WEBと対面のハイブリッド開催

あなたの会社の頼りない管理職が一日で生まれ変わる管理職研修

部下のモチベーションと成果を高めるための管理職研修

経営者が抱える**管理職育成**に関する**リアルな悩み**

- 現場を任せられる管理職が育たず、いつまで経っても**自分が実務から抜けられない。**
- プレイヤーとしては優秀だが、**マネジメントになるとチームの成果が落ちる。**
- 「指示を出す」ことはできても、**「人を巻き込んで動かす」力が明らかに足りていない。**
- 部下への関わり方が浅く、育成もできなければ、**信頼も築けていない。**
- 本人は“やっているつもり”でも、**社内評価と実態に大きなギャップがある。**
- マネジメントの役割を理解しているつもりでも、**日々の行動が伴っていない。**

実は、これらの問題の多くは「資質」や「性格」の問題ではありません。
管理職として“どう行動すべきか”を教えられていないだけなのです。

次のような課題を抱えている企業におすすめ!

- プレイヤーからプレイングマネージャーへと進化させたい
- 部下を巻き込み、現場を動かせる人材を育てたい
- 管理職に本当の“責任感とリーダーシップ”を持たせたい

講座	セミナー内容
第1講座	**今の時代に求められるリーダー・マネージャーの役割とは?** 今、中間管理職に求められるのは「自分の仕事をこなす」ではなく「チームの成果を上げる」力です。「プレイヤーの延長」では組織は動きません。中間管理職に必要な“脱・作業者”の思考と、リーダー・マネージャーとしての基本行動・姿勢を自身の行動特性と今求められるマネジメントスキルを踏まえて解説します。 【講師】株式会社船井総合研究所 マネージャー 宮地 建守
第2講座	**現場のメンバーを巻き込み事業を推進できる管理職と、空回りして無意識にメンバーを退職に追い込んでしまう管理職の違いとは?** リーダー・マネージャーと現場のスタッフは世代も価値観も異なる中で、そうしたメンバーのモチベーションコントロールをしながら仕事を推進できる方とそうでない方の一番の違いは「人間力」にあります。アンガーマネジメント、褒め方や注意の仕方、表情や言葉遣いなどちょっとしたことで大きく雰囲気を変えることができます。頑固な方やベテランの方でも何か変わるきっかけになるようなポイントをお伝えします。 【講師】株式会社船井総合研究所 マネージャー 大庭 菜々実
第3講座	**管理職が適切にマネジメントをして、スタッフが主体的に行動し成果が出せるようなPDCAマネジメント術とは?** 業績が伸びない、目標未達が当たり前になっている…。これは、リーダー・マネージャーが決定事項をメンバーにやりきらせる徹底力と自身の実行力が欠けているから。徹底力を高めるためのPDCA（数値・行動管理）マネジメント術の具体的なテクニックをお伝えします。 【講師】株式会社船井総合研究所 マネージャー 大庭 菜々実
第4講座	**メンバーの成長のために人財育成に本気になり、メンバー1人1人のパフォーマンスを最大化させるためのメンバーマネジメント術とは?** なかなか社員が育たないのは現場のリーダー・マネージャーが自身の仕事だけに追われ、人財育成に本気ではないから。ただ、業務量を減らしても人財育成をやらない管理職は多くいます。自身のメンバーが活躍し成長できる環境を整備するのが管理職の役割の中で、どうしたら管理職が進んでメンバーマネジメントをして人財育成が進むのか具体的なテクニックをお伝えします。 【講師】株式会社船井総合研究所 マネージャー 宮地 建守
第5講座	**管理職がマンパワーではなく「仕組み」で組織と事業を牽引できるようになるための会議体系とは?** うまくいかない組織の多くは目的と意味がない会議をやらされ感で行っています。効率的かつ意味のある会議体系の運営ができるようになるためのスキルを身につけます。 【講師】株式会社船井総合研究所 マネージャー 宮地 建守

オンラインと対面のハイブリッド開催です。お好きな参加方法でお申込みください。

お申込み期日：銀行振込み：開催日6日前まで／クレジットカード：開催日4日前まで
※祝日や連休により変動する場合もございます

オンライン

開催日時：2025年9月2日（火） 10:00～17:00（ログイン開始 開始時刻30分前～）

受講料：一般価格 税抜25,000円（税込27,500円）/1名様 会員価格 税抜20,000円（税込22,000円）/1名様
会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン（旧：FUNAIメンバーズPlus）へ ご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

対面（東京）

開催日時：2025年9月18日（木） 10:00～17:00（受付開始 開始時刻30分前～）

会場：船井総研グループ 東京本社 サステナグロースススクエアTOKYO
〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号
東京ミッドタウン八重洲　八重洲セントラルタワー35F
［JR「東京」駅　地下直結（八重洲地下街経由）、東京メトロ丸の内線「東京」駅　地下直結（八重洲地下街経由）］

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。
また最少催行人数に満たない場合、中止させていただくことがございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

受講料：一般価格 税抜30,000円（税込33,000円）/1名様 会員価格 税抜24,000円（税込26,400円）/1名様
来場とWEBで費用が異なる理由は、講師が直接指導、個別質問にも対応ができるため。
会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン（旧：FUNAIメンバーズPlus）へ ご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

お申込み方法

【QRコードからのお申込み】 右記QRコードからお申込みください。

【PCからのお申込み】 https://www.funaisoken.co.jp/seminar/※1○○○○○○ 船井総研ホームページ（https://www.funaisoken.co.jp）に右上検索窓に「※1○○○○○○」をご入力し検索ください。
※1【来場の場合】130373 【WEBの場合】130470

【来場開催】 【WEB開催】

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp　TEL 0120-964-000（平日9:30～17:30）

※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研　FAQ」と検索しご確認ください。※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

部下のモチベーションと成果を高めるための管理職研修

【来場】お問い合わせNo.S130373
【WEB】お問い合わせNo.S130470

【来場開催】 【WEB開催】

主催 サステナグロースカンパニーをもっと。 Funai Soken
株式会社船井総合研究所
〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10
船井総研大阪本社ビル

当社ホームページからお申込みいただけます。
（船井総研ホームページ（www.funaisoken.co.jp）右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。）

※1○○○○○○　【来場の場合】130373　【WEBの場合】130470

熊本県　自動車業界

“ただの上司”が“部下がついてくるリーダー”に。

部下の離職を止めたのは、評価制度でも報酬でもなく、「上司の行動」でした。

	BEFORE	AFTER
離職率	年間15% （中堅社員の退職が多発）	年間5%に改善 （チーム定着向上）
管理職の部下満足度	低評価が続出	半年後の社内調査で大幅改善
上司への信頼感	「相談しても意味がない」状態	「頼りにされる存在」に変化

「3年で10人が辞めた営業チームが、今は1人も辞めていません。」
以前は、部下の相談に向き合えず、プレッシャーばかりかけていた管理職。チームは疲弊し、3年で15%の離職率に。
しかし研修で“部下との接し方”と“行動の型”を学んだ結果、メンバーとの信頼関係が生まれ、今は5%以下に。数字だけでなく、現場の空気も大きく変わりました。

三重県　介護福祉業界

“参加者12名中、11名は副所長・所長クラスへ昇進

“未来の幹部をつくる”には、まずマインドセットが重要でした。

【次世代幹部育成に成功した法人の研修事例】

	BEFORE	AFTER
幹部人材の育成状況	一般・主任クラスのままで成長に限界あり	12名中1名が副所長・所長に昇進し中核人材に
管理候補者の自覚・視座	「言われたことをこなす」職員中心	自責志向・戦略視点・数値感覚を持った幹部に成長
組織内の成長意欲・空気感	「選ばれていないと関係ない」という空気感	全体に“挑戦意欲”と“将来への期待”が波及

「彼らが、ここまで成長するとは思いませんでした。」一般職や主任クラスの若手職員を対象に、次世代幹部育成を目的とした研修を実施。目の前の業務に追われ、「管理職なんてまだ先」と思っていた12名の職員が、マネジメントの心得や、数字的なマーケティング視点の習得、 そして自責・優先順位といった“考え方と行動”のトレーニングを経て、 わずか数年で11名が副所長・所長に昇進。現在、彼らはまさに“法人の今を築いている”主力幹部となりました。

もう脱却したい！

管理職のせいで現場が疲弊する「あるあるシーン」

会議では指示を出すが、現場では何も動かさない上司に部下が戸惑う

「あの話、どうなったんですか？」
「……いや、社長が決めるまで動けないから」

▶結局“何も進まない”空気に、部下が失望

数値目標を共有しただけで満足。現場の手段も巻き込みもゼロ。

「数字は伝えてあるから、あとはやってね」

▶「どうやるか分かってないのに…」と、部下が迷走

部下の悩みに耳を貸さず、自分の仕事だけに没頭

「聞いても無駄って、
最近みんな話さなくなったよね…」

▶チーム内に“あきらめ”の空気が充満

部下に任せきれず、“全部自分でやった方が早い”と抱え込む

「結局、課長が全部やってるよね。
私たち必要あるのかな」

▶部下が成長せず、戦力が育たない悪循環

たった1日のこの研修で身につくスキル10選

1 PDCAを“回す”から“機能させる”へ—数値と行動に基づく実践的マネジメント
単なる報告で終わらない。部下の行動と結果に直結するPDCAの正しい回し方を体得。

2 KPIを「管理項目」ではなく「現場の動力源」にするマネジメント手法
KPIが“掲示物”にならないよう、現場に落とし込み、自分ごと化させる技術を学ぶ。

3 「できていない」を叱らずに、“動ける”状態へ導く面談スキル
詰めるのではなく、本人の内側から行動を引き出すための1on1面談の進め方を習得。

4 「指示が伝わらない」問題をなくす、伝達・確認・実行までの設計術
部下が動かない理由を「理解度」や「温度差」から逆算し、具体行動に導く。

5 部下のモチベーションを“気合”に頼らず高めるアプローチ
タイプ別に合わせた関わり方と、成果に繋がる「働きかけ」の型を学ぶ。

6 目標を“与える”から“納得させて持たせる”へ—チームへの目標浸透法
チーム目標を共有化し、日々の行動と数字に落とし込むプロセスを実践。

7 成果を出す管理職の「時間の使い方」—タスクと人の両立術
プレイヤー業務とマネジメントを両立させるための、時間配分と判断軸を身につける。

8 部下の行動変容を促す「問いかけ」「介入」のタイミングと技術
部下を“指導”でなく“気づき”によって変えるアプローチ法。

9 数字が詰まったときの、管理職としての打ち手と現場の立て直し方
単なる“叱責”ではなく、構造的な課題整理と建て直しの実践的手順を学ぶ。

10 管理職としての“覚悟”を育てる—チームの成否を背負う意識の植え付け
行動変化の背景にある責任感・当事者意識を、社外からの厳しいフィードバックで引き出す。