
不動産業×中堅企業
「実践型」次世代リーダー育成プログラム
ご参考資料



株式会社セルフランセンデンス

1. 本企画概要

その1 会社全体としての問題意識



関西に本社を置く 不動産業 H社様 企業規模 約1300名

主な 問題意識

- ①これまであまり教育等を行えておらず、管理職のマネジメントレベルにおいてもバラつきがある。
- ②組織構成上、現状管理職の年齢層が高く、次期管理職候補となる層が少ない状況。中長期的な視点を見据えると、次期管理職となる層を今のうちから育成していくことが必要となる。
- ③直近で取り組んでいる研修において、上手くいっているところもあるが、まだまだ受講者にマッチしたテーマ・内容にブラッシュアップしていく必要性を感じている。加えて様々な施策、取り組みをする中で、やはりマインド強化の重要性も感じている。

上記の問題意識の中、弊社の「実践型」次世代リーダーの育成プログラム実施へ

1. 本企画概要

その2 次世代リーダー(≡次期管理職候補の中堅クラス)主な問題意識

次世代リーダー(≡次期管理職候補の中堅クラス)にフォーカスすると、
以下のような問題意識がございました。

その1 成長の停滞

仕事はしっかりと回せ、周囲からのある一定の信頼もある。
一方で、気を付けなければ、成長が鈍化、もしくは止まってしまっている。

その2 組織の中での役割不足

立場上、職場でリーダーシップが求められることは理解しつつも、
「苦手意識」と「自己限定」、さらには「自己中心」により、発揮ができていない。

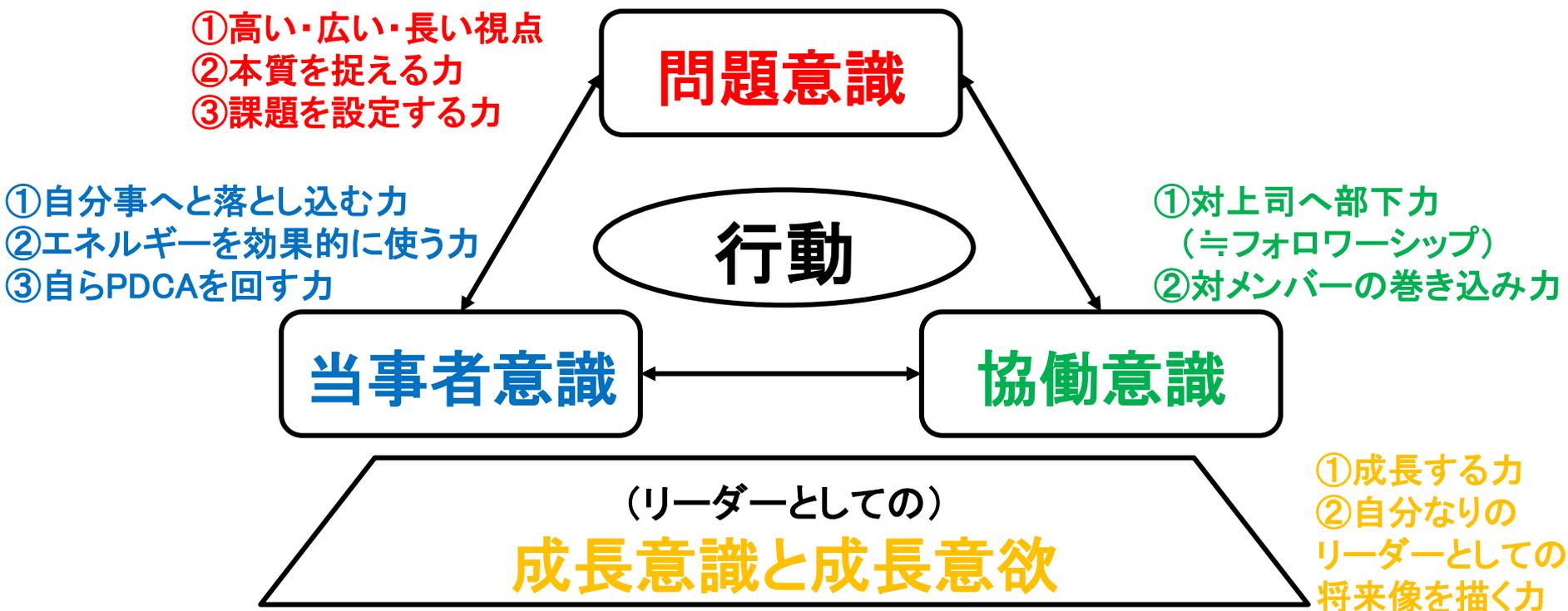
その3 管理職への準備不足

管理職になってから、マネジメントやリーダーシップを身につけていては遅いと
なんとなく分かっていても、目の前のことに集中し、結局何も準備ができていない。

プログラムを検討するうえで、あまりに理論先行、先取り(≡転ばぬ先の杖)の内容を実施しても、
現場で使えない、役立たないとなる恐れがあるので、そこは要注意！！

次期管理職に向けて、リーダーシップの本質を身につける

【リーダーシップの本質的観点】

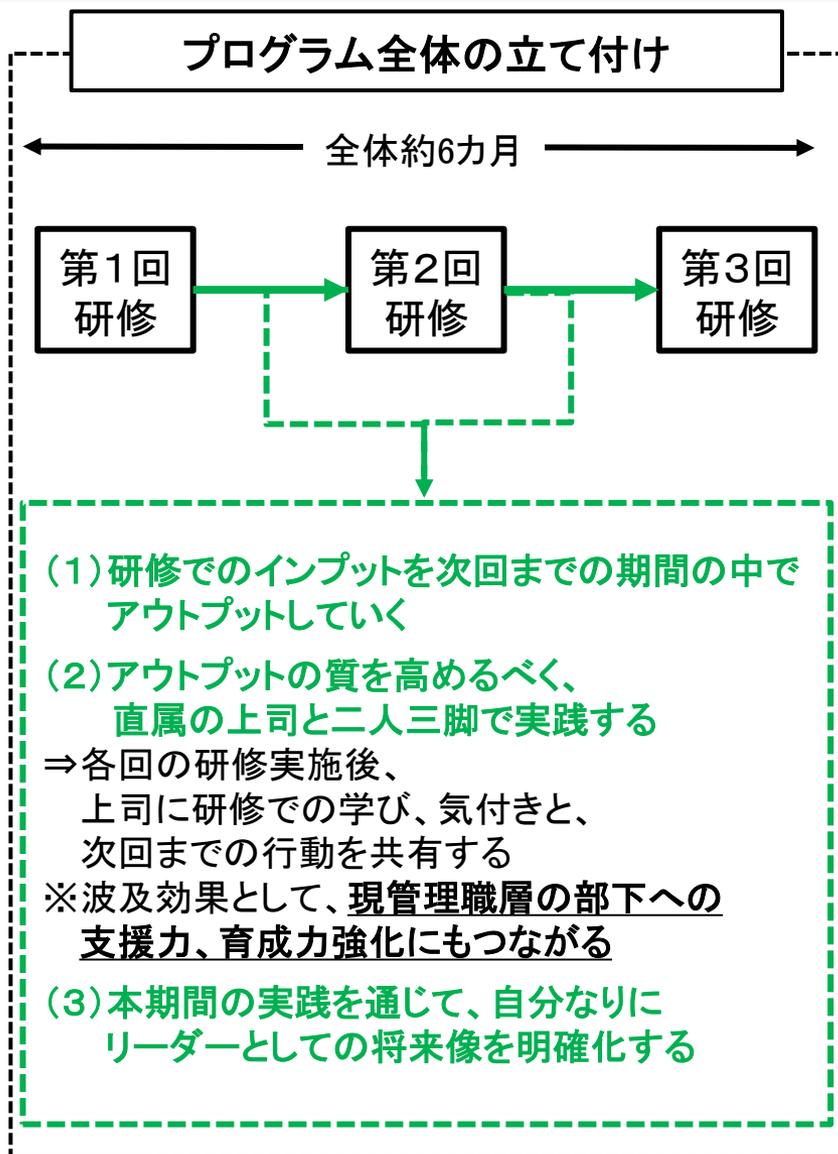


上記に基づいて、プログラムを検討いたします。

2. 本プログラム全体像

その1 プログラム全体の立て付け+第1回

個W:個人ワーク
GW:グループワーク



第1回(1日研修)

問題意識 + 当事者意識 + 成長意識・意欲

1. 導入

講義・個W・GW:

「本プログラムの目的と全体像」
「次世代リーダーとしての期待」

2. リーダーシップを磨く

講義・個W・GW:「そもそもリーダーシップとは」

(1) 問題意識

講義:「目的・目標の重要性」

「リーダーが持つべき高い・広い・長い視点」

事前課題:「自部門および自組織の方針

(目的・目標)、取り巻く環境の共有」

講義:「問題解決プロセスの全体像について」

個W・GW:「自組織の問題発見・解決策の検討と
本期間で取り組むべき課題の明確化」

(2) 当事者意識 + 成長意識・意欲

講義:「当事者意識を持つポイント」「成長について」

※自身の成長、自身のエネルギーの使い方

個W・GW:「本期間におけるWW-PDCAサイクル」

<第1回 学び・気付きの実践ポイント>

研修実施後、
本期間で改善に取り組む自組織の課題と
行動計画について、上司と擦り合わせ

学び・気付きの実践

2. 本プログラム全体像 その2 第2回+第3回

個W:個人ワーク
GW:グループワーク



第2回(1日研修) 振り返り+協働意識

1. 前回の学び・気づきの実践振り返り

- ①前回決めてできたことの成功要因
- ②できなかったことの失敗原因と次回対策
- ③質疑応答・疑問の解消

講義:「目標再検討のポイント」

2. リーダーシップを磨く(続き)

(3)協働意識

GW:「協働意識・巻き込みにおける自身の経験を語る」

講義・個W・GW:「対上司の巻き込み力」

- ①上司の立場に立ち、上司理解を深める
- ②上司の不安・負荷を減らす動きをする
- ③言うべきは言う

講義・個W・GW:「対メンバーの巻き込み力」

- ①相手の納得感を高める
- ②柔軟に自らの関わり方を変える

<第2回 学び・気づきの実践ポイント>

研修実施後、

- ①第2回の学び・気づきを上司に共有
- ②①を踏まえ、研修期間中の実践課題への落とし込みを検討、擦り合わせ、実践

学び・気づきの実践

第3回(1日研修) 成果発表+成長意識・意欲

1. 研修期間中の成果発表

- ①実践課題と策定の背景
- ②取り組み内容とその成果
- ③本期間の学び・気づき・今後に向けて

2. 実践期間の振り返り

成長意識・意欲

個W・GW:「本研修期間の振り返り」
※研修期間全体を振り返り、実践の中で見出した、リーダーの苦悩、やりがい言語化する

パネルディスカッションor事前課題:
「凄いリーダーから学ぶ」

個W・GW:「自分にとっての理想のリーダー像」
※ロールモデル、パーツモデルについて検討する

個W・GW:「次世代リーダーとしての活躍に向けた私のキャリアプラン」

<第3回 学び・気づきの実践ポイント>

研修実施後、

- ①第3回の学び・気づきを上司に共有
- ②リーダーとしての今後の課題と取り組む内容の明確化、実践継続

学び・気づきの実践

3. 実施後、受講者の声

<1人目>

今までは日々の業務に忙殺され、問題点に目を向けることが少なかったのですが、本研修の目標テーマ設定の際、理想と現実のGAPを意識しながら、問題点をあぶりだし、目標の達成が本当に組織のためになるのかに留意し、上司の意見も踏まえながら取り組めたと思います。上司も目標達成に向けた私からのお願いごとも快く受けて下さり、また、軌道修正のアドバイスをもらうことができ、とても心強く感じました。問題の解決には周りを巻き込んで協働した方がスムーズだなと身を持って体感することが出来たのかなと思っています。

<2人目>

リーダーなんて…という謙遜のような、自分には向いていないような、他者を牽引できるほどの器・知識があるのか、今年度異動してきたばかりでまだメンバーと信頼関係も築けていないし、など、挙げ始めればキリがない「言い訳」に気づきました。着任して間もなかったため、課題改善に取り組む際に最も注意を払ったのは、既存メンバーにストレスを感じさせる事なく今までの固定観念(働き方)を変えていくことでした。第一回目の研修が始まる前にも課題が多くある事に気づきながら、どのように推進するべきか考えるだけで、行動に移すことができずでしたが、研修をキッカケ(良い訳)に、まずは周囲を巻き込む事から始めて上司の協力を得て少しずつ部内メンバーにも取り組みの趣旨を説明し、課題意識が浸透していき、改善(改良)を推し進める事ができました。

<3人目>

課題の取り組みでは、想定外の問題や懸念点などがあり、当初決めたスケジュールでは間に合わず見通しが甘かったと反省した。私含めメンバーの業務も忙しく、課題がなかなか進まなかったが、今回の研修で学んだ時間の使い方や協働意識を高めることで達成に近づけるのではないかと感じている。