

マネジメント研修 ～人と組織の持続的成長を創り出すマネジメント力養成～

概 要	自律的に成長し続ける組織の構築を目指し、リーダー自身のスタンス改革から対話・問題解決までを体系的に学ぶプログラム。個人の経験に依存したマネジメントから脱却し、部下の主体性を引き出す対話力と、トラブルを再発させない業務プロセスの仕組み化を習得。これらを通じて、人と組織の持続的成長を創り出すマネジメント力を養成する。
手法	講義・グループワーク・ディスカッション
所要時間	12時間（3時間×4日）

プログラム	項目
【自己理解を深める】 リーダーシップの在り方	・新しい価値観の受容 価値観を理解し、モチベートするこれからの導き方 ・ソーシャルスタイル診断とチームデザイン 自身のタイプを知り、信頼関係を担保する部下との接し方の考察 ・リーダーシップの状況理論 直属部下の成熟度（教示・説得・参加・委任）を見極める関わり方
【部下の主体性を引き出す】 指導法	・指導者としての「心構え」と環境づくり 管理と指導の違い／心理的安全性を高める「聴く・褒める・感謝する」 ・部下の自律を促す対話技法 GROWモデルを用いた目標設定と「SMART」「MORS」による具体化 ・解決志向アプローチと「承認力・質問力」 原因追求から解決志向への転換／部下の資源を引き出す問いかけ ・現場で活かす人材育成計画の立案 対象者の課題設定と成長を支援する目標の言語化
【人と組織の持続的成長をデザインする①】 問題解決法	・問題解決の全体像と現状把握 「あるべき姿」と「現状」のギャップを構造化する視点 ・原因分析のフレームワーク（QCアプローチ） 「4M分析」と「なぜなぜ分析」による真因（根本原因）の追究 ・本質的な解決策の立案 「Howツリー」と「ECRS（改善の4視点）」を用いた対策の導出と評価
【人と組織の持続的成長をデザインする②】 仕組みづくり	・テーマ選定とプロセス（業務フロー：プロセスチャート）の可視化 属人化を防ぎ、自部署の課題を構造で捉える現状把握 ・プロセスチャート（標準化案）の作成 トラブルを再発させない手順・ルール・チェック体制の設計 ・再発防止に向けた改善案の検討と共有 組織全体で「仕組みを維持・運用する」改善案の検討

マネジメント研修 ～人と組織の持続的成長を創り出すマネジメント力養成～

【自己理解を深める】リーダーシップの在り方

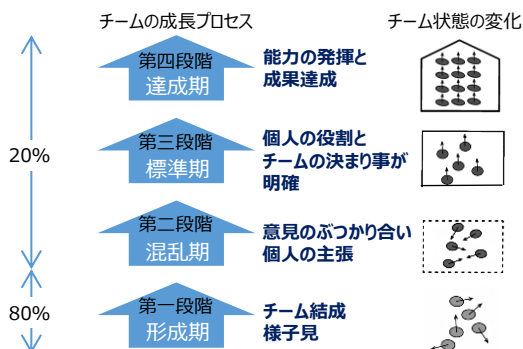
自分の価値観・判断基準・行動特性を客観的に理解し、他者とのギャップを構造的に捉えることで、適切な関わり方を選び取ることを目的とする。ソーシャルスタイル診断や状況理論を通じて、相手の反応傾向と成熟度に応じた関わり方を学び、信頼して話し合える関係を育む（心理的安全性）土台をつくる。自己理解を起点に、主体性を引き出す対話へ自然につながる基盤を築く。

新しい価値観の受容



世代を俯瞰し、社会背景と価値観を認識する。
価値観に合わせた「導き方」を考察する

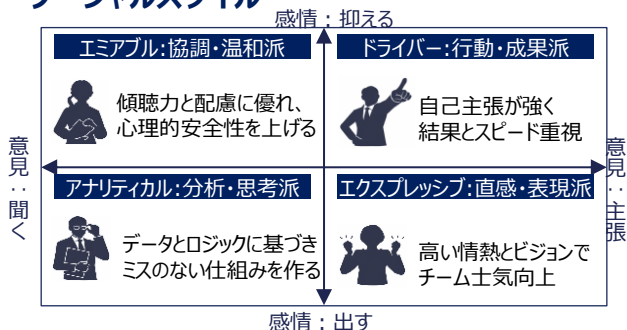
チーム形成段階、チームデザイン診断



チームデザイン診断で、自分のチームの成長段階（形成段階）を客観的に知る

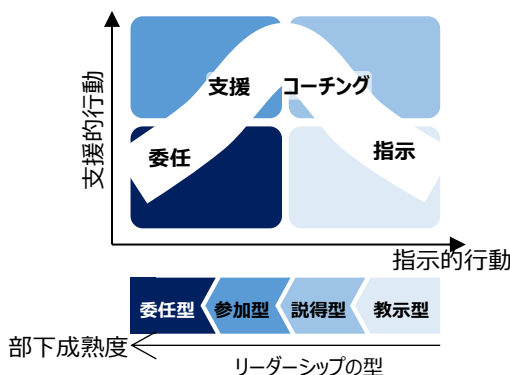
コミュニケーションスタイルと接し方

ソーシャルスタイル



自分の価値観と長所・短所を抑えた上で、
部下との信頼関係性構築を考察する

リーダーシップの状況理論



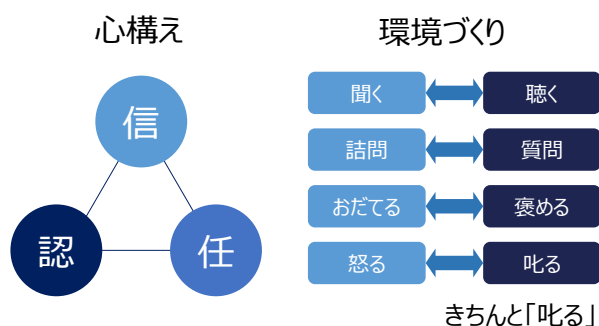
部下の成熟度に合わせて指導法を変える
ワークで実際の部下を想定し、指導法を考察

マネジメント研修 ～人と組織の持続的成長を創り出すマネジメント力養成～

【部下の主体性を引き出す】指導法

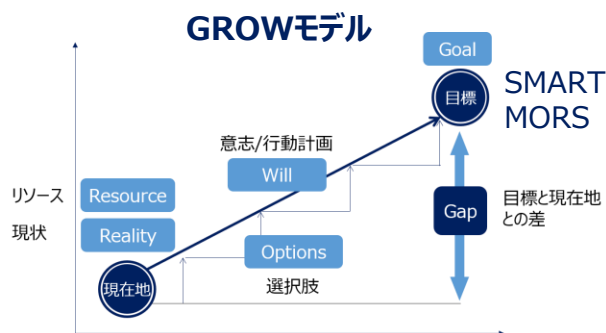
部下の成長を後押しする関わり方を得るために、目標設定・対話・承認の要素を実践的に学ぶ。GROWモデルやSMART・MORSを活用し、部下が次の一步を見つけやすくなる質問力を得る。解決志向の問いかけで選択肢を広げ、承認の3階層で挑戦しやすい環境を育てる。対話を通じて、部下が主体的に動きたくなる指導法を習得する。

指導者としての「心構え」と「環境づくり」



指導の目的、指導に必要な能力などを考察し、指導者としての「在り方」を養う。

部下の育成モデル



指導にあたって具体的なフレームワークを習得。また、部下の能力を引き出す「質問力」を磨く。

目標設定

SMART

ゴールの「質」を高める指標

- S**pecific 具体的
- M**easurable 測定可能
- A**chievable 達成可能
- R**elevant 関連性
- T**ime-bound 期限

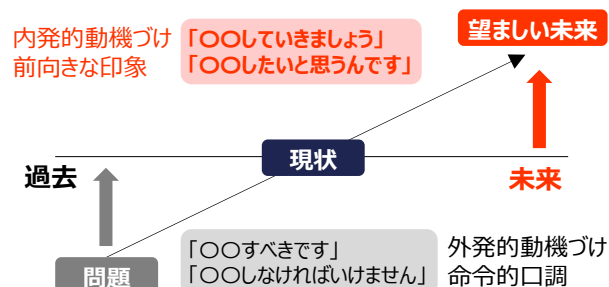
MORS

行動の「具体性」を高める指標

- M**easured 測定可能
- O**bservable 観察可能
- R**eliable 納得性
- S**pecific 具体的

SMART視点で定量的な成果目標を作り、その達成に向けて具体的な行動目標を設定する

解決志向アプローチ



解決策と目標に焦点を当てるアプローチ
内発的な動機付けを促す

マネジメント研修 ～人と組織の持続的成長を創り出すマネジメント力養成～

【人と組織の持続的成長をデザインする①】問題解決法

組織や業務で起きている事象を構造的に捉え、解決までの道筋を描く力を育てる。問題を事実・数字・範囲で整理し、現状の姿を誰もが共有できる形に整える。4M分析やなぜなぜ分析を活用して、問題の真因を追求し、HowツリーやECRSで具体的な対策へつなげる。状況を整理し、原因を理解し、改善の流れを自ら創り出す問題解決力を習得。この共通言語・共通プロセスを組織内に浸透させることで、人と組織の成長へとつながる。

問題解決ステップ

- | | |
|------------|--|
| ①テーマ選定 | 基本7ステップ
研修では①～⑤の
解決策の立案まで
をワークで習得 |
| ②現状把握 | |
| ③目標設定 | |
| ④原因分析 | |
| ⑤解決策の立案／実施 | |
| ⑥効果の確認 | |
| ⑦標準化 | |

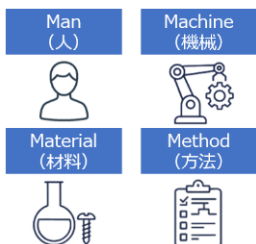
現状把握



5W1Hの視点で、現在の情報を客観的に抽出

原因分析

抜けなく 抽出(4M)



原因の深堀
(なぜなぜ分析)

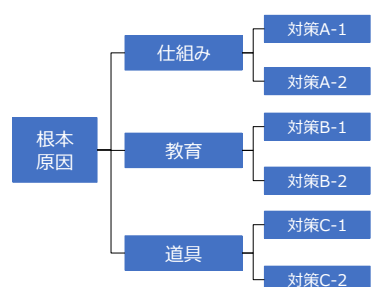


原因を4M視点で抜けなく抽出したのち、その真因を深堀りしてつきとめる

対策案の立案



3つの視点で抽出



「仕組み、教育、道具」の3つの視点で対策案も抜け漏れなく考察する

マネジメント研修 ～人と組織の持続的成長を創り出すマネジメント力養成～

【人と組織の持続的成長をデザインする②】仕組みづくり

業務の流れや判断基準を整理し、誰もが同じ質で仕事を進められる仕組みを創り出す力を育てる。テーマ選定を通じて改善すべき領域を明確にし、業務プロセスを可視化して、手順・役割・チェックポイントを共有できる形に整える。業務品質向上、効率化に向けた標準化や改善案を検討し、プロセスチャートを見直す。このようにして、組織が安定して成果を生み出す仕組みづくりの手法を習得する。

プロセスチャート事例

ワークにてグループ単位で実業務事例でプロセスチャートを作成。
業務品質向上、効率化に向けた標準化や改善案を検討し、プロセスチャートへ落とし込む。

