

株式会社MAST

次世代管理職を 早期育成する 3つのポイントと効果

次世代管理職のオンボーディングに必要なものは？

次世代管理職の早期育成 3つのポイント

概略

- 1：管理職になりたくない社員が多いのはなぜ？
- 2：管理職育成において重要な視点は？「早期育成・オンボーディング」
- 3：次世代管理職、早期育成の3つのポイント
- 4：早期育成による効果
- 5：次世代管理職育成　オンボーディングプログラム「部下トレ」



非管理職の会社員の6割が 管理職になりたくない

引用：厚生労働省 2018年版「労働経済の分析」（労働経済白書）

管理職を望まない理由は？

- 1：責任が重くなる 71.3%
- 2：業務量が増え長時間労働になる 65.8%
- 3：部下を管理指導できる自信がない 57.7%

引用 厚生労働省 2018年版 労働経済白書

次世代管理職が陥る4つの課題

管理職の会社員の6割が管理職になりたくないと考えていることが、厚生労働省が28日発表した2018年版「労働経済の分析」（労働経済白書）

■ 部下育成が上手くいかない

多様な価値観を受け入れて、部下の成長を支援しながら、会社に貢献を求めるバランスが不足していると上手くいきません。

■ セルフマネジメントの不足

セルフマネジメントの不足自身の目標達成、タスク管理、モチベーション維持など「セルフマネジメント能力」が必要で業務をコントロールする能力が身につけてないと目標の未達や過重労働になりがちです。

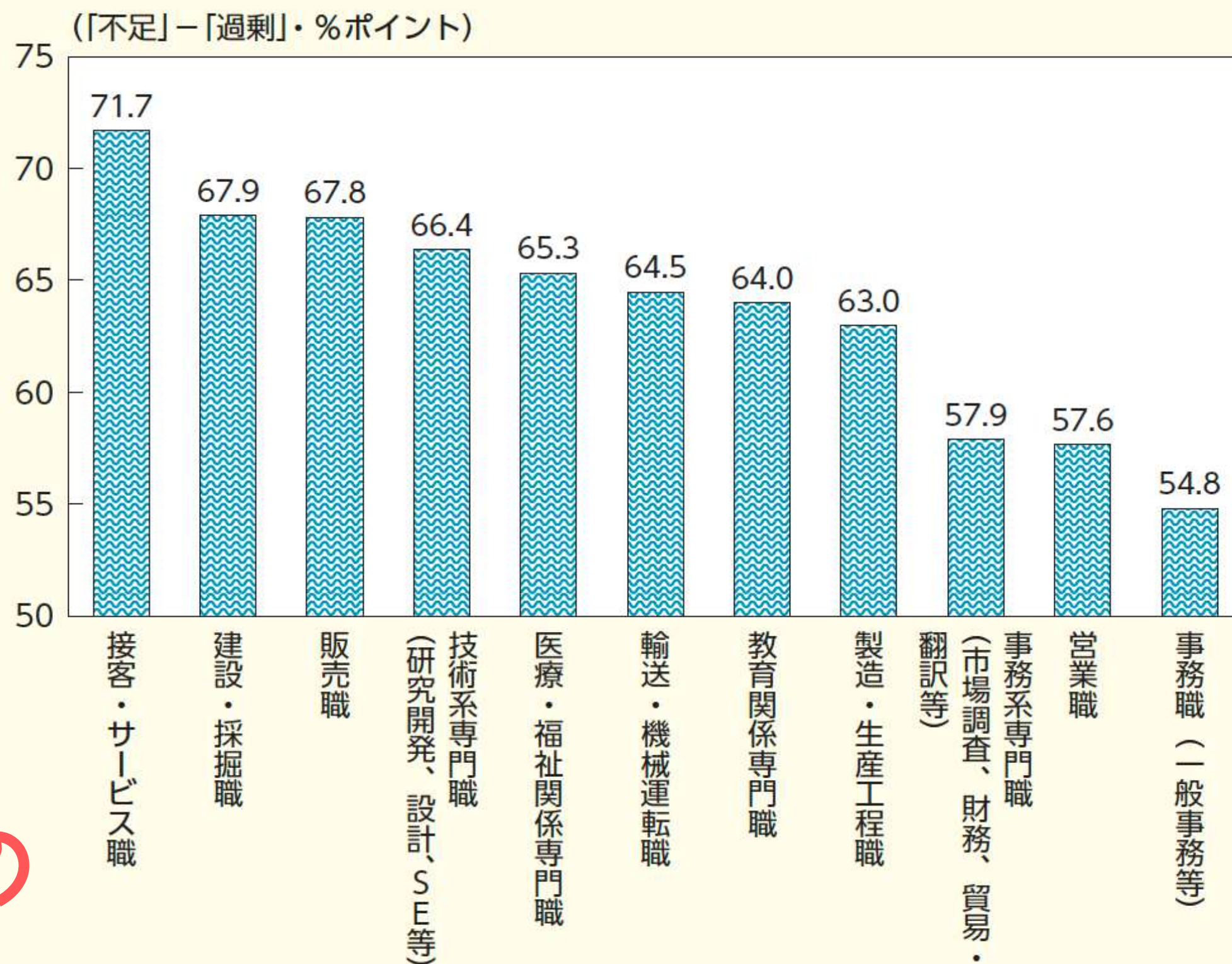
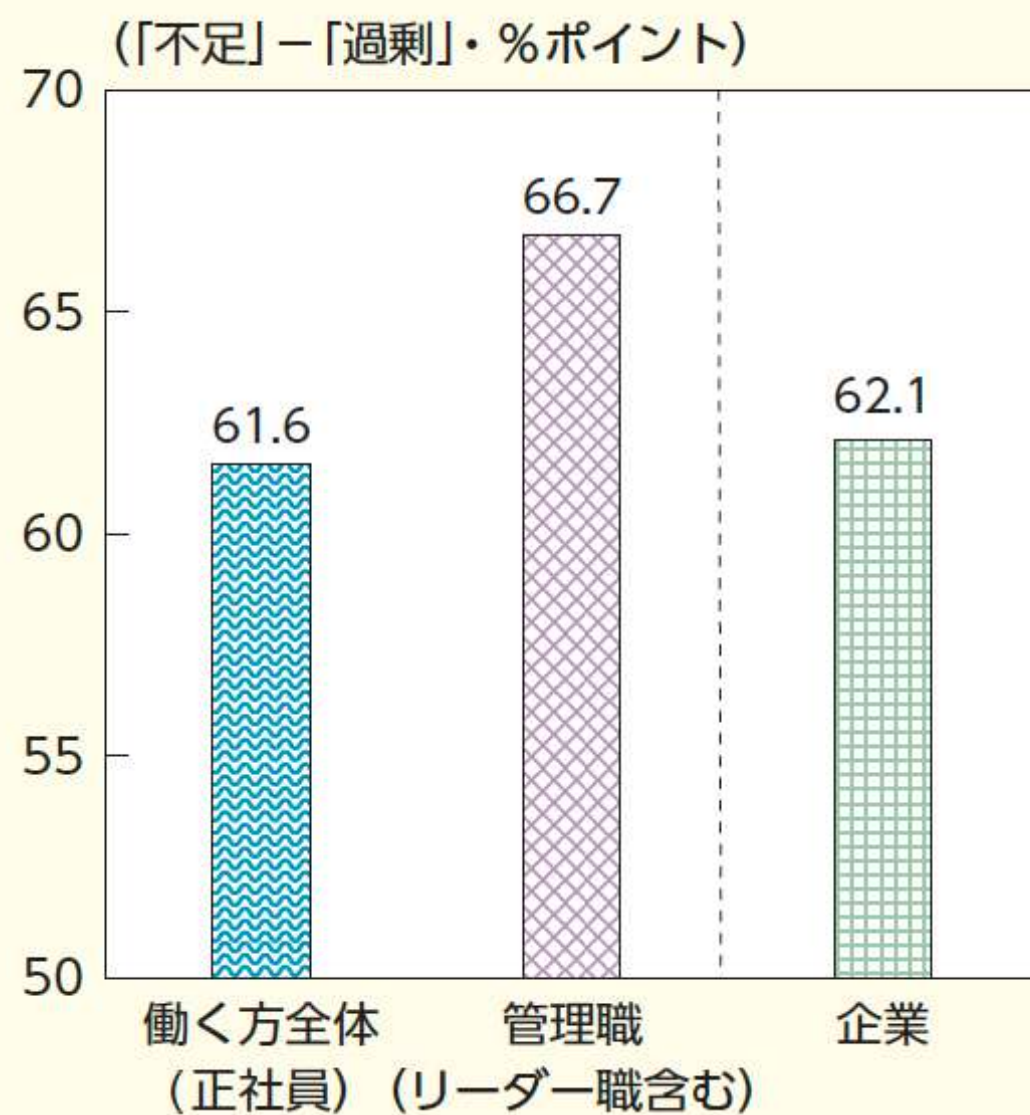
■ 課題設定や解決に苦渋

部下や関係各所へヒアリングや進捗状況未達成事項を俯瞰し、細部の情報も入れて課題設定する力が不足し課題解決できない

■ 調整スキルの不足

他部署や経営層との連携が不可欠で、連携を円滑に行うためには、自分の部下やチームの現状や課題の説明能力、解決策や提案を経営層に承認してもらう交渉力が必須

働く人の所感でみた人手不足感は？



**管理職の人手不足への
危機感は強い**

引用：厚生労働省 2018年版「労働経済の分析」(労働経済白書)



原因は職場での 経験・体験にあり

- 成功体験・成長実感の少なさが不安要素に
- 管理職の忙しさを目の当たりに
- 周囲の支援の少なさが意欲低下に

2、管理職育成において重要な視点は？ 「早期育成・オンボーディング」

管理職を想定した 早期プログラムの 実施

貴社の管理職像を明確にした
上で行う早期管理職育成
プログラムの提供

成功体験と成長実感 の蓄積

社員のありたい姿を引き出し、法
人として求める姿を明確に共有し
た上で行う合意形成と適切な目標
設定により成功体験と成長実感を
構築

総合的な支援

上司と部下・メンターによる
1on1やミーティングの設計、
同一階層、他部署など、タテ、ヨ
コ、ナナメの総合的な支援体制の
構築による総合的支援

3、次世代管理職の早期育成

3つのポイント

自社に合わせた 要件定義の設定

課題を抽出して
要件定義した上でプログラム
策定が必要。

ブレンディッド・ ラーニング

集合研修、オンライン、1on1な
ど様々な研修を組み合わせる
事による行動変容までの
支援が重要です。

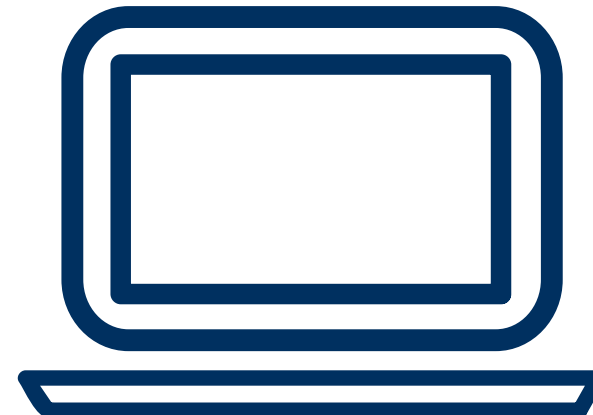
アウトプット& フィードバック

学んだ事を実践し、上司、同一階
層からのフィードバックを入れた
協調学習が重要です。

4、早期育成3つの効果



導入組織の8割でモチベーションスコアが継続的に改善！



メンタル低下による労働損失を年間330万円の改善



ワークエンゲージメント尺度が大きく改善！

5、次世代管理職育成 オンボーディングプログラム「部下トレ」

教えない 部下育成

次世代リーダーを最速で育てる！
【部下トレ】



5、次世代管理職育成 オンボーディングプログラム「部下トレ」

抱える課題

- 中間管理職の離職が多い。
- なかなか管理職になりたい社員がいない。
- 早期に管理職を育てたいが時間が取れない。
- 現場で使えるマネジメントスキルを学ぶ手段が少ない

得られる成果

- 次世代管理職、新任管理職を早期に育成し、管理職の育成実施する事ができます。
- 管理職のエンゲージメントを高めて、リテンション、離職繋げる事が可能です。
- 管理職の採用コスト削減などに繋げる事が可能です。

研修内容の目次

1 キャリアプラン（WillとMASTとCANを整理する。）

社員のキャリアの棚卸しと強みの発見。法人として管理職のあるべき姿と社員のありたい姿に合意形成を取り社員一人一人の管理職像を作ります。

2 部下育成

管理職として部下との関わり方や視座について学び、部下育成で起きる問題について、事例を通して学びます。

3 効果的な目標設定と面談

目標設定の仕方と面談の進め方について学んで頂きます。

4 営業力

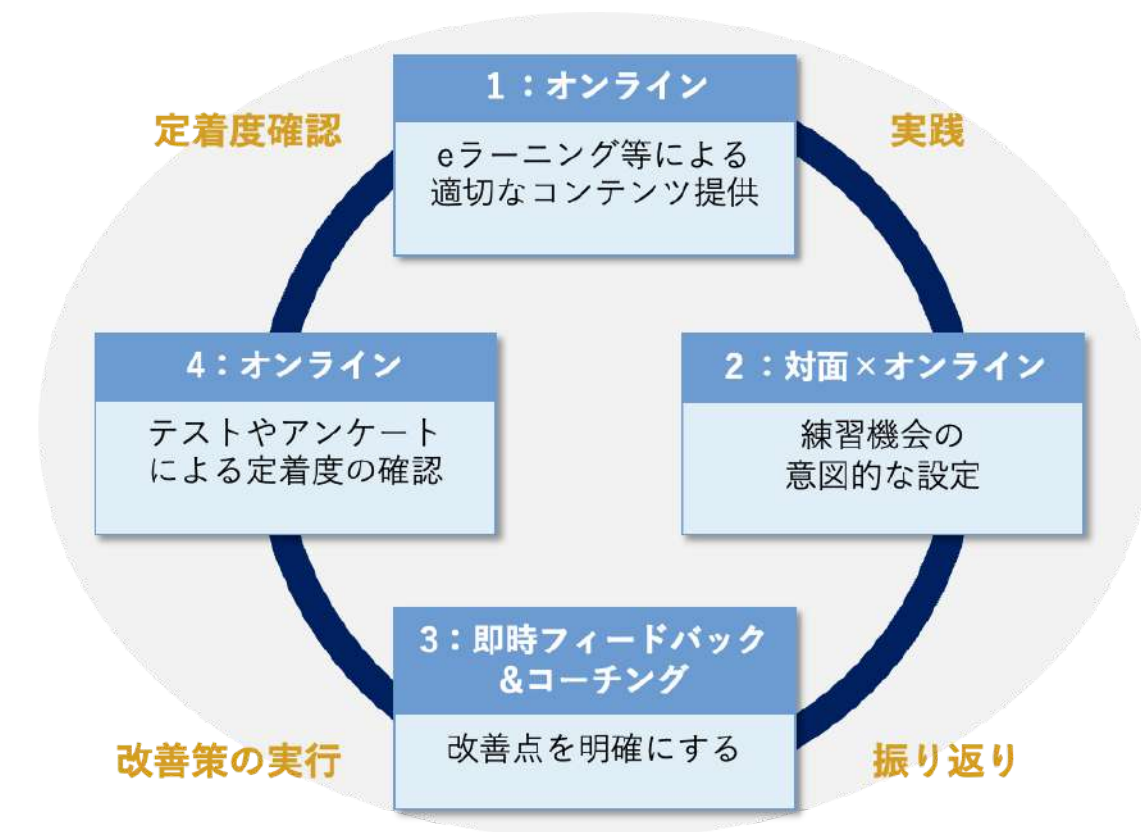
お客様が見ているポイントと重要な関わり方、抑えるべきポイント、クレーム対応・解決策について学びます。

5 問題解決能力

地域課題の見つけ方や解決や地域の巻き込み方、社内リソース活用方法、提案の仕方、営業手法を学びます。

6 メンタルヘルス

管理職において重要な自身と職員のメンタルヘルスの管理、セルフケアとラインケアについて学びます。



次世代管理職育成の全体像

【1：道を作る】
多様な働き方への対応



①キャリアの見える化
1on1 対話による会社と社員の
方向性の合意

②目標の共有と調整と進捗管理

【2：長く歩み続ける】
飽きさせない仕組み



自己理解
強みと弱み

伴走者

チーム
メンバーから
フィード
バック

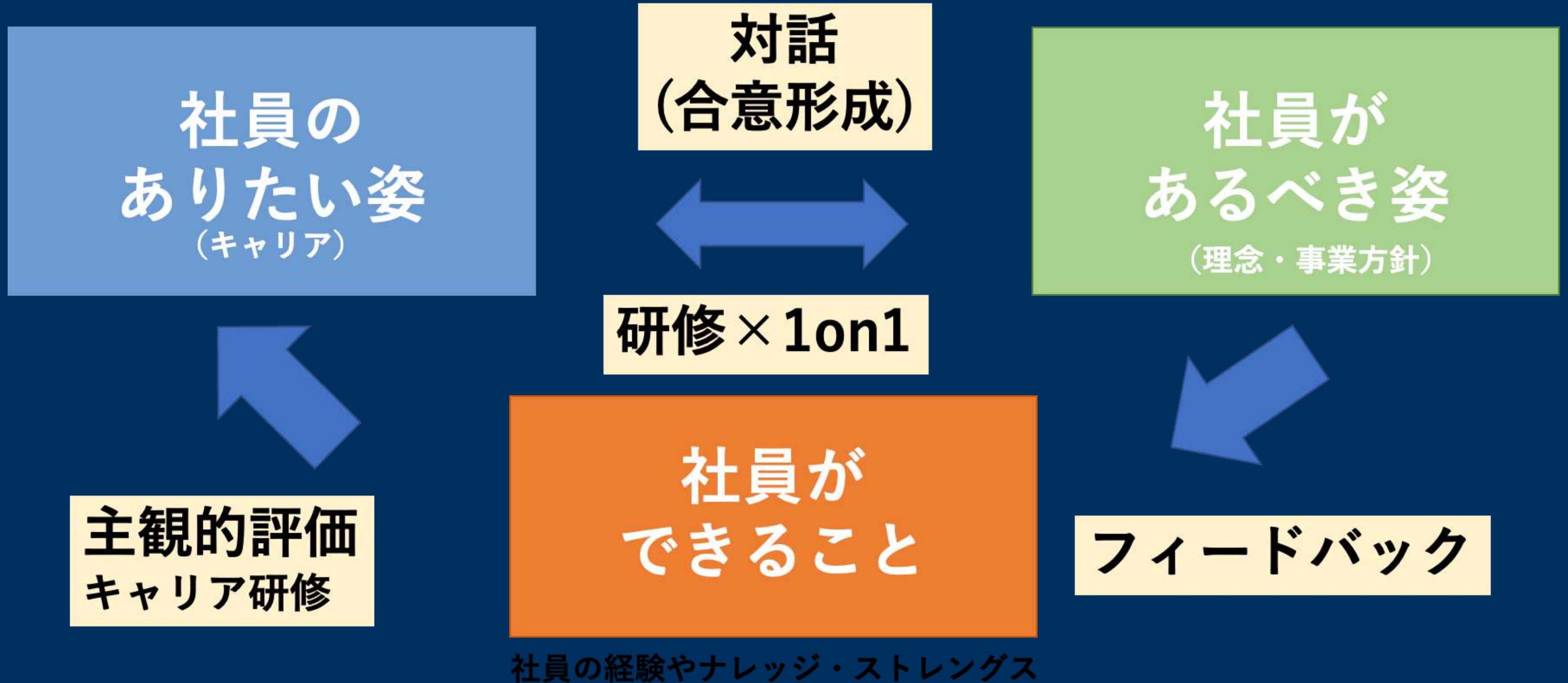
自己効力感
代理体験
成長実感

頻度を上げた
コミュニ
ケーションの
ラリー

時間管理

現在の時間の使い方と行動把握

何を合意形成するのか？



次世代管理職育成にかかるコストを 大きく削減！

紹介手数料:約150万円

管理職の平均年収は
約501万円
紹介手数料
理論年収の30%

**7年分の1050万円
コスト削減**

新卒10人採用→3割退職

管理職：4割

→管理職2.8人

新卒から管理職になるまでの
平均年数10年

3年で管理職を1名育成

次世代管理職育成にかかるコストを 大きく削減！

課題

3年目以降での離職率が増加
中間管理職が育たず、
採用費用のコスト増が大きな問題に・・・
アンケートの結果、管理職としての
不安・仕事を継続していく上での
サポートが不足している事が
浮き彫りになった。



対策

新任管理職・管理職候補3名に目標設定、1on1のプログラムを6ヶ月間実施。外部メンターを活用し、不安や問題点の共有、解決策立案の支援を実施。



結果

ワークエンゲージメント、UWESワークエンゲージメント尺度が平均3点以上改善、「WHO-HPQ」においても225万円の改善。トータルモチベーションスコアToMo（トモ）指数の向上平均2.8点以上改善。離職者なし。部下との関わりに自信が持てるようになった。等の意見がみられた。

導入までの流れ

1：事前・調査 ・ヒアリング

アンケート、インタビューなど事前にお打ち合わせの上でリサーチをさせていただきます。

2、要件整理と 設計

事前調査の内容を元に人事の課題共有と要件定義、人事支援や研修の設計、KPIを共有。

3、研修・コンサルティング

設計に基づいた研修やコンサルティングを実施、オンライン、対面、個別研修、1on1などフレキシブルに可能

注意事項

プレゼンテーションは、実演で利用できるコミュニケーションの道具です。

ご相談は
こちらまで

住所

東京都府中市緑町3-8-11
ヴェール東府中403

電話

042-310-9748

メールアドレス

info@mast-1.com

