【2日間】　権限委譲による部下育成と組織の連携を実現する

11 アドバンスコース　部下育成

一泊二日の合宿形式

講師 廣岡 久生
JMA専任講師
コンソリューション㈲ 代表コンサルタント

定員 24名
(1開催1社4名まで)
開催場所により定員数が異なる場合があります。

詳細は JMA 100130 検索

部長のための 人材育成力・組織連携力 強化コース

アドバンス　部長層

ねらい

部長職の真の役割とは、成果をあげてきたプレイヤーとしての力を、そのまま延長して業務を回すことではありません。確かな実力と経験を土台にしながら、組織と人の論理をつなぐ「ハブ」として視座を広げ、経営方針を現場で実践可能な言葉へと読み直す「翻訳者」へ役割を拡大していくことが求められます。

しかし、日々の業務に追われる中で、自組織の維持に意識が向きすぎ、無意識のうちに「自社の当たり前（枠）」に縛られてしまうことも少なくありません。本コースは、日常業務から離れ、本来の役割をじっくり考察するための1泊2日の合宿プログラムです。

現状を打破する鍵となるのは、マネジメントの本質に触れる学びと、異業種リーダーとの深い交流です。自らを客観視する「鏡」として掛け合わせることで、無意識の枠を読み直し、新たな視座を獲得します。

「自分が動くのではなく、周囲が動く状態を設計する」ための視点を磨き、組織の変革を担う存在へと役割を広げていく実践の場です。

変革を導く4ステップ

1. 経営の「翻訳者」への覚醒：原理原則と他流試合で自らの「枠」を知る

マネジメントの本質を学び、異業種リーダーとの対話という「鏡」を通じて、自らの無意識の枠（現状維持やバイアス）を客観視します。上・下・横をつなぐハブとして、抽象的な経営方針を現場が動ける言葉へ「翻訳」する力を養います。

2. 課長の育成：課長を「現状の維持管理者」から、自律的な「変革者」へ導く

人が育つ法則など、実践的な環境設計を学びます。そのうえで、他社リーダーと「成長体験」や「課長への期待」を率直に語り合い、自社の育成基準の偏りに気づくことで、部下を日常業務の管理者から、自ら組織を動かす変革者へと引き上げる手法を獲得します。

3. 組織連携と「越境」：他の受講者との交わりを「共創」訓練にする

単なる「連携」を超え、部門や階層の壁を溶かして新たな価値を生み出す「越境」の概念を学びます。異業種リーダーとの深い意見交換そのものを、多様な他者と協働する実践トレーニングとして体得します。

4. 組織レジリエンスの構築：本質的なマネジメントの軸を固める

正解のないリアルなケースを他社リーダーと共に考え抜きます。さらに、実務に根ざした深い洞察を受け取り、失敗を資産化し、学びを組織へ「語り継ぐ」覚悟を固めます。

会期・開催形態（会場）

KFC Hall & Rooms（東京・両国）

2026年11月26日(木)～27日(金)
※会場(東京・1泊2日合宿)

2027年　1月28日(木)～29日(金)
※会場(東京・1泊2日合宿)



開催時間

【1日目】10:00～20:00
【2日目】 9:00～17:30

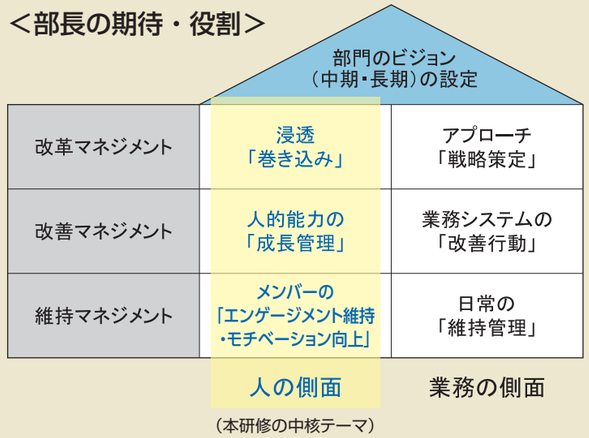
参加料（税込）

日本能率協会法人会員	213,400円／1名
上記会員外	246,400円／1名

※本事業開催最終日の消費税率を適用させていただきます。
※参加料にはテキスト（資料）費が含まれております。
※参加料には、研修期間内の食費・宿泊費が含まれます。

プログラム概念図

＜部長の期待・役割＞



（本研修の中核テーマ）

課題図書



『CHANGE
組織はなぜ変われないのか』
著者：ジョン・P・コッター（ダイヤモンド社）

プログラム

＜休憩時間 12:00～13:00(予定)＞

1日目

10:00

■ 自己紹介
- 自分の仕事・役割…期待について

1 部長の役割とは
- どこに重点をおくか
- 理想の組織を実現する
- 組織業績と周囲のメンバー牽引
- 部長に期待される役割
- 部長は、上・下・横をつなぐ「ハブ」であり、経営の方針を現場語になおす翻訳者

ミニケース
- 理想の組織風土をつくる
- 部長への期待
- 部下育成・組織連携

2 課題図書から　事前課題

意見交換　課題図書
～人材育成・組織連携についての自身の役割と行動～

3 人材育成と連携
～組織づくりと人づくりという視点～

18:45

ケーススタディ

20:00

★ 交流会　19:00～20:00

2日目

9:00

4 自己理解　～周囲との関わり～
- 自己理解のための診断の考え方～自己理解

診断1
- 診断1-1　リーダーシップ・マネジメント
- リーダーシップとマネジメント
- リーダーに求められること
- 診断1-2　組織管理行動

診断2 レジリエンス
- 組織レジリエンスについて
- 多様性の理解

5 課長の育成
～補充・補完・補欠ではなく、「補強」～
- 理想的な組織をつくる

事前課題1「できる課長」の考察
- 成長支援への関わり
- 部長は何を後押しするのか

事前課題2「できる課長」の考察
- 計画的育成法を考える
- 70:20:10の法則
- OJTの方程式
- 課長のレベル判定
- 部下育成視点・対話のすすめ方
- 部下育成視点＝リフレーム

6 組織連携
- 組織連携のコツ
- 連携・越境
- 個別最適と全体最適
- 組織の見えない壁を打ち破る
- 越境リーダーに必要な6つの行動
- 組織連携　壁を壊す
- 部門、階層、専門性、文化

ケース
- 組織連携研究＜必然的連携・創造的連携＞
- 組織連携と「対話」
- 対話をうまくすすめる原則

17:30

7 自己成長
- 部長の役割と行動

※プログラム・スケジュールは変更することがありますのでご了承ください。

参考：過去参加企業情報

