

# 管理職の育成において、 最も大切なことは？

～実践型 管理職研修 ご支援事例～



# 1. 本企画の問題意識

本資料は、実際の弊社のクライアント様のご支援事例をもとに作成しております。  
本企画の概要を、以下に記載します。

企業概要	<ul style="list-style-type: none"><li>建設業向けIT企業様</li><li>本企画の一年前から、事業強化に向けて組織改編を実施 ⇒ 経営計画の着実な推進に向けた組織力強化が今後の課題</li></ul>
対象層	<ul style="list-style-type: none"><li>現管理職（課長クラス） 約30名 ⇒ 組織運営のキーパーソンであり、一部は次世代の部長としても期待される層</li></ul>
本企画における 問題意識 および 主な課題	<p><b>【問題意識】マネジメントにおける基礎・基本の再強化</b></p> <p>組織力強化に向け、まずは組織運営の中心である、 管理職の「マネジメント能力の基礎・基本の強化」が課題</p> <ul style="list-style-type: none"><li>全体的にマネジメントを我流でやっており、基礎や基本を学ぶべき人が多い ※しかしながら、自分はできていると思っている節もある</li><li>これまで成果を上げてきたやり方に固執しており、自分のやり方が正解だと思っている ※結果、たくさん採用して、たくさん辞める、ということになっている部署も…</li><li>特にプレイヤーとして評価されて管理職になったこともあり、その感覚が抜けておらず、 プレイヤー時代と同じやり方でチーム運営をしてしまっている</li><li>評価者研修を行っているものの、目標設定や評価の基準が揃っていない</li></ul>

新任管理職研修や評価者研修を行っているにも関わらず、上記の現状…。  
では、管理職のマネジメント力強化において、必要な観点とは？

## 2. 管理職の育成において大切な観点

これまで弊社が多くの管理職研修に関わってきた中で、必要な観点を整理いたしました。

**STEP1  
役割認識**

管理職の役割、立場、期待

**STEP2  
役割遂行力**

管理職としての役割遂行能力



しかし、弊社の経験上、上記の教育を実施するだけでは、実際のマネジメントにおいて、躊躇してしまう可能性が高い方が多いと想定。その主な理由が・・・

**STEP0  
自己変革**

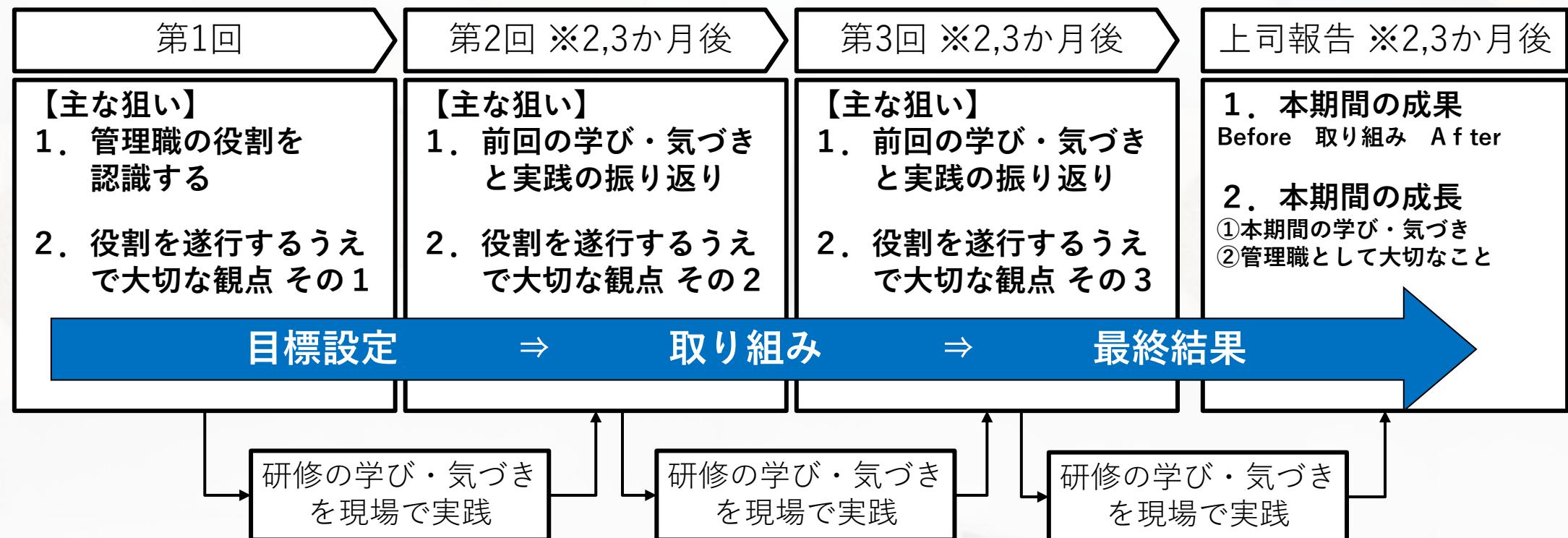
無意識かつ無自覚に、過去の考え方、やり方の延長でマネジメントを実施。

本質的かつ現実的に必要な**STEP0（自己変革）**を丁寧に扱うプログラムが弊社研修の特徴です。上記を踏まえ、プログラムを構成しております。

### 3. プログラムの全体像

本プログラムにおいては、“**実践**”を最重視

1. “**実践**”を通じて、組織のリーダーとして、自組織の成果・成長を高める  
⇒本期間中、目標を定め、取り組み、最終結果を得る
2. 学びと実践を繰り返しながら、自身の組織マネジメント力を高める

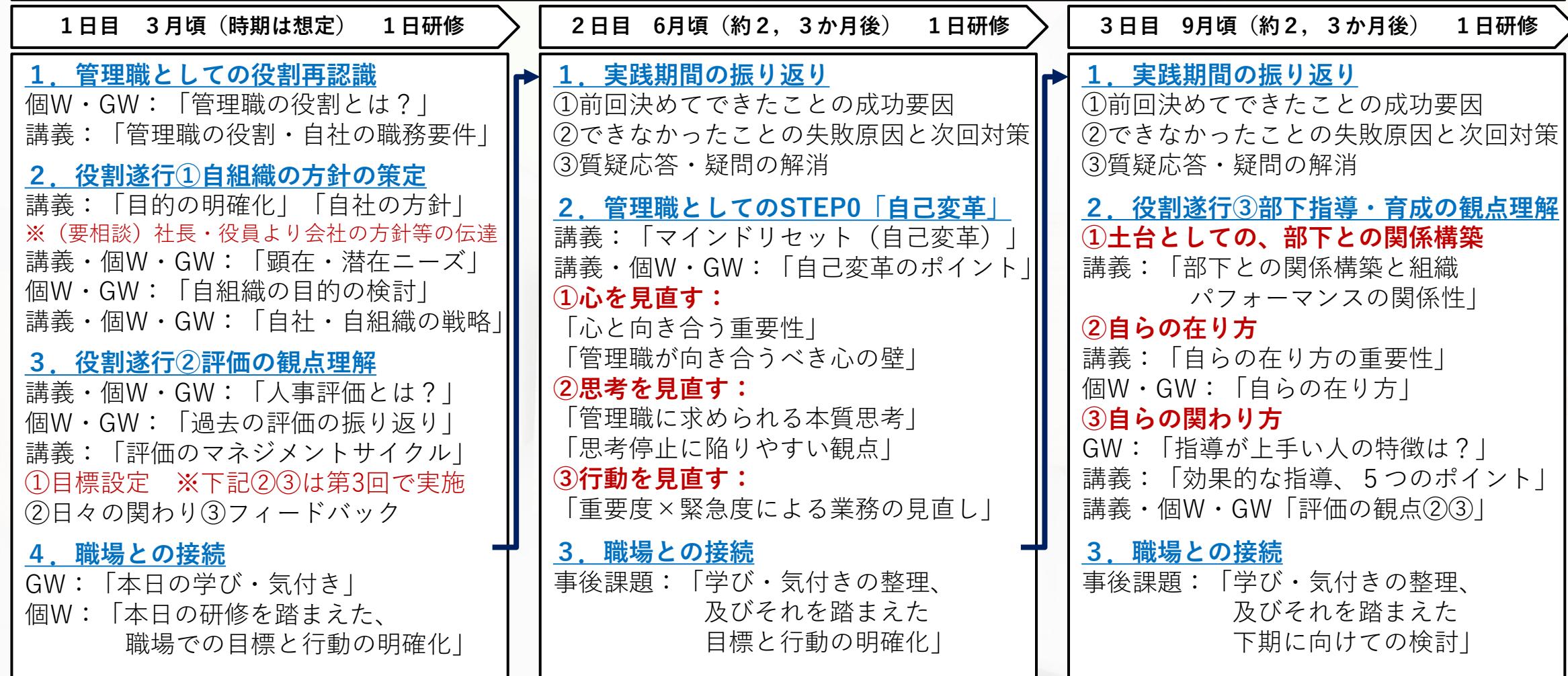


## 4. プログラム概要

複数開催 + 実践期間により、職場で活かせる学びを掴む（単なるお勉強で終わらせない）

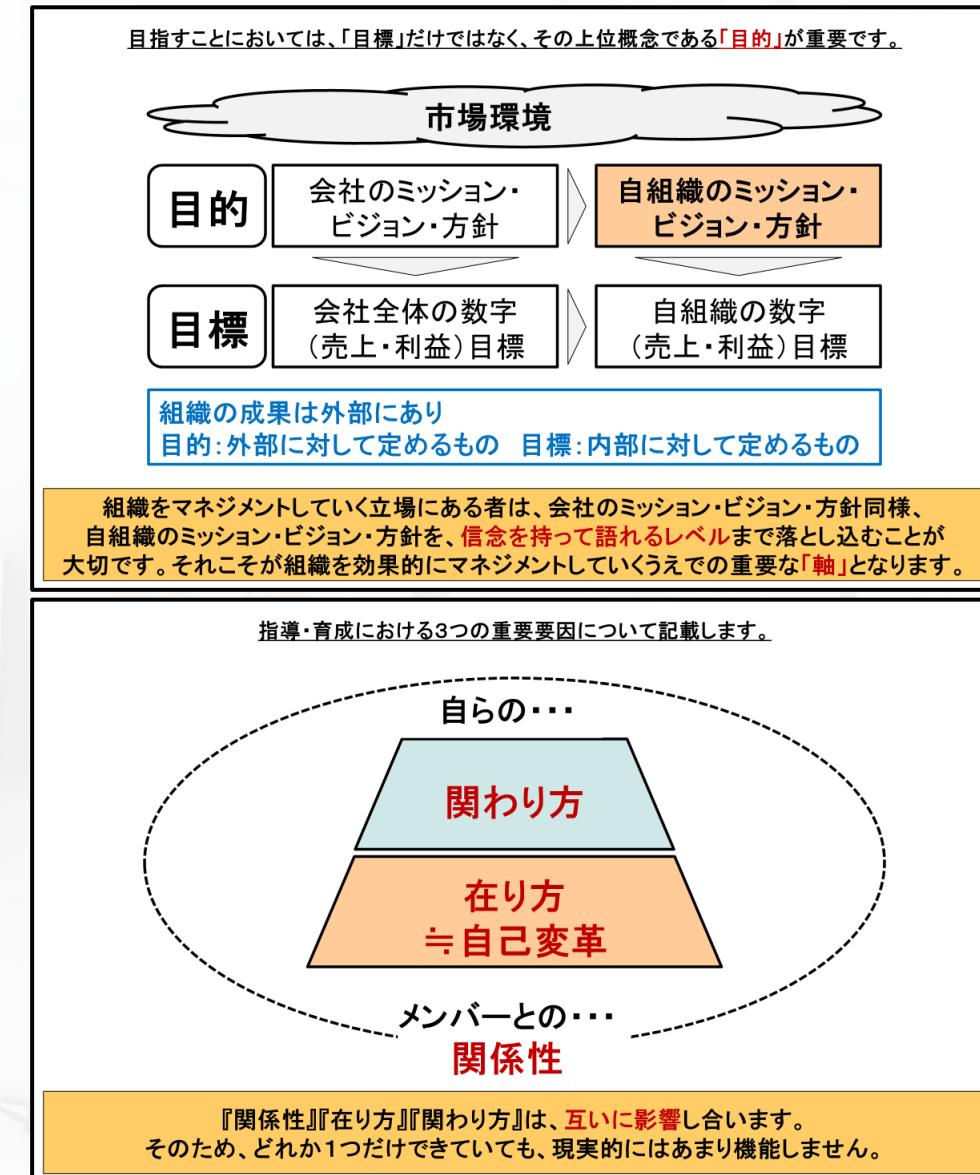
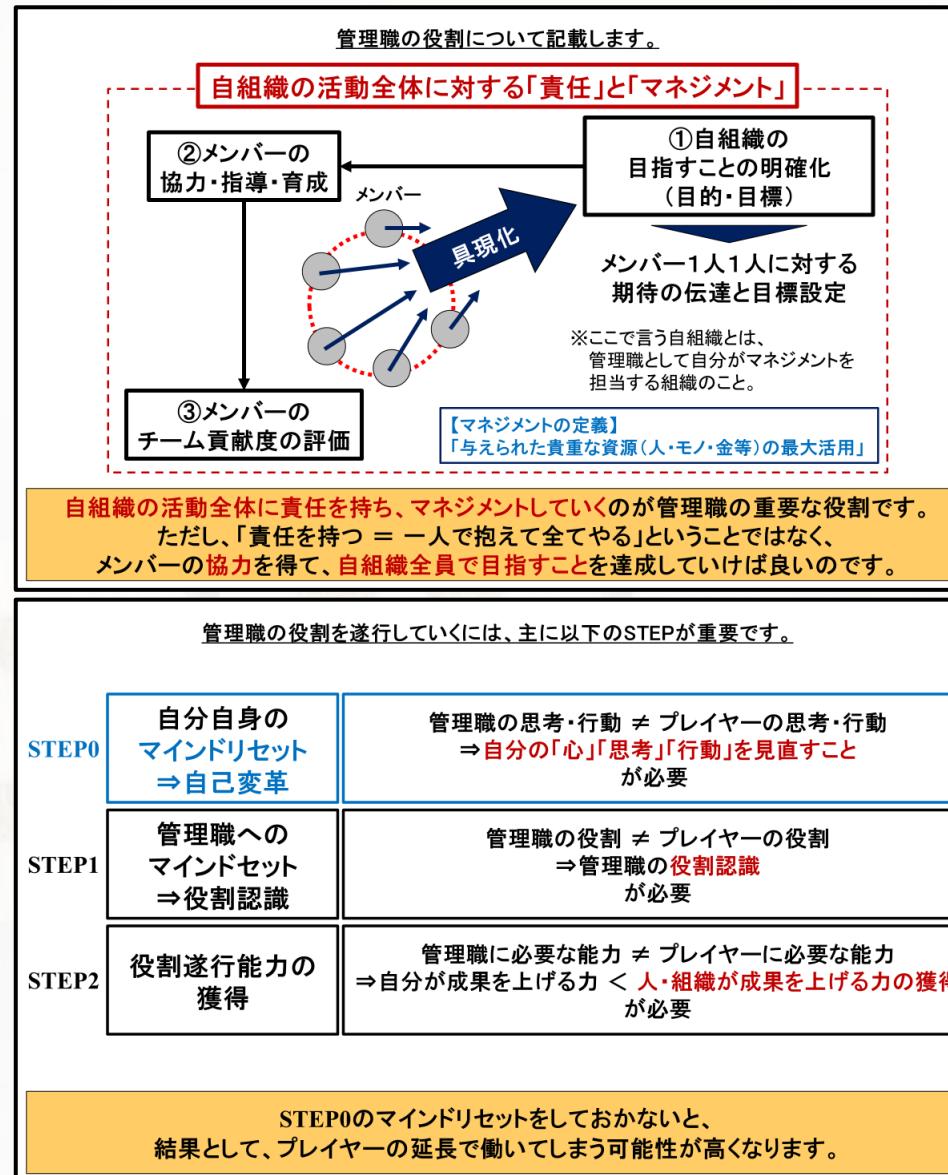
※プログラム内容はご要望に応じ相談可能

期の変わり目に合わせたタイミングで実施することで、研修を期の組織運営と位置付け、効果の最大化を図る



# 4. プログラム概要

## ＜補足1＞テキストイメージ



## 4. プログラム概要

### ＜補足2＞受講者の声

本研修期間での学びや実践から、どのような変化が見られたか、実際の受講者の事例をご紹介します。

Before
研修開始前では、チームメンバーがそれぞれの能力を協議できていませんでした。そのポテンシャルが発揮される機会が限られていた
予算を達成する事が一番になっており、ビジョンや方針が不明確だった。署員をどう変えるか？へ注力しており、自分と違う考え方や思考である事を明確に気付く事が出来ていなかった
組織の活動が「指示待ち」や「義務感」の域を出ない。スローガンがなく具体的な行動に結びつかない「失敗を恐れる」「リスクを考慮するほうが多い」「難しい理由を考える」
目の前の業務に追われ、繁忙期に新しいことを始めるという頭がなかった。やるべきことを後回し、先延ばしにしてしまうことが多い



After
研修の内容を踏まえ、メンバーの特性や才能を掴み、それに合わせた役割分担を実施。結果的にメンバー育成をより効率的に行えるようになり、メンバーも積極的に活動するようになりました
自組織の目的・あるべき姿を真剣に考え、取り組むべき方向性が明確になった。相手が変わる為に自身がどう変わるかを考えるようになった。新たな取り組みを増やし、進化し続ける考え方へ変わった。
メンバーが自分の役割を主体的に考える機会が増えた。スローガンを日々目にし「なぜこれをやるのか？」という視点が活性化した。「できる理由を考える」「失敗を学びの一環」と捉えるようになった。
早め早めに実行し、計画を立てることで、新しいことにも挑戦できた（加えて、計画通り完了）。部署を超えて成果を出せるような取り組みを検討、実施できた



## 5-1. 自社の特徴

強みと  
特徴その1



強みと  
特徴その2



強みと  
特徴その3

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。

「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。

学び・気づきの「実践」へのこだわり。研修は学び・気づきで終わりがち。「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。

## 5-2. 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。

プログラム	他社	自社
研修の進行	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	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
全体設計	インプットが主 ⇒消化不良かつやらされ感、受け身に	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
講師の質	研修が点 ⇒その場での学び、気づき、高揚感で終わりがち	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
	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	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

## 6. 最後に

「社員にもっといきいきと働いてほしい」  
「真の意味で活躍する社員を増やし、定着させたい」

今の**本気の**取り組みが、未来を変える

株式会社セルフトランセンデンスまで  
URL：<https://www.self-t.co.jp>

※疑問・質問、またはご依頼に関しては、弊社から別途回答、あるいはディスカッションの機会を設けさせていただきますので、[self-t@self-t.co.jp](mailto:self-t@self-t.co.jp)にお問い合わせください。