべく使命…誰が見ても綺麗と想える状態にする

Q1どのように置くか

種類で分ける

Q2どの種類で分けるか

バック、靴、ユニ、上着

Q3期間や戦略は？

12月半ばまでに全員が何も言わなくてもできるようにする  
自分たちが率先して見本を見せ声掛けをする

## 報告会

※達成の有無にかかわらず報告すること

- ・月間目標の報告

月末に報告会を行ない、チーム全体にフィードバックをする

- ・達成すべき使命

期日までに達成し、その都度報告して、チーム全体にフィードバックをする

※達成できなかつた場合は、達成すべき使命の見直しと、期日の再設定を行う

個人の成長が部署の成長になり、部署の成長はチームの成長につながる。  
◇一人一人が積極的にアクションしていくことで成長する

形だけの、中身のないパフォーマンスは必要ない  
本質を追求に追及していくこと

全ては己ために、勇敢・犠牲・思考 行動していく

それがチームの成長に繋がる