



強い組織では、全階層が「リーダーシップ」を發揮している

## 「職位」と「リーダーシップ」は無関係

リーダーシップを發揮するには、9つのマインド・スキルが求められます。チームのリーダーとなって初めて身につけるのではなく、新入社員のうちからその土台を築いていくことが重要です。現場で成長する、言い換えると壁にぶつかるタイミングを見計らってタイムリーな教育を施し、時間をかけてリーダーシップを醸成していきます。

### リーダーシップ發揮に必要な9つのマインド・スキル

- |          |           |           |
|----------|-----------|-----------|
| 1 自覚     | 2 判断力     | 3 課題認識能力  |
| 4 計画立案能力 | 5 目標管理能力  | 6 リスク認識能力 |
| 7 顧客満足能力 | 8 調整力・交渉力 | 9 組織運営能力  |

## リーダーシップをはぐくむ段階的な教育プラン

周囲に可愛がられ、目の前の壁を一つ一つ乗り越え、徐々に社内での存在感が高まり、大きな仕事を任されるようになり、やがて大きな成果を獲得して中心的存在になっていく。このようなストーリーを貴組織にご提案します。

対象	テーマ	概要	推奨研修
全階層	人格の陶冶	・ 人格、モラル、品性を磨き上げる	●【人格の陶冶】ワークショップ
新入社員	リーダーシップの土台 (内省する力)	・ 自己基盤の確立 ・ 仕事に対する姿勢(壁をチャンスと捉える)	● Must・Can・Will で求められる役割を考える ● 壁を乗り越える研修
2～3年目	仕事に熱中する周囲を巻き込む可愛がられる	・ 期待値を捉える(気づく人、気の利く人になる) ・ 仕事の捉え方を見直し、仕事をより好きになる ・ 日々の仕事に創意工夫を重ねる(仕事に熱中する)	● 若手社員ステップアップ研修 ● ジョブクラフティング研修 ～目の前の仕事に熱中する
中堅社員	成果をあげる	・ 中堅は成果を出すことが使命と知る ・ 組織のことを自分事として捉える ・ 周りに影響力を發揮する	● 4SHIP研修 ～視座を高め、組織的に活躍するための4つのシップ
リーダー	管理職への意識転換	・ プレイヤーとの違いを理解し、昇格に向けて準備する ・ マネジメントに携わる者の目標や計画の位置づけが理解できる	● 次期管理職向け研修 ～プレイヤーとの違いを理解し“その日”に向けて準備する
初級管理職	初めての部下	・ 難しく考えないリーダーシップ ・ 人の数だけリーダー像があると理解する	● リーダーシップ研修 ～サーバント・リーダーシップで部下の成長を促進する
中級管理職	変革を実行する	・ 高い目線で変革目標を設定できる ・ 変革人材を捻出し、そのメンバーで変革を推し進める	● 変革リーダー研修 ～人数を増やさず今のメンバーで変革を実現する
上級管理職	柔軟かつ迅速な意思決定	・ 目標達成に最適な即断 ・ 即行動の理論「OODA ループ」を回せる ・ 業績向上に向け、臨機応変に行動する	● 業績向上のための組織づくり研修 ～OODAループで目的を達成する編

### 階層別研修ラインナップ(基礎編)

新入社員	ビジネス基礎研修(2日間)
若手層 2～5年目	若手社員研修～主体性の發揮
中堅層 6年目～30代	中堅社員研修～管理職を補佐し、部の成果を出す！
ベテラン 40代、50代～	オーナーシップ研修～組織に対する当事者意識を高め、率先力を身につける
リーダー 主任	プレイングマネージャー研修～時間・チーム・リスクをマネジメントし、走りながら成果を出す
初級管理職 係長	新任管理職研修(2日間)～自信を持ってマネジメントを始める編
中級管理職 課長	新任課長研修(2日間)～管理職に求められるマネジメント・采配力
上級管理職 役員・部長	上級管理職研修(2日間)～部長に求められる4つのマネジメント