

# 組織の命運を分ける 部隊長の統率力。

マネジメントリーダー

10社  
15名様限定  
実践型通年プログラム  
第14期生  
募集!

- 上下からのプレッシャーへの**対応能力不足**
- 部下育成に対する**自信がない**
- 管理そのものに対する**理解不足**
- リーダーシップが**とれない**
- 管理者としての**行動基準がわからない**
- 管理者育成の**機会がない**
- 管理者に対する**評価が不明確**
- 管理業務への**やりがいを感じない**

## 管理能力向上プログラム

# 2022年4月～2023年3月

## 全12日間(毎月1日間×12回)

※別途、参加者の希望に応じ、講師の直接訪問によるアドバイス有

■ところ:中産連ビル 研修室、参加企業

■対象:製造業の管理者

■主任担当講師 **太田 昭男** 一般社団法人 中部産業連盟 委嘱コンサルタント

1968年、トヨタ自動車工業に入社、生産技術部のエンジニアとして工程設計・設備計画などをはじめ、北海道工場設立などの大型プロジェクトに携わる。その後主査として部門総括を担当。数多くの部下を育ててきた傍ら、社内の人材育成講師としても数多くのマネージャー育成に携わる。現在、当連盟委嘱コンサルタントとして多くの企業で様々な課題への支援を担当。

上記の太田講師を中心に3名の担当講師が加わり、4名の講師陣でプログラムを進行していきます。

- |       |              |               |                    |
|-------|--------------|---------------|--------------------|
| ■担当講師 | <b>熊谷 忠信</b> | 一般社団法人 中部産業連盟 | 委嘱コンサルタント          |
|       | <b>和田 清高</b> | 一般社団法人 中部産業連盟 | 委嘱コンサルタント          |
|       | <b>杉藤 里美</b> | 一般社団法人 中部産業連盟 | 参事 マネジメント事業部 副事業部長 |

マネジメントリーダーの  
勇気とやる気を醸成する。

自らの役割を徹底認識し、  
部下を動かし、  
組織(他部門)を巻き込み、  
部下・他部門メンバーの力によって  
成果を導き出すことのできる  
能力を培う。

本プログラムのねらい

本プログラムの  
全体像



#### 本プログラムの 特長

- 各単元で学ぶ内容は、自職場で即実践・検証していただきます。
- 各課題の取り組みは、自職場のメンバーはもちろん直属の上長をしっかりと巻き込んでもらいます。
- 取り組んだ課題は、毎回報告書にまとめ上長のコメントをもらい提出していただきます。
- 10月～2月の単元では参加企業間の相互訪問会を実施します。
- 最終のアウトプットは、自らの取り組みを自社の財産としてカタチ(しくみ)に残していけるレベルを目指します。

#### 本プログラムの メリット

- 他社マネジメントの実態をベンチマークすることができます。
- 自社のマネジメント風土の客観的な把握ができます。
- 参加者間の本音での意見交換により新たな気づきが得られます。
- 活動報告(発表)スキルの向上が図れます。
- 同じ境遇の立場としての絆を形成できます。(財産としての人脈)
- 達成感の共有化がはかれます。

#### 受講にあたっての 行動基準

- 1.責任と権限を常に意識する
- 2.使命感を持って臨む
- 3.自らのポジショニングの認識
- 4.努力の方向付け
- 5.本来のあるべき姿の追求
- 6.自分なりの考えを創り上げる

### 本セミナーの総合的な評価(100満点として90点)

- 管理上で何が 필요한のか、どうするべきかを一から学べたと感じる。研修を通して実践し、定期的なアドバイスをいただけることで、より身に付けられると思った。
- 職場診断では、自職場の状態を見つめ直すことで、弱点を強化する機会ができた。自分がやりたいくてもやらずに、部下に積極的に仕事を与えるように自分を変えた。

### 本セミナーの総合的な評価(100満点として90点)

- 受講しながら実践ができ、その効果がある程度見えてきている。自分が行動するためのきっかけとなった。呑み会がなくなり参加メンバーの本音が聞けなかったことが残念だった。
- メンバーを動かすために目的と目標を示し、腹落ちさせた上で行動させられるようになった。自分の指示がぶれなくなった。

### 本セミナーの総合的な評価(100満点として80点)

- これまで外部講習の機会がなく、自身や自部門の改善点について深く考えることがなかったが、今回はそれを考える良い機会となった。
- プレイヤーの視点から管理者に重点を置き、管理のPDCAを回すことで自分と周囲を見つめ直す貴重な時間となった。相手に向き合い続けられれば、相手の行動も変わる。

### 本セミナーの総合的な評価(100満点として90点)

- 毎回の課題発表が有用であり、他企業の考え方、悩みが良く理解できた。また、グループ討議、ディスカッションの場が多くて良かった。
- 部門間の問題解決では、わかっているも触れたくない問題に挑戦し、部門をまたぎ問題解決する決意を持つところに手応えを感じた。

### 本セミナーの総合的な評価(100満点として80点)

- 太田講師から自身の弱みを率直に指摘・アドバイスいただけたことが良かった。管理職として部下にやらせることの必要性和重要性を学んだ。
- 部門間課題への取り組みでは、他部署(部門長)を巻き込むこと。自身の上司から意見、アドバイスをもらうことが大事だと改めて感じた。

### 本セミナーの総合的な評価(100満点として90点)

- 講師の方々には熱心に教育していただき、事務局の方も多忙の中でも親切に対応していただいた。ここまで熱い教育は初めてだった。
- 他企業の方の発表や資料を確認する中で自身が管理者として劣っているとつくづく感じた教育だった。自身が今までやってきた行動と正反対の教育で、特に人を動かして目標を達成していく働きかけが勉強になった。

- 現在、品質保証部門の責任者だが、他部門へ対しても会社全体の管理者としての意識を持って考えを言えるように成長してきた。他部門の責任者への影響力も出てきており、人を動かすことが以前よりうまくなってきた。
- プログラムについては特に変更を望むところはない。管プロの考え方を社内標準の一つとして取り入れており、今後も定着させていくつもりである。

- 比較的自分がやってしまうところがあったが、部下や他部門へ働きかけて動いてもらう。さらに自ら動くようにすることができるようになった。
- プログラムについてはステップごとに適切なアドバイスがあり、ずれそうになった方向を修正することができた。その結果、研修の目的を誤ることなく達成することができた。

- 部下を動かす、部下に任せるということの自身の理解が修正され、コミュニケーションが活性化し、不得手な部下とも会話が増えた。考えているつもりであったことに気づき、より深く考える必要性を理解したと思う。
- 参加した本人にとってこのプログラムは管理能力の向上に大きく役立つと思う。大変お世話になりました。次回参加者も決まっております、よろしくお願ひしたい。

- 関係部署にやってもらう事をしっかりと伝えられるようになった。体力勝負だけでなく、メンバーが動いている時に本人は頭を使い、業務整理をする姿が多く見られるようになった。
- この一年、管プロを運営される事務局の方々も大変だったと思う。その中で受講者の指導を工夫してくださり、丁寧・親切な対応に感謝している。

- 約1年間を通してプロの方々の指導を受けながらプロジェクト進行していく機会はなく、今後の当人の仕事への向き合い方に大変刺激になったと思う。通常業務でもリーダーシップを取る姿勢が感じられる。
- 実際の業務課題をテーマアップしての教育なので本気度合いが違つてとも身に付くことだと思ふ。コロナ禍でのリモート講義も参考になった。

- 人を動かして目的を達成させる動きが良くなった。他部門の上長と交渉する能力が格段に上がった。
- プログラムについては、毎月の報告に対する講師コメントは的を得ており、非常に参考になる。また、教育面での当社の課題としては生産部門の部下育成が不十分であり、もっと早い段階から教育を行う必要性を感じている。