

仕事ができる人ほど、部下育成は難しい。

いかに仕事ができる上司でも、部下を育てることが得意とは限りません。逆に、部下に仕事を任せるよりも自分でやった方が早いと考えてしまい、部下を育てられないこともあるでしょう。でも、部下を育てるには「やらせて、評価する」ことも大切。ここでは、部下育成のための技術を身につけます。

## 期待される研修効果

組織で最も重要な経営資源は「人」です。しかし、部下を育てる手法を知らないために人材を活かしきれていない組織が多いのではないのでしょうか。とくに今の時代は人件費削減が求められ、より人材の「量」ではなく「質」が求められています。この研修では部下のやる気を高めていくポイントを学び、能力を引き出すための技術を身につけます。

対象者 管理職・新任管理者・2～3年目の職員  
受講人数 6名～40名  
推奨研修時間 8時間（2日間に分けて行うことも可能です）



## カリキュラム例

※研修目的・時間数・人数などにあわせてカスタマイズいたします。

時間	科目	内容
9:00 ～9:30	オリエンテーション ／アイスブレイク	目的を明確にし、研修効果ができるように意識づけと場づくりを行ないます。 ◆研修の目的 ◆グループ内自己紹介
9:30 ～11:00	部下育成の役割	部下育成の役割とは何か、効果的な育成を行うためにはどのような点を考慮すべきなのかを学び、そのためのマネジメント(管理)手法を理解します。 ◆どうすれば部下は育つのか ◆部下育成のマネジメント(演習)
11:00 ～12:00	部下育成のための プランニング	部下育成を行う前に、まずは対象となる部下にどのような知識・技術・経験を持たせるべきなのかを明確にしなければなりません。ここでは育成目標の作成から計画立案までのプロセスを理解し、手法を身につけます。 ◆育成者の視点を持つ ◆求める人材像を明確にする (演習)
13:00 ～15:00	OJTにおける 部下育成の手法	OJT（現場における人材育成）の役割やプロセスについて学ぶとともに、「教える」「考えさせる」「やらせてみる」といった具体的な手法の効果について認識し、その技術について演習を交えながら身につけていきます。 ◆OJTの役割と進め方 ◆成長させる技術 (演習)
15:00 ～16:00	部下育成に必要な コミュニケーション	部下育成にはお互いの信頼関係が大きく影響してきます。そして、その信頼関係を築くために求められるのがコミュニケーションです。ここでは部下とどのようにコミュニケーションをとるのかを考え、技術を身につけます。 ◆先輩・上司に求められるコミュニケーション (演習)
16:00 ～17:45	部下に対する 適切な評価のポイント	部下を成長させ、かつ、やる気を高めるには、適切な評価が必要不可欠です。教えても「教えっぱなし」、やらせても「やらせっぱなし」では育ちません。ここでは部下に対する適切な評価方法について学び、その技術を磨きます。 ◆評価の方法 (演習) ◆「伸ばす」ことの重要性
17:45 ～18:00	総まとめ	部下育成に必要な技術について振り返るとともに、学んだ内容に対する質疑応答を行います。 ◆全体の振り返り ◆質疑応答

### 受講者の声

- ・新人とどのように接すれば良いのか、どのように育てれば良いのかが明確になった。
- ・今まで「教える」ことしかやっていたので、今後は「育てる」を意識したいと思います。
- ・通常の業務に加えて新人の教育をしろと言われていた時は、正直嫌でした。今回の講義を聞いて、少しやってみたいと思うようになりました。とても参考になりました。