

課長、どう行動すべきか

課長を取り巻く環境



昨今の環境変化の中、課長は業績向上と部下育成を推進させて行かなければなりません。
さらにプレイングマネジャーとしてプレイヤーの役割を持つ課長職も増えており、より一層、業務負荷の増加が見込まれます。

課長の役割

課長の役割、それは**人・物・金・情報**といった経営資源を活用し、PDCAサイクルを回して課の目標を達成することです。

経営側と現場側の中間に立つ課長は、

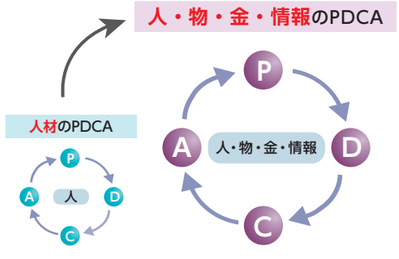
経営側の意見を吸収し、現場側に伝えて人を動かし、
現場の意見・状況を拾い上げ、見えてくる課題を取捨選択して正確に経営側へ伝える、

といった組織の潤滑油的役割を果たさなければなりません。

課長に求められるマネジメント

係長が扱う経営資源は人のみとなりますが、
課長は4つの経営資源を管理しなければなりません。

多くの人の習慣となっている、一見簡単と考えられるPDCAサイクルですが、管理すべき対象が4つになった時の難易度は非常に高いものとなります。
それらの要素をどのように組み合わせて課の成果とするか、
人員配置は？資本は？情報は？どのツールやサービスを使用するのか？
「管理職」としての資源の活用の最適解の判断を求められます。



課長の役割を果たすために

前述の通り、課長は経営側と現場側の間に立ち、4つの経営資源を活用し、
業績向上のために業務改善・改革を遂行していくことが求められます。

課長が早期から役割認識を持ち、業務を遂行していくためには、専門の研修が必要となります。
研修を通じて他社の受講者と共に刺激を受け合いながら、課長へ適切にギアチェンジを行いましょう。

MDC 2
必須コース

プログラム内容に関するお問い合わせ：kaisou@jma.or.jp もしくは 03-3434-1955

役割認識・行動変容　V-CAT診断付　事前課題あり

3日間

各種検索サイトでセミナーID
JMA100132 検索

講師 JMA専任講師、ほか

定員 36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。

5つの能力・2つの使命を再確認し、
使命感を持ち、自ら変革できる管理者へ

課長のための 管理能力開発コース

MDC / Management Development Course

ねらい

1. プレーヤーから管理者への適切なギアチェンジ

管理者に求められる役割と与えられる権限は、今まで担ってきたもの・範囲から大きく広がります。意識・行動ども刷新することが、管理者としての第一歩となります。

2. 組織における管理者の役割を認識する

組織における管理者の立場と役割、果たすべき機能について、認識を深めます。

3. 管理者必須の5つのマネジメント能力を習得し、2つの使命を認識する

管理者として業務遂行・組織運営するための5つの基本的能力と、管理職としての2つの使命を認識し、業務と人の両側面から自己成長を図ります。

対　象

- **各部門の課長相当職、およびその候補者**
- **管理の基本をきちんと身につけたい管理者**
- **管理の基本を見直し、再度きちんと整理したい管理者**

参加料（税込）

	2027年3月まで		2027年4月以降	
	通常参加料	年間まとめ参加料金 1回の申込で、年間5名以上申込の場合	通常参加料	年間まとめ参加料金 1回の申込で、年間5名以上申込の場合
日本能率協会法人会員	188,100円／1名	148,500円／1名	198,000円／1名	165,000円／1名
上記会員外	223,300円／1名	185,900円／1名	231,000円／1名	198,000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。
※昼食の提供はございません。（各自でご用意ください）

開催時間

【3日間とも】9：30-17：30

対面参加をご選択の場合は**東京会場**となります。　※詳細は下記日程をご参照ください。

2027年1月～2028年3月日程　参加日程の変更については、変更後の日程で確実に参加することを条件に、1回のみ可能です。

開催	2027年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2028年 1月	2月	3月
【会場参加型（東京）】	20(水)～22(金)	17(水)～19(金)			19(水)～21(金)	16(水)～18(金) 23(水)～25(金)	14(水)～16(金) 21(水)～23(金)	18(水)～20(金)	15(水)～17(金)	13(水)～15(金)	10(水)～12(金)	8(水)～10(金)	19(水)～21(金)	8(火)～10(木) 16(水)～18(金)	
【Live参加型】オンラインLive参加のみ		17(水)～19(金)								6(水)～8(金)	17(水)～19(金)			8(火)～10(木)	

※同一年度内（2027年4月～2027年8月まで）の1年間に、一度の申込みで5名以上の正式申込みをいただく場合に、年間まとめ参加料金が適用されます。

必須
部長層
課次長層・
係長主任層・
中堅層
若手層・新入社員

[特徴 1] 豊富な他社交流から得られる、「管理者」としての気づきと視野

初めて管理者となるにあたり、他社の同階層の方がどのような考え・経験を持っているかを直に触れることがとても大切です。
本セミナーでは3日間毎日グループ替えをすることで、できる限り多くのご参加者様と触れ合える機会を提供します。
また、講義＋演習により、スキルが定着しやすい進め方をしております。

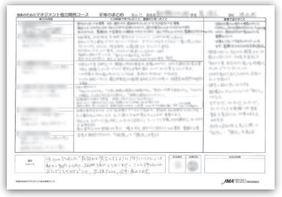




◀ 研修中の様子

[特徴 3] 期待の把握・意識の定着「研修のまとめシート」

上司または申込責任者から受講者への期待を事前にご記入いただくことにより、受講にあたってのモチベーションアップが期待できます。受講中は、各単元ごとに内省や気付きなどを文章にしたためてもらい、研修終了時に志・アクションプランを立てていただきます。
また、後日講師からのコメントを一人ひとり記入をして返却いたします。



〈研修のまとめシート〉

【研修後の申込責任者様への送付資料】

1. V-CAT診断結果報告書　　2. 担当講師報告書（全体所感）
3.「研修のまとめシート」（講師からの個人別コメント付き）

※研修終了より約4週間後にお送りいたします
※参加者様へお渡しいただきますよう、お願いいたします

プログラム　～ 管理者必須のスキルとマインドが体得できる ～　<休憩時間 12:00~13:00>

1日目（9:30 ～ 17:30）

■ オリエンテーション
(1)研修の目的と進め方　(2)自己紹介
V-CAT診断

1 管理者の役割と求められる能力・資質
(1)管理者の役割を明確にする
(2)管理者に求められていること
(3)管理者が取り組むべき課題を把握する
(4)管理者の役割を果たすためにリーダーシップを発揮する
(5)成果のためにマネジメントを徹底する
(6)組織にとって必要なコミュニケーション、モチベーション
(7)管理者に必要な能力と使命
(8)マネジメント5つの能力　演習

2 目標設定能力を高めるには
(1)組織関係者の期待と目標を明確にする
(2)目的・目標と課題を定義する
(3)はじめに評価を考える
(4)プロセス評価指数を定義する
(5)振り返りを行う
(6)組織としてノウハウを蓄積する
演習

2日目（9:30 ～ 17:30）

3 計画能力を伸ばすには
(1)計画は納期から逆算する
(2)行動をストーリー化する
(3)時間で品質とコストを定義する　演習

4 組織化能力を高めるには
(1)計画にメンバースキルを合わせる
(2)スキルアンマッチを課題化する
(3)役割を分担する
(4)役割をさらに広くとらえる
(5)働きやすい環境を作る
(6)組織が機能するには「関係の質」向上が第1歩　演習

5 コミュニケーション能力を高めるには
(1)場面に応じたコミュニケーションをとる
(2)論理的コミュニケーションを重視し、情緒的コミュニケーションに配慮する
(3)実施メンバーも含めて、スケジュールをレビューする
(4)仕事の指示と受けを確実にする
(5)報告・連絡・相談を徹底する
(6)進捗をチェックする
(7)コミュニケーションを十分にとり、トラブルを未然に防ぐ
(8)聴き上手になる
(9)質問を効果的に活用して理解を深める

3日目（9:30 ～ 17:30）

6 動機づけ能力を伸ばすには
(1)メンバーのパフォーマンス向上のために動機づけを行う
(2)意欲が高まる職場をつくる
(3)仕事に意味や意義を見いだす
(4)あらゆる場面で動機づける
(5)管理者の言動と動機づけ(多様性、ハラスメント等)
演習

7 使命としての部下・メンバー育成
(1)人材育成を積極的に行うことで業績向上を図る
(2)部下への指導、育成を積極的に行う
(3)育成すべき能力を明確にする
(4)ティーチングとコーチングを使い分ける
(5)フィードバックとSBI
(6)指導と育成で人の成長を支える　演習

8 使命としての自己革新
自己革新能力とは
(1)成長し続けることで自己革新する
(2)どのような境遇でも自分を光り輝かせる
■研修を各自振り返る

研修のまとめシートの作成

※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。

【特徴 2】 V-CAT 診断による「持ち味・メンタルヘルス」の理解

組織、集団を中心としたマネジメントから、個に焦点をあてたマネジメントの重要性がますます高まっている中、**個人の特性をいかに的確に把握して引き出していくかがこれからの人事・教育施策での重要課題**になりつつあります。
V-CATは、人それぞれに備わった固有の「持ち味」と、持ち味の行動への表れ方を左右し、環境への適応・不適応を決めるポイントとなる「メンタルヘルス」を同時に把握する適性診断です。

V-CAT実施 → 解析
- 受講者ご本人へ…「自己管理用報告書」のフィードバック
- 申込責任者へ…「指導用報告書」のフィードバック

- 受診者本人の自己理解を促進し、自己啓発、自己管理に結びつけることができます。
- 目標設定、動機づけなどのマネジメントや、指導上で特に留意したいポイントが個人別に把握できます。
- 持ち味や能力を最大限に発揮されうる配置やジョブローテーションの基礎資料として活用できます。

上司・人事から事前に受講者へ寄せられた期待（実際のコメントより一部修正して掲載）

- 企画リーダーとして、施設企画、市場調査などを担当し、特に「●●プロジェクト」においては、事務局を担い、他部署との良好な関係を構築している。既に現職位以上の働きをしているが、今回の研修でコミュニケーション・部下育成などの能力を習得し、更なる責任のある立場を目指していただきたい。
- 人の管理、お金の管理、担当プロジェクト管理等、担う範囲が広がります。管理者として修得すべき事項の全体像やポイントを理解してください。また、現時点での自身の強みと弱みを把握し、今後の対策（学習）を考えてください。
- 営業での現場経験も長く、管理者になってからも現場意識が高い活動をしてます。今回の研修で現場での経験だけでなく、外部からの『気づき』を感じて管理者として更なるステップアップを期待します。

受講者から事前に研修へ寄せられた抱負（実際のコメントより一部修正して掲載）

- 本研修を通じて、管理職に求められる能力を習得し、今後管理職として自立/自律するとともに、研修の成果をチームのマネジメントやメンバーの育成に活かしていきたい。
- 目標設定を行ってもメンバー間との共有をすることができず、日々の業務や目の前の課題を優先してしまい、目標だけが宙に浮いてしまう。メンバーが目標に向かって主体的に取り組みができるよう、メンバーへの働きかけ（動機づけ）を行えるようになりたい。
- 分野の違う方との交流を通じて、新しい目線で社内を見ることができるようになれば、今後の会社に対しての発言などにプラスになるのではないかと感じる。また、抱えている課題などについても他の分野で活躍されている方々の意見を聞いてフィードバックできればと考える。

【参　考】 参加者属性

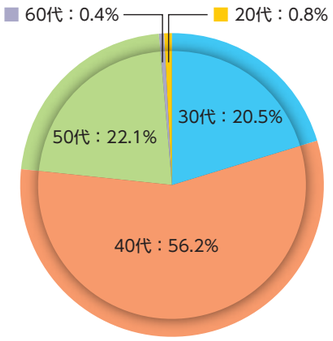
業　種（%）［2025年度］

製造業	43.4%
情報通信業	15.1%
卸売業、小売業	8.9%
学術研究、専門・技術サービス業	6.6%
建設業	5.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	3.9%
金融業、保険業	3.5%
鉱業	0.8%
不動産業・物品賃貸業	0.8%
その他	12.0%

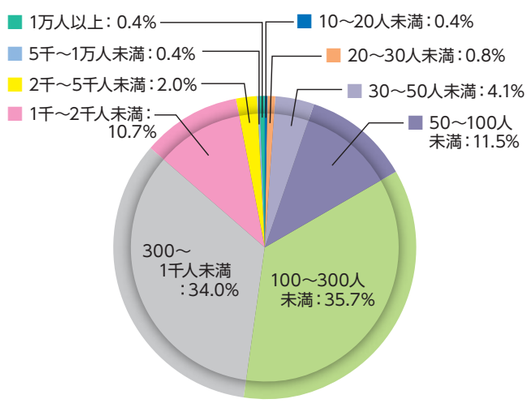
所属部門（%）［2025年度］

開発部・技術部	28.7%
営業部・営業推進部	18.6%
製造部	9.3%
総務部	4.7%
経理部・財務部	3.9%
調達課・購買（仕入）部	3.1%
企画部（室）・企画開発部	2.3%
販売促進部・調達部	1.2%
流通部門	1.2%
研究室	1.2%
その他	25.8%

年　齢（%）［2025年度］



企業規模（%）［2025年度］



事業所地域（%）［2025年度］

