



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

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

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

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。

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。

マネジメント研修/全社研修

組織の考え方、認識を統一。

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忖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。

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。

事例2：小売業 K社様

完全個別支援（面談）

従業員数80名 / サポート期間1年

課題 人材マネジメントのスキル不足

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枠を決定。

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。

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。

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。

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**。

事例3：建設業 S社様

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

課題 入社5年以内の若年層が定着しない

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。

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。

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。

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。

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**。