

研修+個別支援でマネジメント力を強化！ / 管理職サポートプログラム

社会変化のスピードが速く、待たないで進めなくてはならない「働き方改革」。しかし、そのキーパーソンである管理職への負担は大きく、メンタルダウンや離職につながるケースも少なくありません。また、価値観や生活背景が違った多様な人材が協働する環境では、これまでにないマネジメント力が必要になってきます。一人ひとりに合わせた「オーダーメイドの個別支援」で管理職の力を最大限に引き出し、働き方改革を加速させましょう！

特徴 Distinct

1. 個別支援で徹底サポート

一人ひとりに丁寧に寄り添い、職場では出せない本音や弱音も受けとめ、目標に向かって伴走します

2. 管理職から組織全体へ

チーム全体、組織全体に及ぶ課題に対して、管理職が中心となって解決できるようにサポートします

3. 多彩なプログラム内容

研修、面談、ワークショップ、アンケート、オンラインサポートなど、最適なプログラムを設計します

効果 Effect

管理職の精神的負担が軽減

▶ マネジメント力が高まります

部下のモチベーションが上がる

▶ 業績アップにつながります

社員が育つ「働き方改革」が浸透

▶ 組織が発展します



個別面談



プロジェクトチーム



研修

プログラム Program

課題や目標に合わせて組み立てる、オーダーメイド型プログラム

管理職自身のマインドセット

- ・モチベーション管理
- ・タイプ分析と自己理解
- ・メンタルヘルスケア 他

業務や不安を一人で抱え込み、孤独な管理が、周りに働きかけ、巻き込み、一緒に進めていけるようになる

管理職自身の業務スキルアップ

- ・タスク管理と業務分析
- ・タイムマネジメント
- ・任せる技術、役割の明確化 他

自分の業務に追われる、プレイング主体の管理職が、業務を調整し、部下のマネジメントに集中できるようになる

チームビルドのスキルアップ

- ・組織運営とチームビルディング
- ・会議の活性化と合意形成
- ・仕事の質を高める対話力 他

経営層と部下の板挟みで指示や決定が滞りやすい管理職が、付度、分断、対立がなくなり、決断スピードが上がる

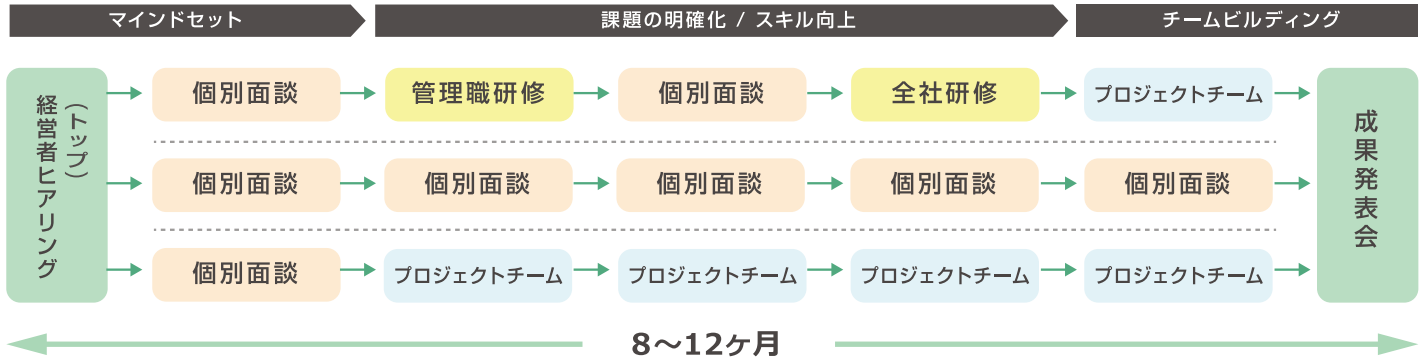
働き方改革を導入したら次に必要なのは、**組織のキーパーソンである管理職の個別サポート**。「管理職」と一括りにせず、キャリアや能力の違いを考慮しながら一人ひとりに丁寧に向き合い、目標に向かって伴走するのが「**管理職サポートプログラム**」です。

さまざまな課題に直面する管理職への個別サポートを通して**マネジメント力を強化し、人が育つ組織作りのお手伝い**をします。

導入の流れ

完全オーダーメイドのプログラム

各組織の課題や状況に合わせてサポート内容をカスタマイズしますので、ヒアリングをした後にさまざまな進め方、プログラムをご提案します。



事例紹介

組織の軸となる管理職に寄り添う
認識を変え、モチベーションアップ

一人ひとりに寄り添った「個別支援」
経験知を形式知に、そして再現できるスキルに転換

5名の管理職がチームを発足
若手育成の風土と働きやすい職場作り

事例1: 製造業 M社様	事例2: 小売業 K社様	事例3: 建設業 S社様
<p>個別支援 × 管理職研修 × 全社研修 従業員数60名 / サポート期間6ヶ月</p> <p>課題 新任部長が組織の軸となり、経営者目線で課題解決すること</p> <p>社長ヒアリング 当該管理職へ期待すること、組織の方向性、問題点などをヒアリングし、サポート対象者6名に対する社長の認識を確認。</p> <p>個別ヒアリング 管理職経験はバラバラで、マネジメントの考え方、やり方もそれぞれが独自に行っていたため、管理職間の課題を抽出。</p> <p>マネジメント研修/全社研修 組織の考え方、認識を統一。</p> <p>個別サポート 当該管理職と月1ミーティング&WEBでのサポート。外部の専門家だからこそ付度せずに安心して悩み事やネガティブな気持ちを発散。組織の課題を解決するために実施したいことを整理し、実行に移すまでをサポートした。</p> <p>効果 専門家サポートがつくことで、新任時の不安を解消し自分の役割と向き合うことができた。また、組織の問題点解決につながる施策を実施することができた。</p>	<p>完全個別支援(面談) 従業員数80名 / サポート期間1年</p> <p>課題 人材マネジメントのスキル不足</p> <p>社長ヒアリング 社長(および幹部)に対し経営目標や会社の方向性、対象となる管理職の現状や期待など、現状に対する認識を確認し支援方法の大体を決定。</p> <p>個別ヒアリング 管理職一人ひとりと向きあいながら、資源、強み、課題について丁寧に聞き取り。本人が感じている「本音の課題」を共有しあいそれぞれに合った支援方法、関わり方を提案し本人と確認合意。</p> <p>個別面談 研修や日常業務の中での出来事を共有し、現象の中にある強みや課題を抽出するなどして「振り返り」や「実行」に伴走。管理職の暗黙知や経験知を形式知に変え、再現できるスキルへと転換。</p> <p>個人課題解決 管理職自身の特性、メンバー個々のコミュニケーション方法、現象などに対する理解を深めることで視座が高まり、気づきが深まる。マネジメントの役割を体験の中で明確化した。</p> <p>効果 マネジメント OJT+フィードバックのPDCAを回すことで成功体験を積みかさねる。管理職自身の良質な変化が部内の情報共有の質を高め、個々の生産性も上がった。</p>	<p>管理職プロジェクトチーム 従業員数105名 / サポート期間10ヶ月</p> <p>課題 入社5年以内の若年層が定着しない</p> <p>社長ヒアリング 社長に経営目標、人材育成の方針、各層に期待することなどをヒアリングし、サポート対象管理職5名を選出。</p> <p>個別ヒアリング 部下の指導・育成や職場のコミュニケーションに関する課題、困りごと、また仕事への思いや今後のビジョンについてじっくりお聞きした。</p> <p>プロジェクトミーティング 部下育成のスタンダードを作ることとマネジメント力強化を目的に、「若年層育成プロジェクト」を発足。月1回のミーティングを実施。</p> <p>ワークショップ 部下や上司との関係構築、褒め方・叱り方、チームの対話、仕事の任せ方、面談方法などを学び、ロールプレイングで確認。5人それぞれの気づきをサポートし合った。</p> <p>効果 管理職の面談力がアップし、社内のサポート体制が充実。新人入社2年目時点での退職はない。</p>

私たち、働き方改革専門家がご支援します



高橋紀子



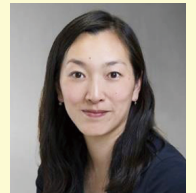
藤本陽子



福成有美



鷹取敏昭



湯本理絵

実績 ▶ 兵庫県・京都府・大阪府・奈良県・滋賀県・愛知県・佐賀県・長崎県下の製造・小売・建設・福祉・運輸等、さまざまな業種の企業や団体、自治体での実績多数

会社概要

WLBC関西 info@wlbc-kansai.com

会社名 合同会社 WLBC 関西 設立 2010年4月設立 / 2019年6月法人化
代表 瀧井智美 住所 〒651-0087 兵庫県神戸市御幸通 8-1-6 神戸国際会館 22階
電話 078-570-0045 FAX 078-570-5601

wlbc-kansai.com

WLBC関西 検索

