

1. 対象者 : 貴社新任管理職

2. 本研修のねらい

テレワーク時代、事業環境が激変する中、管理職の役割はますます重要性を増しています。管理職は、社長以下経営陣と部下たちの間に立って、自律的な組織運営を図り業務目標を達成するとともに、それを支えるチーム作りの観点から部下の指導、育成を図ることが求められています。また更なる変革の中心に立って組織の発展、充実を目指すことが求められています。かかる観点から、管理職が期待される役割は何か、またマネジャーとして必要な資質やスキルは何かについて、受講者の皆さんに気づきや意識変革の契機としていただくことをセミナーの狙いとしします。また、事業内容の異なる複数の企業の管理職にご参加頂き、相互に啓発することにより異業種交流を行うことも目的としております。

(1) チームマネジメント力の洗い出し

BPASS の診断結果を自己認識し、管理職としてマネジメント力を洗い直す

(2) 管理職の役割とマネジメントスキル

管理職の役割と機能や、マネジメントに付随するマインドやスキルについて学び、受講者自身の課題を見つけ出す

(3) リーダーシップ (モチベーション、チームワーク)

ケーススタディにより、管理職としての組織運営のあるべき姿について気づきを得る

(4) マネジメントサイクルを回す

PDCA を回すためのスキルについて学び、自身のマネジメントサイクルが上手く回らない理由と対策を再確認する

(5) 問題解決力 (考えるスキル)

テーマをもとに、現状起こっている、または、今後発生が想定される問題点・課題を抽出し、その原因は何か、解決のための施策は何かについて、グループ討議をする

(6) コミュニケーション・コーチング

- ・ 世代間ギャップを超えて信頼関係をつくるためのコミュニケーションについて考える
- ・ あふれる情報を整理し、共有すべき情報を伝達、共有することで組織運営をパワーアップする

(7) 異業種交流を深める

他企業の受講者と話しあい、管理職としての行動力強化のための気づきを得る

- [講師から] 管理職の役割やマネジメントスキルについてお話しします。
- [皆さんは] ご自分の課題を見つけだしてください。
- ・管理職としての役割認識は十分か
 - ・マネジメントスキルに漏れはないか
- [本研修は] 「自ら気づく」 ……自分に不足する点について自ら気づく
「自ら考える」 ……今後どうすればよいのかを自ら考える
「自ら変革を決意する」

3. 講師

- 高橋 康文 新日鉄（現 日本製鉄）出身 総務、人事、能力開発、経営企画、建築営業
システム建築部長、運輸会社社長
- 萩原 俊樹 日本鋼管（現 JFE スチール）出身 総務、原料購買、鉄鋼営業
人材開発会社取締役
- 伊藤満知恵 東芝出身 人材開発部（社員教育・能力開発の企画・運営）
東芝総合人材開発(株)（人材育成・能力開発の企画・運営・講師）

4. プログラム (別紙)

5. 費用 (別紙)

6. 実績

<ご利用社数>

管理職研修（2010年～2021年5月）累計利用企業数 173社 累計研修数 379件
公開講座（2014年9月～2021年5月 第1～30回） 累積受講者 184名

<プログラム評価> 受講者の 80% が納得するプログラム（第30回の場合）

（5：満足 4：概ね満足 3：平均 2：まあまあ 1：不満足）

・研修全体の満足度	平均 4.4
・講義内容の分かりやすさ	4.6
・講義内容についての評価	
異業種交流の効果	4.4
マネジメント力の洗い直し、各自の自己認識	4.7
管理職とは何か	4.7
リーダーシップとは何か、	4.7
問題解決力をパワーアップ（KJ法 演習）	4.8
組織運営力をパワーアップ（コミュニケーション）	4.6
組織運営力をパワーアップ（パワハラ、セクハラ）	4.1
組織運営力をパワーアップ（コーチング）	4.1

7. 受講者の声（研修後アンケートから）

●研修全般

・自分を振り返っていたつもりが、全く見えていなかったということ、せっかく人が指摘してくれても、どこか他人事のように正面から向き合っていなかったことをすごく反省しました。今まで自分の中で疑問を抱いていたことも大部分が理解できたように思います。自分自身コミュニケーションが苦手で、できるだけ話すことを嫌がっていました。どうすれば上手く、いや、人並みにできるようになれるかなど、いろいろ考えています。

・今回の講義を受講し、まず自分の考え方を換えようと決めました。今後ミーティングなどで部下の話をもっと聞く場を作り、もっと部下について知り、信頼関係を深め、チームとしてより良い結果が出せるよう努力します。

・組織力の向上に重要な役割を担っていることを認識し、積極的にコミュニケーションを図りたいと思います。

・事前学習はあまり経験のない内容でしたが、終わってみればとても新鮮で貴重なものでした。

・演習がたくさんあり、実践で使えると思う。

・テーマに則したトークの時間が設けられていたのは、鮮度を保った状態で確認もできたため良かった。

●管理職の役割

・管理職として、自分が動くのと同じくらい人を動かす力が求められていることに気づきました。上から指示を出しておしまいではなく、如何に動機付けを行い前向きに取り組んでもらうか、また円滑に業務を進めるために普段からのコミュニケーションが重要であるかを再認識することができました。

・上司が私達に求めていること、今の私達に足りないものが良く理解できました。

・管理者としてあるべき考え、対応が具体的に示されており、大変参考になった。

・管理職の役割を考えるととても良い機会になりました。管理職としてのマネジメントの内容はとて分かりやすく、自分の現状と課題が明確になってとても有益でした。

・自律したリーダーになるための考え方や振る舞い方を学べた。

●コミュニケーション・コーチング

・今回の管理職研修ではコミュニケーションでの自分の悪い部分なども見つめなおすことができました。これを機に、ミーティング等の機会を増やすなど部下とのコミュニケーションの強化を図り、今後の業務改善につなげてまいります。

・ロールプレイで、伝えることの難しさを改めて実感した。

・これまで答えを教える/ヒントを与えるのが指導と思っていましたが、相手から引き出す事を教えて頂いたのが良かった。

・これまでは部下の不足を補う事を主に考えていたが、能力を発揮させる考え方を教えて頂いた。

●問題解決力

・ケーススタディーを通じて、問題解決策の技法をご指導いただきましたが、各グループのプレゼン後の講師からの他社の実例を交えた指摘はとても有意義でした。

・グループ討議をすることで、問題⇒解決策の導き方が判りました。これを参考に職場で問題を出し合い解決していきます

●自己認識ツール（BPASSサーベイ・現状の自己認識・くもの巣診断）

・個人のデータは本当によく分析されており、改めて自分がどのような人間なのか知ることができた。何か悩んだり、躓いた時は、今回の講習の資料を読み返してみたいと思います。

・自身の業務タイプやくもの巣分析により、自らの評価とのギャップが判り、これからの会社生活における弱点が明確になった。

・くもの巣診断では、自分自身と他人からの評価が違っているのを確認できた。

●異業種交流

・他業種の方の状況や見解を直接伺うことができ、新鮮であった。

・グループ討議による他社・他業種の人達の考えを聞けた事が参考になった。

・グループワークが多くあると、自分の考えをだすことができ、それに対しての意見を聞くことができますし、他社様からも考えをきくことができ参考になる。

自律型管理職養成セミナープログラム(二日コース)

[第1日]

		時間	テーマ・内容	研修方式
9:00	9:20	20	1. オリエンテーション 研修の進め方・自己紹介	
9:20	10:30	70	2. BPASS 診断結果から自己のチームマネジメント力を認識し、 管理職としてのマネジメント力を洗い直す [現状に気づく(現状認識)] ①BPASS 診断の読み方について受講者から質問 ②BPASS の診断結果をみて、性格面の強み弱み、仕事力について自己認識する ③チームマネジメントについて、自らの認識と客観的評価のギャップを確認し、その原因について考える ④自己認識を踏まえ、今後の改善課題について考える ・強みをさらにどう活かすか ・弱みをどう改善するか ～今の自分の仕事力を棚卸し～	講義 各自認識 各自ワーク
10:30	10:40	10	休憩	
10:40	12:00	80	3. 異業種交流(自己紹介&相互発表) [現状に気づく(現状認識)] 自社の業務内容、自身の業務内容、仕事に対して悩んでいることを披露し、自分の性格特性やチームマネジメント力強化についてメンバーからアドバイス・意見をもらい今後の参考に資する。合わせて交流を深める 各人10~15分程度 ～受講者同士の考えを聞き、視野・識見を広げる～	発表
12:00	13:00	60	昼休憩	
13:00	13:30	30	4. 管理職の役割・責任と必要とされるスキル [思考を進める(ゴール設定)] グループ討議① 「管理職とは何か、また管理職にとって重要なことは何か」について各自の考え方を発表し、認識を深める。 [原理・原則を理解する(Step策定)] 講義①管理職に期待される役割と機能	グループ討議 講師コメント
13:30	15:50	140	5. リーダーシップ リーダーシップとは何か、ご自身の「リーダーシップ」の悩み・問題点は何かについて考える。 [思考を進める(ゴール設定)] ケーススタディ① 「リーダーシップって何？」	対話 各自ワーク グループ討議 グループ発表 講師コメント

			<p>[原理・原則を理解する (Step 策定)]</p> <p>講義②リーダーシップ (役割)</p> <p>講義③リーダーシップ (能力)</p> <p>[思考を進める (ゴール設定)]</p> <p>ケーススタディ② 「家電量販店の店長の課題対応」</p> <p>(内休憩 10分)</p>	<p>講義</p> <p>各自ワーク グループ討議 グループ発表 講師コメント</p>
15:50	16:00	10	休憩	
16:00	16:50	50	<p>6. マネジメントサイクルを回す</p> <p>[原理・原則を理解する (Step 策定)]</p> <p>講義③マネジメントサイクルを回す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ P (計画) の作り方 ・ D (実行) の仕方 ・ C (検証・評価) の仕方 ・ A (改革・継続) の仕方 <p>～自身のサイクルが上手く回らない原因は?～</p> <p>講義④テレワーク時代のマネジメントについて その取り組み方を理解する</p> <p>～これからのマネジメントは?～</p>	<p>講義</p> <p>講義</p>
16:50	17:00	10	質疑応答	

[第2日]

			テーマ・内容	研修方式
9:00	9:30	30	<p>7. -1 問題解決</p> <p><i>[原理・原則を理解する (Step 策定)]</i></p> <p>講義問題解決の考え方</p> <p>①「問題」・「問題意識」とは</p> <p>②問題解決の基本プロセス</p> <p>③問題解決技法</p>	対話 講義
9:30	12:00	150	<p>7. -2 問題解決演習</p> <p><i>[思考を進める (ゴール設定)]</i> 考えるスキル</p> <p>グループ討議を通じて検討・整理し、問題解決力をパワーアップする。</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>テーマ例:人の育て方、仕事の進め方、組織活性化、業務効率化等、現状起きている、または今後発生が想定される問題・課題など</p> </div> <p>問題・課題の抽出、要因（原因）分析、解決策策定</p> <p>まとめ結果発表⇒全体討議</p> <p>～現実の問題にどのように取り組んでいくか？～</p>	グループ 討議 グループ 発表 全体討議 講師コメント
12:00	13:00	60	昼休憩	
13:00	14:10	70	<p>8. -1 信頼関係をつくるコミュニケーション</p> <p>コミュニケーションについて学び、管理職としての組織運営力をパワーアップする</p> <p><i>[原理・原則を理解する (Step 策定)]</i></p> <p>講義</p> <p>①ストローク（承認）とディスカウント（否定）</p> <p>②職場のストローク自己分析</p> <p>③働きかけ方（傾聴、Iメッセージ）</p> <p><i>[思考を進める (ゴール設定)]</i> 伝えるスキル</p> <p>ロールプレイケース① 「聞き方」についてロールプレイを行い、受信する場合の心得、スキルを体験し、習得を図る</p> <p>ロールプレイケース② 「伝え方」についてロールプレイを行い、発信、伝達する場合の心得、スキルを体験し、習得を図る</p>	対話 講義 各自ワーク 講師コメント ロールプレイ 講師コメント ロールプレイ 講師コメント
14:10	14:20	10	休憩	

14:20	16:00	100	<p>8. - 2 組織運営とコミュニケーション</p> <p><i>[原理・原則を理解する (Step 策定)]</i></p> <p>講義①共有すべき職場の情報 (情報伝達)</p> <p>ケーススタディ③ 「HP 改定について」</p> <p>講義②上司からの指示の受け方、報告・連絡・相談・提案</p> <p>事例研究「上司に相談したときの事例」により グループ討議</p> <p>講義③部下に対する指示・報告／連絡／相談の受け方 (内休憩 10 分)</p>	<p>講義 各自ワーク 講師コメント</p> <p>各自ワーク グループ討議 グループ発表 講師コメント</p> <p>グループ討議</p> <p>講義</p>
16:00	16:50	50	<p>9. - 1 個人としてのアクションプランの作成</p> <p><i>[行動を変える (意思表示)]</i></p> <p>個人としてのアクションプラン (私の行動計画書) の作成 決意を表明することにより、自律型管理職への変革姿勢 を明らかにする</p> <p>個人としてのアクションプラン (私の行動計画書) の発表</p>	<p>各自ワーク</p> <p>各自発表</p>
16:50	17:00	10	10. 質疑応答	

事前学習・事前課題

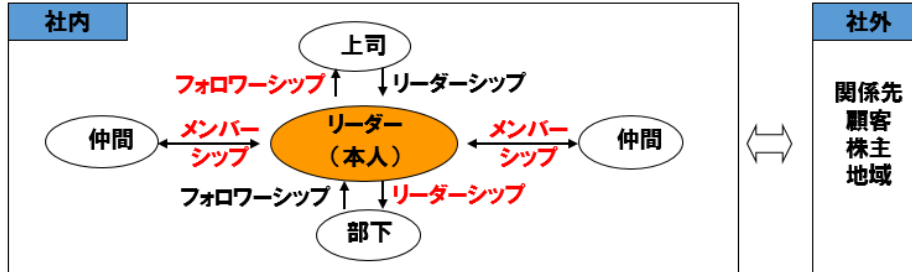
以下の事前学習および事前課題 1～4 をお願いしております。

事前学習：『管理職事前学習テキスト』研修当日までに読了
事前課題 1：『BPASSサーベイ』の受験
事前課題 2：『現状の自己認識の整理』（管理職編）の受験
事前課題 3：『くもの巣・自己診断グラフ（管理職編）』（本人・上司・部下）の記入
事前課題 4：『管理職の在り方に関する事前質問』の記入

管理職・リーダーに期待される役割と機能・権限

〔期待される役割〕

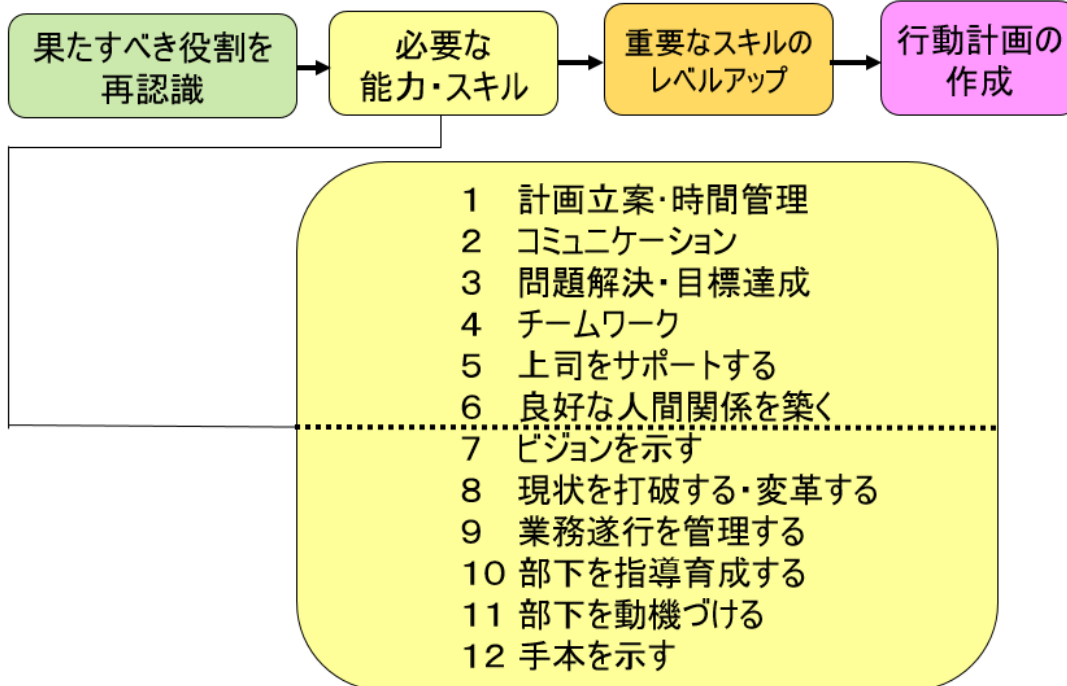
- i) 業績目標の達成（会社の経営理念、経営計画の達成）
- ii) 部下の配置と育成（業績目標の達成はチームワークの結果）
- iii) 組織運営と問題解決の中心



〔役割に付随する機能・権限〕

- ① リーダーシップ：（上司から部下に対する） 指示、命令、指導、育成、業績評価
- ② フォロワーシップ：（部下から上司に対する） 報告、連絡、相談、提案
- ③ メンバーシップ：（社内外の関係先との） 連絡、調整、情報交換

管理職として必要な能力・スキルを磨く



自律型管理職養成セミナー開催日程(予定)

開催回	セミナー実施日	申込み締切日
第 31 回	2021/12/7(火) &8(水)	2021/11/16(火)
第 32 回	2022/2/24(木) &25(金)	2022/2/3(木)
第 33 回	2022/5/18(水) &19(木)	2022/4/27(水)