

管理職基本研修シリーズ

①～役割を理解し、チーム運営力を高める～管理職基本研修

対象	◆ 新任管理職の方 ◆ 管理職候補の監督職の方 ◆ 自身の役割を再確認したい管理職の方		
研修のねらい	◆ 組織の価値観とは何かを再共有する ◆ 組織内での管理職の位置づけを確認し、その期待と役割を考える ◆ 管理職に求められる業務管理スキル、組織の中でのコミュニケーションとは何かを考える		
日時会場	ID:22105	2022年 5月17日(火) 10:00～17:00	【広島】キャリアプランニング広島支社(立町電停 徒歩3分)
	ID:22112	2022年 6月21日(火) 10:00～17:00	【岡山】キャリアプランニング岡山本社(岡山駅東口 徒歩5分)
	ID:22142	2022年10月 6日(木) 10:00～17:00	【岡山】キャリアプランニング岡山本社(岡山駅東口 徒歩5分)
受講料	お一人様 27,000円(税抜)	※テキスト代含む ※昼食のご用意はございません	定員 【岡山】20名 【広島】12名

②～評価の意義・目的を理解し、部下育成に繋げる～評価基本研修

対象	◆ 新任役職者の方 ◆ 部下育成スキルを向上させたい役職者の方 ◆ 評価と部下育成をリンクさせたい役職者の方		
研修のねらい	◆ 評価の本来の目的と評価者の役割を理解する ◆ 評価の着眼点と陥りやすい傾向について理解する ◆ 評価を「効果的な育成」に繋げるためのスキルを身につける		
日時会場	ID:22123	2022年 7月20日(水) 10:00～17:00	【岡山】キャリアプランニング岡山本社(岡山駅東口 徒歩5分)
	ID:22134	2022年 9月 7日(水) 10:00～17:00	【広島】キャリアプランニング広島支社(立町電停 徒歩3分)
	ID:22163	2023年 2月 2日(木) 10:00～17:00	【岡山】キャリアプランニング岡山本社(岡山駅東口 徒歩5分)
受講料	お一人様 27,000円(税抜)	※テキスト代含む ※昼食のご用意はございません	定員 【岡山】20名 【広島】12名

③～目標設定の目的・意義を理解し、部下育成に繋げる～目標設定、進捗管理研修

対象	◆ 新任役職者の方 ◆ 部下育成スキルを向上させたい役職者の方 ◆ 目標管理と部下育成をリンクさせたい役職者の方		
研修のねらい	◆ 目標設定の本来の目的と評価者の役割を理解する ◆ 「効果的な育成」に繋げるための目標管理の進め方を考える ◆ 目標設定～管理～評価の運用におけるプロセスのポイントを掴む		
日時会場	ID:22135	2022年 9月13日(火) 10:00～17:00	【広島】キャリアプランニング広島支社(立町電停 徒歩3分)
	ID:22136	2022年 9月22日(木) 10:00～17:00	【岡山】キャリアプランニング岡山本社(岡山駅東口 徒歩5分)
	ID:22165	2023年 2月14日(火) 10:00～17:00	【岡山】キャリアプランニング岡山本社(岡山駅東口 徒歩5分)
受講料	お一人様 27,000円(税抜)	※テキスト代含む ※昼食のご用意はございません	定員 【岡山】20名 【広島】12名

④～「知らなかった」では済まされない～役職者のためのコンプライアンス基本研修

対象	◆ 役職者の方 ◆ ハラスメントをはじめとした、コンプライアンスの知識を習得したい方		
研修のねらい	◆ コンプライアンスの目的を再認識する ◆ 法整備により、強化すべき労務管理の内容は何かを確認する		
日時会場	ID:22149	2022年11月 8日(火) 13:00～17:00	【岡山】キャリアプランニング岡山本社(岡山駅東口 徒歩5分)
	ID:22156	2022年11月29日(火) 13:00～17:00	【広島】キャリアプランニング広島支社(立町電停 徒歩3分)
受講料	お一人様 18,000円(税抜)	※テキスト代含む	定員 【岡山】20名 【広島】12名

はたらくの、その先に。



CAREER
PLANNING

株式会社キャリアプランニング
教育研修営業部

〒700-0901 岡山市北区本町6番36号 第一セントラルビル1階

Tel.086-224-8221

受付時間:月～金(土・日・祝除く)9:00～18:00

厚生労働大臣許可番号
<有料職業紹介事業>33-ユ-010032
<労働者派遣事業>派33-010011



①～役割を理解し、チーム運営力を高める～管理職基本研修

1.オリエンテーション<講義、ワーク>

①本研修の目的確認とゴール設定

2.管理職の定義と役割とは<講義、ワーク>

①管理職とは? ②「管理」の対象は?何を「管理」する?「管理」の目的は?
③管理職が存在するメリット、デメリット ④どんな管理職が理想ですか?
⑤役職者として目指すべき「形容」は?

3.組織の価値観を共有する<講義、ワーク>

①理念と業績の関係 ②価値観をどのように展開するか
③上位者・下位者との理想的な関係

4.チームの業績を向上させるために<講義、ワーク>

①Q-Q-P-Rに基づいた業務管理
②5:8の法則に基づいた進捗管理

5.業務シミュレーション<講義、ワーク>

①鳥の眼、虫の眼、魚の眼とは
②シミュレーション実践
複数の案件から何を軸にするかを考え、案件を処理する優先順位を考える

6.まとめ<講義、ワーク>

①研修全体の振り返り

②～評価の意義・目的を理解し、部下育成に繋げる～評価基本研修

1.オリエンテーション<講義、ワーク>

①本研修の目的確認とゴール設定

2.評価者の役割<講義、ワーク>

①役職者の共通の役割
②そもそも何を評価する?

3.評価のプロセスと目的<講義、ワーク>

①評価を行うメリット、デメリット
②評価でおこなわれるべき事

4.評価の基本と注意すべきこと<講義>

①評価すべき着眼点 ②好き嫌いを出してはダメなのか?
③公正な人事評価のためのポイント ④評価の際に陥る傾向とは

5.評価に対するフィードバック<講義、ワーク>

①フィードバックの必要性 ②フィードバックで何を伝える?
③指導・育成のポイント ④事例検討

6.まとめ<講義、ワーク>

①全体の振り返り

③～目標設定の目的・意義を理解し、部下育成に繋げる～目標設定、進捗管理研修

1.オリエンテーション<講義、ワーク>

①本研修の目的確認とゴール設定

2.評価者の役割<講義>

①役職者の共通の役割

3.目標設定、管理と人材育成<講義、ワーク>

①なぜ目標設定をさせる必要があるのか?
②目標設定の本来の目的とは
③目標設定～管理～評価の運用におけるプロセス

4.目標設定の導き方<講義、ワーク>

①上位目標(価値観)の展開手法 ②「目的」と「目標」の違い
③「結果」と「手段」の違い ④目標設定面談時の注意事項

5.進捗管理のポイント<講義、ワーク>

①PDCAサイクルの回し方 ②PDCAサイクルの頻度と深度
③目標達成に向けた部下への動機づけ
④事例検討～部下からこんな目標が出されたら?～

6.まとめ<講義、ワーク>

①全体の振り返り

④～「知らなかった」では済まされない～役職者のためのコンプライアンス基本研修

1.オリエンテーション<ワーク>

①本研修の目的確認とゴール設定

2.働き方改革時代の労働時間管理とは<講義、ワーク>

①働き方改革とは ②どう把握する?部門の労働時間の実態
③メンタルヘルスの基本と安全配慮義務 ④管理職の目指すべき「改革」
⑤「ゼロベース」の考え方 ⑥これから増える?介護離職

3.多様化時代に問われるハラスメント防止<講義、ワーク>

①ハラスメントによる代償の大きさと影響
②セクシャルハラスメントとは
③パワーハラスメントとは ④その他のハラスメント
⑤ハラスメントが発生する要因 ⑥行為の防止と解釈の防止

4.まとめ<講義、ワーク>

①全体の振り返り

講師

小笠原 弘明

住宅設備機器メーカーで営業職を経験後、人事部に異動し、採用・人材育成・人事制度企画等の人事関連の業務でキャリアを積み、その後人事コンサルティング会社やゲーム会社で、人事コンサルティング・人事総務全般の実務とマネジメントに携わる。2007年より独立し、コンサルタント及び講師として活動中。クライアントは製造業、小売業、サービス業、印刷業、放送出版業、情報業、医療・介護事業等多岐にわたる。幅広い経験に裏打ちされた、一方的に理想だけを押し付けない、本質をとらえた「わかりやすい・取り組みやすい研修」を提供している。



藤井 大介

介護リハビリ機器メーカーにて営業・マーケティング部門に従事し、常に好成績を残す。その後、環境機器メーカーにて新規事業(介護FC)部開設の責任者となり、入社半年で取締役兼営業統括部長に就任、全国の大手得意先を開拓する傍ら、海外メーカーとの交渉、社内でのセクハラ対応、リストラ責任者等、幅広い業務を行う。その経験から人事労務管理等様々な問題を解決すべく、社会保険労務士の資格を取得して独立。現在は、顧問先への労務管理指導に携わりながら、DiSCR認定トレーナーとして、「営業研修」や「コミュニケーション改革」などの研修講師としても活躍。合同会社セカンドウィンズ 代表。



横山 三樹生

流通業界での営業統括マネジメント・組織管理・人事教育部門を経て人材教育コンサルタントとして活動。共感と傾聴のマネジメント手法が注目を浴びる。マネジメント、セクハラ・パワハラ防止、障害者雇用、リーダーシップ、コミュニケーションや中高年のキャリアアップ・チェンジなど幅広い分野に精通し、経営幹部、管理職・従業員・事業主団体に向けた多種多様な研修を実施している。日本サーバント・リーダーシップ協会会員。一般財団法人日本アンガーマネジメント協会認定アンガーマネジメントシニアファシリテーター、認定2030SDGsファシリテーター等。HIT-LAB(ヒットラボ)代表。



お申し込みはWEBで!

キャプラ研修サーチ

検索



<https://capla-kensyu.jp/>

営業担当者印

- 受講料はすべて税抜き価格の表示となります。
- セミナーのお申し込みキャンセル期限は、開催日の7日前(中6日必要)です。それ以降のキャンセルは、事務手数料として受講料の半額をご請求させていただきます。ただし、研修当日にご連絡なく欠席された場合は、全額をご請求させていただきます。割引適用時も、通常料金の半額もしくは全額のご請求となります。あらかじめご了承ください。(※新入社員研修/1日・2日コース、製造業向け新入社員研修/1日・2日コースは除く)
- 同業の方(個人でコンサルタント業、研修講師業をされている方も含む)のご参加はご遠慮いただいております。
- お申し込み人数が研修実施に必要な最低人数に達しない場合や、感染症拡大、震災・豪雨などの自然災害により、やむを得ずセミナーを延期、中止、または開催方法の変更をすることがございます。あらかじめご了承ください。