

令和〇年〇月〇日

営業統括部 部長 〇〇〇〇様

営業統括部 課長 山田太郎

次世代リーダー育成・マネジメントスキル向上研修

このたび、下記のとおり管理職研修を受講いたしましたのでご報告いたします。

記

1.日時	2025年9月28日～29日（2日間）
2. 研修形式	集合（対面）+オンライン併用（ハイブリッド）
3.主催	株式会社ビジマネ教育研究所
4.講師	組織開発コンサルタント 鈴木 悠一 氏

I. 研修目的

新任管理職として、チーム目標の達成と部下育成を両立させるマネジメントスキルを体系的に学ぶため。特に、リーダーとしての意思決定力・コミュニケーション力を強化し、組織成果の最大化を図ることを目的とする。

II. 研修内容概要

- マネジメントの本質と役割の整理
- チームビルディング・心理的安全性の事例研究
- 業績目標設定とフィードバック方法の実践演習
- 部下のやる気を引き出すコーチング技術
- ケーススタディ：離職予防と評価改善の好事例分析

III. 研修で学んだこと・気づき

部下を動かすリーダーシップは「信頼」と「意思の共有」に根ざす。業務指示だけでなく、目標の“意義”を伝えることが重要。

部下の特性や強みに応じて「指示型・支援型・委任型」を使い分けることが、チーム力向上につながる。チャットやメールなどのオンラインコミュニケーションでは、情報伝達だけでなく“安心感”を与える返信設計が効果的。

IV. 今後の業務への活用計画

- 1か月以内：部内全体会議にて「心理的安全性の向上」をテーマにディスカッションを実施。
- 3か月以内：1on1ミーティングを月1回から月2回に増やし、部下の提案機会を拡大。
- 6か月以内：人事へ「中間層育成プログラム」の提案資料を作成し、チームビルディングを全社展開可能にする。

V. 成果と効果

- ✓ チームのモチベーション維持に必要な「対話型マネジメント」手法を身に付けた。
- ✓ フィードバック面談において、ネガティブな評価でも建設的に伝えるスキルを獲得。
- ✓ 管理職としての自己理解（強み・課題）が明確になり、業務遂行の効率が向上する実感が得られた。

VI. 改善点・提案

演習時間がやや短かったため、次回はシミュレーション型のケース分析を増やしてほしい。
受講後フォローアップ（半年後のオンライン共有会）があると習慣化が定着しやすい。

VII. 総合所感

本研修を通じ、リーダーシップの定義が「指導」ではなく「支援」であることを再認識した。特に「部下の自律性を引き出す問い合わせ」の重要性を理解し、実践への意欲が高まった。今後は、管理職としての“成果を上げる環境づくり”を意識しながら、チーム全体の生産性向上に取り組みたい。

IX. 添付資料

- 受講スライド抄録（PDF）
- ワークシート「部下育成計画表」
- 研修アンケートコピー

以上