

**人材育成・教育担当者向け**  
**組織開発、人材開発のSTレポート**

**中堅社員の部下力強化に火をつける**  
**～いま、なぜ部下力が求められるのか？～**



株式会社セルフランセンデンス

# 1. 本企画の問題意識

## ①いま、なぜ部下力が求められるのか？

部下指導・管理  
育成・評価

チーム・自身の  
成果責任

女性活躍  
働き方改革  
ダイバシティ

ハラスメント  
テレワーク  
エンゲージメント



メンタル問題  
若手の早期離職  
年上部下

**もはや一人では限界**

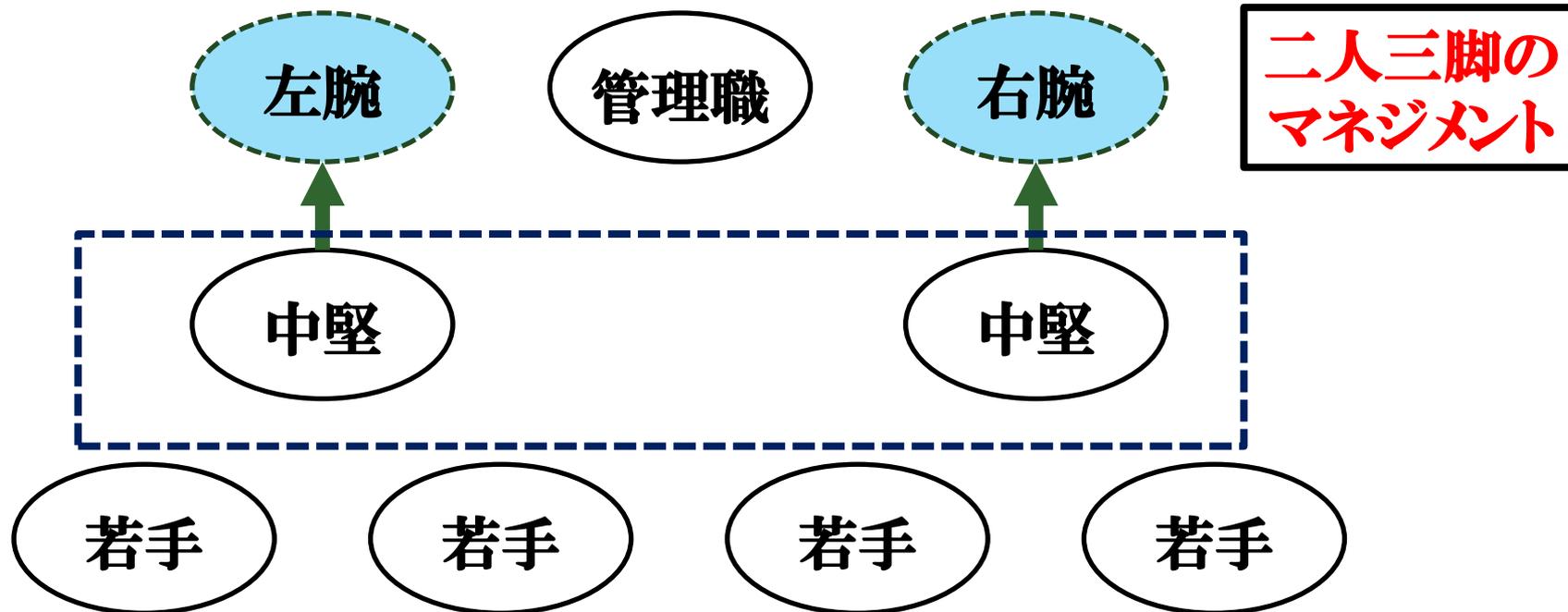
主にプレイングマネジャーである昨今の管理職の役割は多岐に亘り、  
大きな負荷がかかっております。

# 1. 本企画の問題意識

## ②管理職の負荷をいかに減らすか？



### 【管理職の負荷軽減に向けて】



管理職の右腕、左腕となる中堅社員の育成(≒部下力の強化)こそが、これからのチームマネジメント(≒二人三脚のマネジメント)において重要課題だと考えます。

## 【部下力とは、部下としての力】

### 上司の**成果**を支える力

- 第一段階 上司の役に立つ、上司が助かる
- 第二段階 上司が任せられる  
※仕事、後輩の指導、チームそのもの等

### 上司の**成果・成長**を支える力

- 第三段階 上司の意識、やる気が高まる
- 第四段階 上司の思考、行動が広がり、深まる

### **組織**の**成果・成長**を支える力

- 第五段階 組織メンバー全体に好影響を与える

# 1. 本企画の問題意識

## ④部下力を発揮するための観点とは？



### 【部下力を発揮するための3つのステップ】

#### ステップ1

自らの働き方を見つめ直す

【大切なキーワード】

『自立』 自ら**目標**を掲げ、自ら**考え**、自ら**行動**

『自律』 自らを『**より良い方向に**』律すること

#### ステップ2

チームの視点を持つ

【大切なキーワード】

『上司の視点』『上司の上司の視点』『メンバーの視点』『お客様の視点』

⇒これを持つと、上司に提案・提言ができる

#### ステップ3

チーム関係者の成果に貢献する視点を持つ

【大切なキーワード】

『相手の成果を支援する意識』

『相手理解』『役割検討』『提案・実行』

## 2. プログラム概要

### 2日間の研修概要(1日版、1.5日版も相談可)

個W:個人ワーク  
GW:グループワーク  
体W:体感ワーク



1日目 9:00-17:30 ※時間は要相談

#### ■導入 学びの場創り

##### セッション1. 部下力とは？

講義:「部下力について」

##### セッション2. 部下力を発揮するためには？

体感W:「代表図柄を決定せよ」

※部下力において大切な観点を体感ワークを通じて学ぶ

講義:「部下力を発揮するための3つのステップ」

##### **【ステップ1】自らの働き方を見つめ直す**

講義:「自立するために、自律するために」

『自立』 個W・GW:「自らの仕事理解」

『自律』 個W・GW:「自らの時間・エネルギーの効果的な

使い方理解」

「対仕事、対人、対自分との向き合い方

を振り返る」

##### **【ステップ2】チームの視点を持つ**

GW:「自部門・自チームを取り巻く環境、方針、課題」

※事前課題で事前に検討

講義:「問題解決プロセスについて」

GW:「問題解決プロセスを踏まえ、社内の問題を考えよう」

※一旦は、問題解決プロセスの理解促進が狙い

#### ■1日目まとめ

2日目 9:00-17:30 ※時間は要相談

#### ■1日目の復習

##### **【ステップ2】チームの視点を持つ ~続き~**

個W・GW:「自チームの課題解決の検討」

##### **【ステップ3】チーム関係者の成果に貢献する視点を持つ**

講義:「相手の成果を支援する意識」

GW:「自分のタイプと傾向について」

講義:「相手の成果に貢献する関わり方について」

「相手理解のポイント」

個W・GW:「上司+メンバー分析」

講義:「役割検討のポイント」

個W・GW:「上司+メンバーへの役割検討」

講義:「提案・実行のポイント」

個W・GW:「上司+メンバーへの提案・実行の検討」

講義:「対上司への関わり方」

個W・GW:「対上司への関わり方・創意工夫の共有」

#### ■2日間のまとめ

GW:「2日間の学び・気づき、活かすこと」

個W・GW:「今後職場に戻ってからのアクションプラン」

# 2. 実施形式

## 2日間の研修(1日版、1.5日版も相談可)

### テキストご参考資料



2. 部下力を発揮するための3つのステップ  
ステップ1 自らの働き方を見つめ直す

「自らの働き方を見つめ直す」うえでの大切な観点を記載します。

その1

自立

自ら**目標**を掲げ、  
自ら**考え**、自ら**行動**すること

+

その2

自律

自らを【**より良い方向に**】  
律すること

部下力を発揮していくうえで最初に問われる大切なことは自分自身が、「自立しているか？」そして「自律できているか？」です。

2. 部下力を発揮するための3つのステップ  
ステップ2 チームの視点を持つ

「チームの視点を持つ」うえでの大切な観点を記載します。

お客様の視点

上司の上司の視点

上司の視点  
メンバーの視点

お客様

自**社**方針・長期/短期  
目標等の理解

↓

自**部門**方針・長期/短期  
目標等の理解

↓

自**チーム**方針・長期/短期  
目標等の理解

↑

上位と  
自チームとの  
繋がりを明確に  
することが大切

↑

上位と自チームとの繋がりを明確にすることで、組織への貢献度を高めることができ、結果、自チームとしての評価も高まっていきます。

2. 部下力を発揮するための3つのステップ  
ステップ3 チーム関係者の成果に貢献する視点を持つ

「チーム関係者の成果に貢献する視点を持つ」うえでの大切な観点を記載します。

「チーム関係者の成果に貢献する視点」  
において大切な観点

【**原点**】  
相手の成果を  
支援する  
意識

[STEP1]  
相手理解

[STEP2]  
役割検討

[STEP3]  
提案・実行

上司・先輩

部下・後輩

上記の観点で取り組むことで、相手への貢献を高めることができ、自らの**信用・信頼**も高まっていきます。

2. 部下力  
ステップ3 チーム関係者の成果に貢献する視点を持つ  
対上司・先輩への成果視点の行動 ポイント1

対上司・先輩への成果視点の行動ポイント1は、  
「**上司・先輩含め、完璧な人はいないと理解する**」ことです。

完璧な上司、先輩はいない



上司の●●さんってさあ・・・

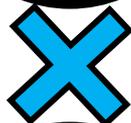


足りないこと、できていないこと  
に対する文句はいくらでも言える。  
**≡ 批判**

上司、先輩の足りないところ、できていないところに文句を言う(批判)のではなく、  
「支援」をする意識を持ちましょう。

### 強みと 特徴その1

2010年創業以来、「中堅社員に**火**をつける」をテーマに掲げ、幹部職・管理職、中堅・リーダークラスの育成に強みと実績。昨今は、「世の中の、疲弊しているプレイングマネージャーに**火**をつける」をテーマに掲げ、より幹部職・管理職の成果・成長支援に注力。



### 強みと 特徴その2

「十人十色」「十組織十色」の思想による**オンリーワンプログラムの提供**。大手組織コンサルティングで働いた際に感じたパッケージの限界。  
※ヒアリングから企画・提案力こそ、弊社最大の強み。



### 強みと 特徴その3

学び・気づきの「**実践**」へのこだわり。研修は学び・気づき終わりがち。「受講者満足度の高さ ≠ 現場での実践」に組織開発・人材開発の専門家として大きな問題意識。  
※実践重視・こだわりの弊社独自のプログラム。



## 4-2. 他社との違い



他社から自社に切り替えていただけるお客様の声を踏まえ、  
自社特徴を整理しました。

	他社	自社
プログラム	<p>パッケージメイン ⇒一般論中心で、 受講者にマッチしないケースも</p>	<p>カスタマイズ力 ⇒個社毎に合わせた文脈で、 受講者も職場で実践しやすい内容に</p>
研修の進行	<p>インプットが主 ⇒消化不良かつ やらされ感、受け身に</p>	<p>インプット以上にアウトプット重視 ⇒実践重視で1つ1つの落とし込みかつ 学び・気づきを楽しく、主体的に</p>
全体設計	<p>研修が点 ⇒その場での学び、気づき、 高揚感で終わりがち</p>	<p>研修を線 ⇒研修前後、周囲の巻き込みも含めた全体 ストーリー設計により、実践重視</p>
講師の質	<p>進行重視 ⇒ある一定の品質を担保すべく、 マニュアルに基づいた進行</p>	<p>個性重視 ⇒重視すべきMUST項目以外は、 基本的に講師の強みを活かしながら進行</p>