

マネジメントスキル向上コース のご提案

 株式会社エス 提携講師
小笠原 豊道



よくあるマネジメントの問題



管理職が通常業務とマネジメントを兼務することで、戦略的マネジメントや部下の育成が疎かになっている

従業員の価値観や雇用形態の違いに対応しきれず、組織内の不公平感や摩擦が生じている

長時間労働やリモートワークの課題が解決されず、働き方改革が現場レベルで形骸化している



当該コースの目的

- ⌚ 管理職の負担軽減とマネジメント能力の向上を通じ持続可能な組織運営を実現する
- ⌚ 多様な価値観や雇用形態に対応し、公平で包括的な職場環境を構築する
- ⌚ 長時間労働を削減し、現場で実効性のある働き方改革を進める





マネジメントを磨く「学びの場」

エンゲージメントの高い
職場環境を構築するために

キック
オフ
セミナー

職場実践実
務学習

フォロー
アップ
セミナー

職場実践実
務学習

フィード
バック
セミナー



キックオフセミナー

プログラム案

- 目的:** 管理職の役割を再確認し、負担軽減や課題解決の目標を設定する。

時間	内容	概要
7 時間	<ul style="list-style-type: none">◎マネジメントの理解<ul style="list-style-type: none">・マネジメントの本質・エンゲージメントとマネジメント◎インバスケット演習（個人）<ul style="list-style-type: none">・優先順位とタスク処理・OODAループで考える「意思決定」のあり方	「マネジメント」とは何か？マネジメントの本来的な意義を認識し、職場におけるマネジメントに必要なスキルを身につけるための心構えを持つ
	<ul style="list-style-type: none">◎インバスケット演習（チーム）<ul style="list-style-type: none">・マネジメント軸のすり合わせ・状況判断と意思決定◎人の力を伸ばし、活かすために<ul style="list-style-type: none">・人材育成の考え方・「守破離」とフィードバック・アクションプランの策定	制限された時間内に主人公の立場になりきり、お客様からのクレームや部下からの相談など、どの職場でも起こりうるような案件を、的確に、かつ迅速に、精度高く処理を行うことができるのかを測る



インバスケットとは？

インバスケット演習（In-basket exercise）は、管理職やリーダーシップの役職を対象とした評価やトレーニングの方法の一つです。この演習は、参加者がある期間の間に取り組むべき仕事や課題を模擬的に再現したもの。「バスケット」に入れ、それを基にどのように対応するかを評価するものです。

具体的には、参加者には仮想のオフィス環境が提供され、その中には電話のメッセージ、メモ、レポート、手紙、電子メールなど、様々な情報や問題が含まれています。参加者はこれらの情報や問題に対して、優先順位をつけたり、適切な対応を考えたりすることが求められます。

インバスケット演習の目的は、参加者の意思決定能力、問題解決能力、時間管理能力、コミュニケーション能力など、管理職やリーダーシップの役職に必要なスキルや能力を評価することです。この演習を通じて、組織は候補者の適性や能力を判断することができるため、採用や昇進の際の参考として利用されることが多いです。

■特徴と効果

1. 実践的なシミュレーション: インバスケット演習は、実際の業務環境を模擬したシチュエーションを提供するため、参加者は現実に近い状況での判断や対応能力を試される。
2. 多様な情報の取り扱い: 電話のメッセージ、メール、レポートなど、様々な情報源からのタスクや問題が提示される。
3. 時間制限: 一般的には時間制限が設けられており、その制限時間内にどれだけ効率的にタスクを処理できるかが評価される。
4. 個別またはグループでの実施: 個人での判断力やグループ内でのコミュニケーション能力を評価するため形式によっては複数人でのグループワークとして実施されることもある。



フォローアップセミナー

プログラム案

- 目的: マネジメントを振り返り、急所を捉えて改善する考え方を習得する。

時間	内容	概要
7時間	<ul style="list-style-type: none">◎マネジメントの振り返り<ul style="list-style-type: none">・実際にマネジメントを進めてどうだったか？・新たに見えてきた課題は？◎マネジメントの要素<ul style="list-style-type: none">・マネジメントに必要なスキル・バランスのとれたマネジメント～PM理論～	マネジメントを実践してみて、どのような影響があつたか？また、マネジメントを進める中で見えてきた新たな課題は何か？今後のマネジメントについて検討する
	<ul style="list-style-type: none">◎具体的なマネジメント<ul style="list-style-type: none">・何をどうマネジメントするか？・MDPS（マドプス）で課題抽出◎アクションプランの見直し<ul style="list-style-type: none">・新たな課題の抽出・真のGoal設定	職場における具体的なマネジメントの方法である「MDPS」のやり方を習得し、「理想の職場」「職場理念」を描くことで必要なマネジメント手段を検討する



MDPS（マドプス）とは？

◎複雑系の科学（DSA：ダイナミック・システムズ・アプローチ）をマネジメントに適用したものとして
MDPS（Management based on Dynamical Parameter Systems）として提唱されたモデル

1. マネジメント対象に応じて、事業や自分が実現したい望ましい状態を決め、それを実現するために必要なパラメータを考え得る限り挙げたうえで、そのパラメータの現在の充足度を推定する
2. 足りないパラメータについては、どうすればそれらのパラメータを向上させ、望ましい状態を実現するラインをクリアすることができるのかを検討し、具体的な方法や仕組みを実装していく



フィードバックセミナー

プログラム案

・目的: エンゲージメントを向上するための方策を練り上げる。

時間	内容	概要
7 時間	<ul style="list-style-type: none">◎マネジメント実践の成果確認<ul style="list-style-type: none">・マネジメント実践による影響・次の1年はどのような職場を目指すか？・ダブルループと継続的改善	意識的にマネジメントを実践することで起こった影響を認識するとともに、エンゲージメントをさらに高めるためのマネジメントについて再考する
	<ul style="list-style-type: none">◎エンゲージメントチェック<ul style="list-style-type: none">・マネジメント実践とエンゲージメント向上・エンゲージメントをさらに向上させるための方策検討・ビジョンマネジメントとネクストアクション	マネジメントを実践したことにより、職場のエンゲージメントがどのように変化したかを確認した上で、これからマネジメント・ネクストアクションを検討する



このコース受講後の期待効果



プレイングマネジャー 問題の解消

業務負担が軽減し、管理職が戦略的マネジメントと部下育成に注力できる環境を実現



多様性対応力の向上

多様なメンバーの能力を最大限に引き出し、公平感とエンゲージメントが向上する



働き方改革の推進

長時間労働の削減や柔軟な働き方が実現し、現場レベルで働き方改革が定着する



なぜこの研修が有効か

◎ 実務と研修の統合

- 研修で学んだスキルを実務で試し
成果を確認しながらスキルを深化させます。

◎ 段階的アプローチ

- 基礎→実践→応用という流れで
学習効果が最大化されます。

◎ 1年間の継続支援

- 長期間の取り組みで、スキル習得と定着を確実にします。



コース概要と研修アレンジ

◎ **集合研修回数: 全3回**

◎ **参加人数: 最大20名**

◎ **サポート: 経験記録フォーマット、講師によるフィードバック**

◎ **研修のアレンジ**

- 研修の実施に関する詳細な打ち合わせをお願いいたします。
- 対象者の選定や業務内容に合わせた具体的なカスタマイズも対応可能です。