

研修企画ご提案書

新任課長研修(2 日間+職場実践 3 カ月+フォローアップ)

ご提案の背景・課題認識

新任課長は、これまで自らが成果を上げるプレイヤーとして評価されてきましたが、昇格後は「自分が成果を出す」だけではなく、「部下とチームを通じて成果を生み出す」ことへと役割転換が求められます。しかし、プレイヤー業務を抱えたまま、部下育成や業務管理、チームづくりまで担うため、「仕事を抱え込んでしまう」「部下に任せられない」「目の前の業務対応に追われ、部下育成やチームづくりができない」といった問題が生じやすくなります。

また課長には、経営方針や部門方針を現場の目標と行動に落とし込み、課全体の業務を把握して優先順位を判断するとともに、部下一人ひとりの力を引き出し、心理的安全性の高いチームをつくる役割が求められます。さらには、職場の問題を発見して改善を進め、ハラスメントやメンタルヘルス等のリスクにも適切に対応する必要があります。

本研修は、これらに対応できる課長への成長を目的にした、2 日間の本研修と 3 カ月間の職場実践、3 カ月後のフォローアップ研修を一体化した実践型プログラムです。2 日間の研修での学びを 3 カ月間職場で実践し、その経験を振り返ることで、課長としての行動変容と実践の定着を図ります。

研修のねらい・ゴール

- 課長としての役割と責任を理解し、プレイヤー中心の仕事の仕方から、組織を通じて成果を生み出すマネジャーへの成長を目指す
- 目標設定・業務把握・優先順位・仕事の割り振り・進捗管理などのマネジメントに加え、部下の主体性を引き出すモチベーションアップや成長支援のためのコミュニケーションを実践できるようになる
- 2 日間の集中的な学びと、3 カ月間の職場実践、その後のフォローアップ研修を通じて、自分にあったマネジメントスタイルを確立する

受講対象者

企業等の新任課長職、次年度課長昇格予定者、課長昇格後おおむね 1 年以内の管理職

カリキュラム例(本研修 2 日間・各 6 時間+3 カ月間の職場実践+フォローアップ研修 4 時間)

下記はカリキュラム例です。研修の目的や貴社の課題に応じてカスタマイズ可能です。

【1 日目】リーダーシップを高め、職場風土を整える(6 時間)

テーマ	内容
1. プレイヤーから課長への役割転換	プレイヤーと管理職の違い／課長職のミッション 【グループワーク】これまで出会った「良い課長」
2. 心理的安全性の高いチームづくり	チームとグループの違い／成功の循環モデル／心理的安全性の重要性／異論・相談・失敗報告が妨げられない職場の必要性 【グループワーク】どのようにして心理的安全性が失われるか
3. 人を動かすリーダーシップ	リーダーシップとは／様々なリーダーシップ／本当のリーダーになるために必要なこと／サーバントリーダーシップ／リーダーに不可欠な「信頼」／「信頼感」を高めるポイント 【ワーク】自らのリーダーシップスタイルを考える
4. 部下の主体性を引き出す動機づけ	人を巻き込むにはどうすれば良いか／「成長意欲」を刺激する／より高みを目指し成長を実現する「自己実現欲求」／心の底からのモチベーションを生み出す「内発的動機づけ」／「意味づけ」の重要性 【グループワーク】部下の主体性を引き出すにはどうすれば良いか
5. 課長職に必要なコミュニケーション	信頼関係を生む傾聴／承認・問いかけ・フィードバック／わかりやすい伝え方／個人面談のポイント 【ペアワーク】部下との個人面談ロールプレイ
6. 会議を活性化するダイアログ	なぜ会議で発言が生まれにくいのか／対話と議論の違い／ダイアログとは 【グループワーク】職場を活性化する具体策を考える(ダイアログ体験)
7. 1 日目の振り返り	学びの振り返り共有

【2 日目】マネジメント力を高め、職場を動かす(6 時間)

テーマ	内容
1. 自身のマネジメントスタイルを振り返る	マネジメントスタイルの「PM 理論」と「SL 理論」 【グループワーク】マネジメントの成功体験と失敗体験の共有 【ワーク】自身のマネジメントスタイルを振り返る
2. 部下の成長を促す	部下育成の重要性／経験学習モデル／部下に応じた関わり方／部下の成長を促す上司の行動リスト 【グループワーク】部下を成長させるにはどうすれば良いか
3. 成果を生み出す業務マネジメント	経営方針や部門方針を課の目標へ落とし込む／課全体の業務把握／優先順位づけ／仕事の割り振り／仕事の任せ方と権限移譲／進捗管理 【ワーク】複数案件の優先順位・担当者・進捗管理を判断する
4. 問題を発見し、改善するための意思決定	問題と課題の違い／意思決定のプロセス／原因と結果の明確化／本質的課題の重要性／情報を集める／アンコンシャスバイアスに注意する／解決策の立案 【グループワーク】職場の課題を「現象→原因→課題→解決策」で整理する 【ワーク】自組織の課題解決策を考える
5. 課長が知っておくべきリスクマネジメント	コンプライアンス遵守／パワーハラスメントを理解し配慮する／ハラハラへの対応／メンタルヘルスへの配慮と課長職に求められる対応 【グループワーク】リスク発生時の対応
6. 自分はどんな課長になるのか	目指す課長像と必要な具体的行動の言語化 【ワーク】目指す課長像と 3 カ月間のアクションプラン作成

【3 カ月間の職場実践】

本研修で設定したアクションプランを 3 カ月間職場で実践する。成功・失敗・部下や職場の変化を記録し、フォローアップ研修の学習材料とする。

【3 カ月後】フォローアップ研修(4 時間)

テーマ	内容
1. 3 カ月間の実践を振り返る	アクションプランの実践状況の振り返り／「行動→結果→要因→学び」を整理 【ワーク】3 カ月間のアクションプラン実施状況を振り返る
2. 実践経験共有ダイアログ	最も印象に残ったマネジメント経験を共有し、成功・失敗・迷いから相互に学ぶ 【グループワーク】3 ヶ月間のマネジメント経験を共有
3. 新任課長のリアルな課題を解決する	リアルな課題の共有と対策を検討する 【グループワーク】現在抱えている課題を持ち寄り、解決策を考える
4. マネジメントをアップデートする	目指す課長像を再検討／実践を通じて見えてきた課題と可能性を整理 【グループワーク】課長である私たちに必要なこと
5. 具体的な行動を宣言する	「続けること・やめること・新しく始めること」を言語化し、次の実践行動を宣言 【ワーク】具体的行動宣言の作成と発表

本研修ならではの特長

- 「優秀なプレイヤー」から「人と組織を通じて成果を生み出す課長」への役割転換を研修全体の軸に据え、組織風土・リーダーシップ・動機づけ・部下育成・業務マネジメント・意思決定・リスクマネジメントまでを体系的に学びます。
- 講義だけでなく、個人ワーク、ダイアログ、ケース検討、ペアワークなどのワークを豊富に取り入れ、受講者自身の気づきから、実行への動機づけを図ります。
- 本研修 2 日間→3 カ月間の職場実践→フォローアップ研修という学習サイクルを設計し、「研修で分かった」で終わらず、行動変容と職場での実践定着につなげます。このプロセスを通じて、今後相談しあえる課長職のつながりを深めます。

講師プロフィール



柳瀬 智雄(やなせ としお) 株式会社bizpowers 代表取締役 中小企業診断士

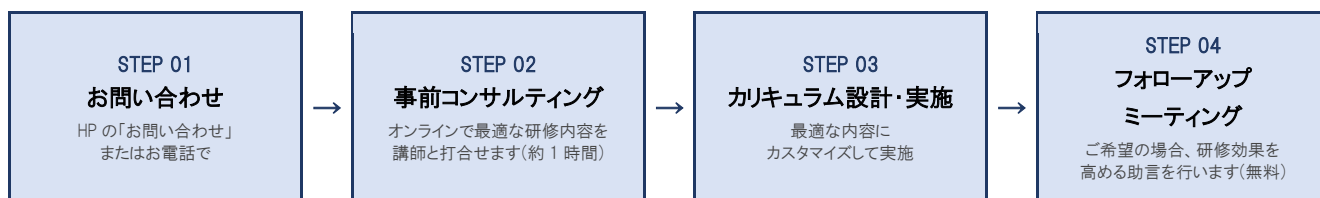
大阪大学経済学部経営学科(経営組織論専攻)卒業後、トヨタ自動車・シャープで約 20 年間の実務経験を積む。2008 年中小企業診断士(経営コンサルタントの国家資格)として独立、bizpowers を設立。2011 年に株式会社bizpowers を設立し代表取締役に就任。「経営理論 × 大手企業での実務経験 × 研修実績(累計 1500 回以上)」を兼ね備えた講師として、大企業から中小企業、労働組合、地方自治体、医療機関まで幅広い研修登壇実績を持っています。

難しい専門用語を使わず、自身の体験談や例え話を交えた「わかりやすく、心に響く講義」と、受講者が自ら考え気づく「主体性を引き出すグループワーク」を提供しています。ポジティブで楽しく安心できる場づくりと、論理だけでなく感情面にも訴えかける講義スタイルが、意識と行動を変える研修として高く評価されています。

得意分野は組織開発(組織風土改革・組織活性化)、リーダーシップ、モチベーション、マネジメント、コミュニケーション、課題解決、論理的思考、ビジネス思考法など。組織開発・人材育成コンサルタントとして、専門領域に特化することで、価値ある研修を実現しています。「日本中に“最高の職場”を実現する」をミッションに掲げ、「楽しく真剣に」をモットーとして毎回全力で取り組んでいます。

関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科非常勤講師、一般社団法人大阪府中小企業診断士協会組織開発研究会代表、メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ・Ⅲ種取得、令和 3 年度大阪府商工関係者表彰

お問い合わせからフォローアップまでの 4 ステップ



まずはお気軽にお問い合わせください。専門のスタッフが丁寧にお話をうかがいます

株式会社bizpowers 〒545-6031 大阪府大阪市阿倍野区阿倍野筋 1-1-43 あべのハルカス 31 階
TEL: 06-6625-5013 MAIL: info-bp@bizpowers.co.jp HP: <https://www.bizpowers.jp/>