

【ご検討用資料】

# 伴走型次期管理職育成 プログラム

公開講座と個別コーチングで  
「強い管理職」を育成する

株式会社インソースコンサルティング

E-mail: info\_ico@insource-c.co.jp



ビジネス環境が激しく変化する中で、現場で起こる様々なトラブルや困難な事象に対し、経営者の判断を待つことなく、管理職が主体となって即時に判断を下すことが求められています。しかし、いちプレーヤーとしての役割から脱却できず、経営の担い手となれる人材の不足に悩んでいる組織は少なくありません。

## ●組織が求める管理職像とギャップがある

マネジメント力に加え、新たな価値創造のための施策立案や部下のキャリア支援、ダイバーシティ推進など、時代の変化に応じて、管理職は求められる知識やスキルが増えています。組織の発展に貢献するためには、**情報をアップデート**し、経営視点での判断力を磨くことが不可欠です。

## ●管理職になりたくないミドル・若手層が多い

管理職になることで、責任が増え、仕事量も増えるというイメージが強く、管理職を志望する社員が少ないという現状があります。また管理職に必要な**スキルを身につけていない**ため、管理職を敬遠する社員もいます。



## 育成における課題

### 1 習熟度にあった教育の提供

対象者が学ぶべき知識・スキル領域が幅広く、また対象者間のレベルに差があるため、個々人にあった適切な内容・レベルの学習コンテンツを提供できない

### 2 人材育成への投資が難しい

新入社員の採用・育成コストが増える一方で、中堅・ベテラン人材の育成にかけられる予算に限りがある。さらに現場の人員不足もあり、外部のプログラムやセミナーへの派遣は厳しい

### 3 育成人員の不足

これまで体系的な育成をしていなかったなど、管理職育成に関するノウハウが不足しており、適切なプログラムの企画や、上司・人事部からのフォローが難しい

# インソースからのご提案～伴走型次期管理職育成プログラム

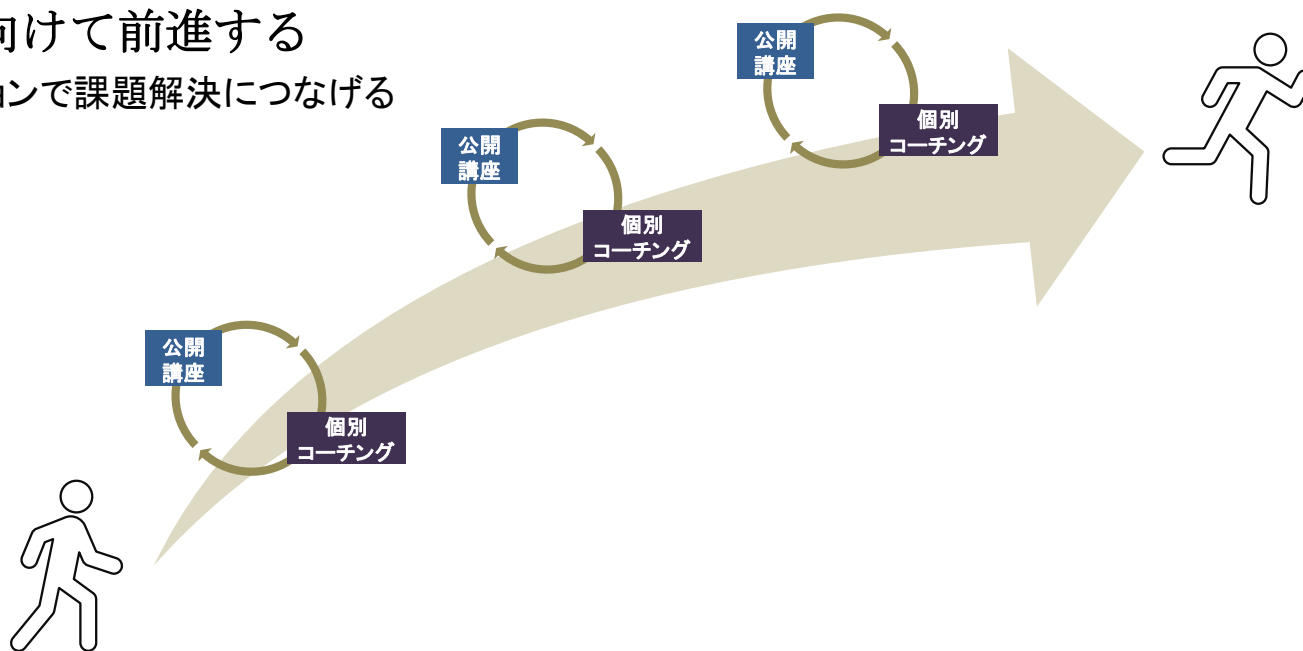
**個人の課題にフィットした教育とコーチによる伴走支援で、**  
管理職に必要な知識とマネジメントスキルの獲得を目指すプログラムです。

**Step 1** 現状把握～個人の課題を可視化  
アセスメントを受検し自身の現状を客観視する

**Step 2** 目標設定～コーチングによる動機づけ  
アセスメント結果と組織の人材要件をもとに、自身の課題を明確にする

**Step 3** 知識獲得～個人にフィットした8テーマの教育  
課題となる知識・スキルを獲得するための研修を受講する

**Step 4** 現場実践～目標達成に向けて前進する  
研修受講後のコーチングセッションで課題解決につなげる



対象者に階層別テスト(人材アセスメント)を受検いただき、現状のスキル・知識を把握します。階層別テストでは、求められる役割(初級管理職)を「知識」と「活用力」に分けて点数化し、客観的にスキル状況を評価します。

## 実施形態

形式: オンライン(Webテスト)

設問数: 全24問 知識10問(30点)、活用力14問(70点)

## 評価項目:「カテゴリ/スキル」の一覧(初級管理職向け)

カテゴリ	スキル
①プロジェクトマネジメント	判断力/業務改善/チームマネジメント/業務遂行
②経営戦略	AI知識/時事知識/イノベーション/マーケティング/法務判断
③人材マネジメント	ダイバーシティ/人材育成/人事評価/部下指導
④リスクマネジメント	クレーム対応/コンプライアンス/リスクマネジメント/個人情報保護/品質管理/ハラスメント
⑤コストマネジメント	労務管理/財務知識

## 設問イメージ

カテゴリ	スキル	問題文
プロジェクトマネジメント	判断力	<p>あなたはある中堅メーカーに企画課長として勤めています。来期は全社情報システムを再構築するにあたって、外部のシステム開発業者に委託することが決まっており、部下であるB係長を中心に検討を進めてきました。その中で、あなたはB係長から「システム開発業者の提案内容をもとに3社まで絞り込んだが、それぞれ一長一短あって1社を選ぶことができない」という相談を受けました。B係長は入社以来システム畑を歩み、知識は豊富なのですが決断できないところがあります。</p> <p>一方、あなたはマーケティング分野には強いのですが、これまで情報システム関係の仕事には携わったことがなく、十分な知識はありません。実際、B係長が作った各社提案の要旨を取りまとめた詳細な資料を見せてもらいましたが、専門用語が多くてよくわからない状況です。</p> <p>この場面で、あなたはB係長からの相談にどのように対応しますか。最も適切なものを1つ選んで下さい。</p>

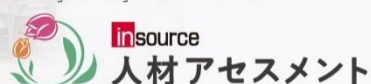
## 評価結果イメージ

総合結果			
	得点	判定	コメント
知識	23.6/30	C	貴社の初級管理職は、マネジメントに必要な知識がやや不足しているようです。改めて知識を学ぶ機会を設けることで、より効率的なマネジメントにつながるはずです。学習機会の見直しを推奨します。
活用力	55.5/70	C	貴社の初級管理職は、状況に応じたマネジメントがあまりできていないようです。「頭ではわかっている段階」から「活用できる段階」へのステップアップができるよう、学習機会を設けることが求められます。
総合	79.1/100	C	貴社の初級管理職は、求められる知識及び活用力がやや不足しているようです。特に課題となっているスキルを改めて検討し、強化のための計画を立てることが重要です。体系的なスキルアップを目指すためにも、体系的な学習機会を設けることが求められます。

判定基準 A: 100-91% B: 90-81% C: 80-71% D: 70-0%

カテゴリ/設問	得点率	
プロジェクトマネジメント	60.0%	詳細
経営戦略	80.0%	詳細
人材マネジメント	74.0%	詳細
リスクマネジメント	95.0%	詳細
コストマネジメント	90.0%	詳細

「組織」と「個」の結びつきを強くする



インソースグループのアセスメントは「スキル・知識」と「特性・状態」の両方を調査・分析



### “人材アセスメントとは”

人材育成や人材開発に活用するために、個人の能力・スキルや特性、状況などを、事前に定めた項目に基づき客観的に評価(把握)・分析することです。目的に応じて多様なアセスメントがあり、人的資本経営など、様々な人事戦略に役立てることが可能です。

導入社数 1,946社 受検者数 88,973名

※2024年3月末時点の累計

アセスメントの受検結果、および組織の人材要件をもとに、講師(コーチ)がオンラインで1対1面談(Kick off)をします。面談では、まず自身が目指す管理職像(中長期的目標)を設定します。それを実現するために必要なスキルを検討し、基本の管理職育成研修パッケージ(※次ページ掲載)から変更すべきテーマがないか確認しながら、受講する公開講座を決めます。

## 実施形態

形式: オンライン

時間: 30分

対象者が用意するもの: 目標設定シート

## 目標設定シートサンプル

### 過去・現在・未来を整理する

目標設定シート

過去・現在・未来を振り返る

■過去～これまでのご自身の経歴と、経験の棚卸をしてください

■現在～アセスメントの結果をふまえて、記入してください

(1) 得意だと自覚していること、他者から評価されていると感じること

(2) 苦手だと自覚していること、他者から改善するようによく言われること

■未来～組織からの期待を整理し、自身の目標を具体化しましょう

## 目標設定のポイント

「こうありたい・あってほしい」という「理想の姿」と「現状」のギャップを埋めるものであること



理想の姿(組織・階層・個人)

階層や個人については、  
既存のスキルマップをベースにするとよい



「理想の姿」と「現状」のギャップ  
= 問題



現状(組織・階層・個人)

「人」は人材アセスメントで、現状を分析

## スキルマップ作成の勧め

スキルマップとは、人材戦略に基づいて、求められる能力要件を一覧化したものです。教育体系構築支援コンサルティングでは、人材要件の明確化から研修体系図の作成、研修実施、そしてキャリアパスの作成まで、一貫通貫して体系的なご支援が可能です。

プロ集団が明日の仕事を変える

**in**source  
Consulting EXPERT

選んだ8つのテーマの公開講座を受講します(input)。インソースの公開講座は4,000種類以上のカリキュラムがあるため、個々のニーズにあった学びを得ることができます。また開催日程も豊富なため、業務のスケジュールにあわせて研修を受講することができます。

## 管理職育成基本テーマ

テーマ	研修名
1 役割認識	<a href="#">次期管理職向け研修～プレイヤーとの違いを理解し、その日に向けて準備する</a>
2 業績拡大	<a href="#">組織マネジメント研修～目標達成のためのKPIの設定と管理</a>
3 財務	<a href="#">(リーダー向け)財務研修～利益構造を理解し、成果につながる行動指標を考える</a>
4 問題解決	<a href="#">問題解決研修～ビジネス上の問題を解決する</a>
5 部下育成	<a href="#">コーチング研修～部下の主体性を引き出すスキルを習得する</a>
6 企画力	<a href="#">企画力研修～企画立案から企画書作成までの流れを学ぶ</a>
7 DX理解・促進	<a href="#">(半日研修)DX理解研修</a>
8 リスク管理	<a href="#">管理職研修～「風通しのよい職場づくり」で職場環境を整える編</a>

## そのほかの選べる研修テーマ例



リーダーシップ：  
[【偉人に学ぶ】人を動かす思考と姿勢～上杉鷹山に学ぶリーダーの在り方](#)  
 史実に基づくエピソードからリーダーの在り方を考え、チームを率いる能力を向上させる

業務改善：  
 ・ [業務改善研修](#)  
 ・ [＜名著から学ぶ＞業務改善研修～カイゼンの本質を知り、仕事の効率と安全性を高める『トヨタ生産方式』](#)

判断・決断力：  
 ・ [判断力強化研修～8つの観点で意思決定ができる管理職になる](#)  
 ・ [投資判断基礎研修～損益分岐点分析と投資評価の基礎を学ぶ](#)

リスク管理：  
 ・ [\(半日研修\)\(管理職向け\)コンプライアンス研修～組織における不祥事防止](#)  
 ・ [リスクマネジメント研修～未然に防ぐ方法を学ぶ](#)

部下指導・育成：  
 ・ [部下とのコミュニケーション実践研修～多様化する部下への関わり方](#)  
 ・ [怒りのマネジメント研修～怒りの感情をコントロールし、部下指導を行う](#)

## インソースの公開講座

年間受講者数  
年間実施回数  
講座種類数

**日本 No. 1**

1名さまから参加できる  
**公開講座**  
INSOURCE OPEN SEMINAR

※調査方法 WEB上に情報公開されている公開型研修サービスの実績を調査比較  
調査範囲 日本国内でサービス提供されている研修サービス(2024年11月)

年間137,517名が受講する、1名からご参加いただける異業種交流型の研修サービスです。インソースの公開講座は全国6都市(東京・大阪・名古屋・福岡・札幌・仙台)のほか、オンラインで開催しており、4,401種類の研修をご用意しています。階層別の役割認識研修や話題のDX研修など、様々な場面で役立つビジネススキルや専門スキルの研修を毎日開催しています。対象者の少ない階層の研修でも、一人ひとりに合わせた、パーソナライズ化された人材教育が推進できます(例:部長・事業部長、開発部門、マーケティング部門、中途採用社員など)。少人数制でワーク・演習が中心ですので、『現場ですぐに実践できるスキル』を習得することが可能です。

研修受講後は毎回30分の個別コーチングを受けていただきます。研修で学んだこと(アクションプランシート)を職場で実践(output)する上でのフィードバックや課題解決の場、また悩みなどメンタル面のフォローの場を設定することで、対象者の目標達成に伴走します。

## 個別コーチングの全体像

形式: オンライン

時間: 30分

対象者が用意するもの: 面談(KPT)シート

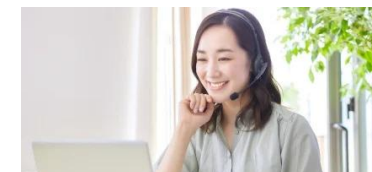
1. 対象者は事前に面談シートを作成・提出したうえで、面談に臨みます
2. 講師(コーチ)は前回の内容を振り返り、職場での実践状況を確認したうえで本題に入ります
3. コーチングセッションでは、受講者の課題に対して、原因の分析及び解決策の意見を聞いたうえで、第三者の立場として、課題に対する原因の追究が正しく出来ているのか、解決策が妥当かどうか、実行可能かどうかなど、懸念点や留意すべきことについて問いかけを行います。現場で実行及び解決可能な状態にまで支援(コーチング)いたします。
4. 中間および最終報告として、講師より対象者に対する所見、人事部への共有・連携事項を報告いたします。

## 面談(KPT)シートサンプル

振り返りシート		作成日	yy/mm/dd
研修で学んだこと			
KPT法を活用した振り返りシート			
K (Keep: 続けるべきこと)			
P (Problem: 改善すべきこと)			

## 期待される効果

1. 定期的な面談で、研修の受けっぱなしを防ぎ、研修効果の向上、学びの定着や行動変容が期待できる
2. ビジネス経験豊富な講師からのアドバイスで、個別の課題解決ニーズや悩みの解決に対応できる
3. 人事担当者や上司が把握できないような従業員の本音や意見をヒアリングできる



# 導入イメージ・スケジュール例、費用、よくある質問

アセスメントによるスキルの可視化をスタート地点とし、**公開講座とコーチングを交互に繰り返すことで**経験学習サイクル**を効率よくまわし、**短期間での成長**を促します。**

## 導入イメージ・スケジュール例

次期管理職育成プログラム				
日程	Step 1 現状把握	Step 2 目標設定	Step 3 知識獲得	Step 4 伴走支援
/	階層別テスト受検			
/		1対1面談 (Kick Off)		
/			次期管理職向け研修	
/				個別コーチング①
/			組織マネジメント研修	
/				個別コーチング②
/			財務研修	
/				個別コーチング③
/			問題解決研修	
/				個別コーチング④
/			コーチング研修	
/				個別コーチング⑤
/			企画力研修	
/				個別コーチング⑥
/			DX理解研修	
/				個別コーチング⑦
/			管理職研修～風通しの 良い職場づくり	
/				個別コーチング⑧

## 費用

603,000 円(税込)/1名様 から

(内訳)

- ・ アセスメント受検(1回)
- ・ 公開講座受講(8研修)
- ・ 個別コーチング(30分×9回)

## よくある質問

- ・ 受講講座は途中で変更できますか  
⇒公開講座のキャンセルポリシーの範囲内であれば無償で研修の変更ができます。
- ・ コーチングの日程変更はできますか。いつまでできますか。  
⇒可能です。コーチング予定日の3週間前までにはご相談ください。それ以降に変更となった場合、その回はスキップとなります。
- ・ コーチを途中で変えることはできますか。  
⇒可能ですが、変更は1回までとなります。
- ・ コーチとのマッチングはどのように行われますか。  
⇒ご要望を伺い、何名か候補をお出しいたしますので、そのうえで決めていただきます。