

「新任管理職研修」後が 見過ごされていませんか？

～既任管理職研修で、会社の組織力を強化する～

■ 本日の内容

1. **管理職はなぜ「罰ゲーム」と呼ばれるようになってしまったのか**
2. 管理職の役割を整理する
3. 会社として「罰ゲーム」にさせないために何ができるか
4. ご提供事例のご紹介

管理職になりたがらない人が増えている？

「罰ゲーム」化する管理職というフレーズが目立つ

タスク 増↑

働き方改革

コンプライアンス

人材不足

労務管理

罰ゲーム？

目先の業績目標

なりたくない！

責任 増↑

人材育成

Z世代・年上部下

イノベーション

メンタルヘルス

管理職になりたがらない人が増えている！？

管理職を敬遠する理由は1つではない

出世欲がない

肩書に興味・魅力を感じない、組織の犬というイメージを持つ人もいる、家族や自分の時間を大切にしたい

責任が重い

重責やプレッシャーと向き合いたくない、部下の成果や失敗の責任を取りたくない、上と下の板挟みが嫌だ

長時間労働の敬遠

今以上に仕事量を増やしたくない

適性への不安

人を育てる自信がない、リーダーシップも発揮できない、人間関係に配慮できない、専門職の方を好む人もいる

待遇面の不満

メンバー時代と比較して、管理職への見返りが少ない（ない）

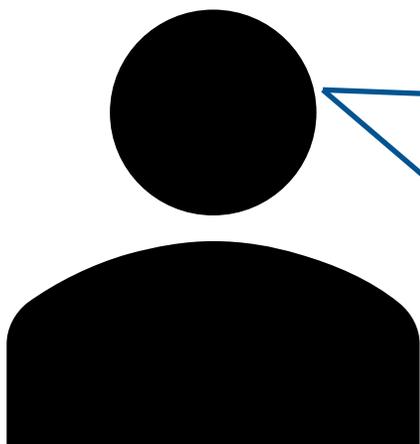
■ 管理職になりたがらない人が増えている！？

管理職に対するポジティブなイメージよりも
ネガティブなイメージの方に意識が向いてしまう

管理職としての
ワクワク・ドキドキ
やりがい
達成感



管理職として
失うもの
大変なこと
苦痛なこと



■ 管理職になりたがらない人が増えている！？

管理職に対するポジティブなイメージよりも
ネガティブなイメージの方に意識が向いてしまう

ゾンビ化している???

疲れ果て 板挟みにあい 右往左往

今の管理職の皆さんが・・・

もしかして？

WHY？

■ 本日の内容

1. 管理職はなぜ「罰ゲーム」と呼ばれるようになってしまったのか
- 2. 管理職の役割を整理する**
3. 会社として「罰ゲーム」にさせないために何ができるか
4. ご提供事例のご紹介

■ 管理職へのポジティブな一面

5割以上の管理職が、「今の仕事が面白く、管理職を続けたい」と感じている

「今の仕事が面白い／面白くない」「管理職を続けたい／続けたくない」という設問の回答に応じ、回答者を四象限に分類した結果、

**管理職全体の56.4%は、
「今の仕事が面白い」「管理職を続けたい」と
感じている“ポジティブ管理職”であることが
わかりました**

管理職の役割

組織マネジメントにおいて管理職の役割は重要であり、会社の根幹である



管理職を経験していない人のイメージは、現在の管理職の皆様の姿の鏡かもしれないが多くは勘違いや思い込みでもある

ただ！

やりがいがある仕事である

ことを今一度感じて欲しい

管理職（マネージャー）の役割は「他者を通して物事を成すこと」である

Getting Things Done Through Others

他者を通して物事を成す

人を通して成果を出すのが、管理職の役割
である

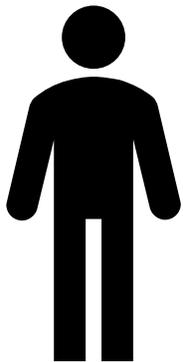
そのために**意思決定**をする権利があり、それが義務でもある
もちろん決めたことに対して適切な行動も伴う必要はある
誰に何をしてもらおう何のために
そしてそのために必要なものは何でそのためにやるべきことがなにか・・・
を決めることである

(既任に限らず) 管理職に求められることは究極的には2つ

企業業績からブレイクダウンされた組織としての業績目標を達成と
それを目指すために組織・人を育てる・導くこと

モニタリングが困難で 評価が難しい

エンゲージメントサーベイで
パルスチェックは出来るが、
組織の役割責任によってとるべき
マネジメントもリーダーシップも異なり、
一足飛びな対処が難しい



モニタリングされる 定量・定性評価

- KPI達成度合い
- MBOによる目標管理

組織・人を育てる・導くために必要なスキルを私たちはどう育んできたか

新任管理職研修を受けてから、5年後・・・上司の姿を見て、真似をして
結果、管理職は背負うものが増している

メンバーシップ型企业特有の
強固なネットワークの中での
試行錯誤

ハイブリッドワークが高度化し、
そもそも上司の姿が
見えない・・・

時代に適応していない
マネジメントスタイル

価値観の多様化により、
共通の時間の使い方・過ごし方の
強制・指示がより困難

■ マネジメント・スキルとは・・・

マネジメントはスキルであり、熟達化が可能であり、求められるもの。
だが、それを支える術がいままで無かった



■ マネジメント・スキルとは・・・

マネジメントはスキルであり、熟達化が可能であり、求められるもの。
だが、それを支える術がいままで無かった

熟達は個人の努力や
機会に依存

正解はないが、知恵はあるはず



研修という側面から支援する

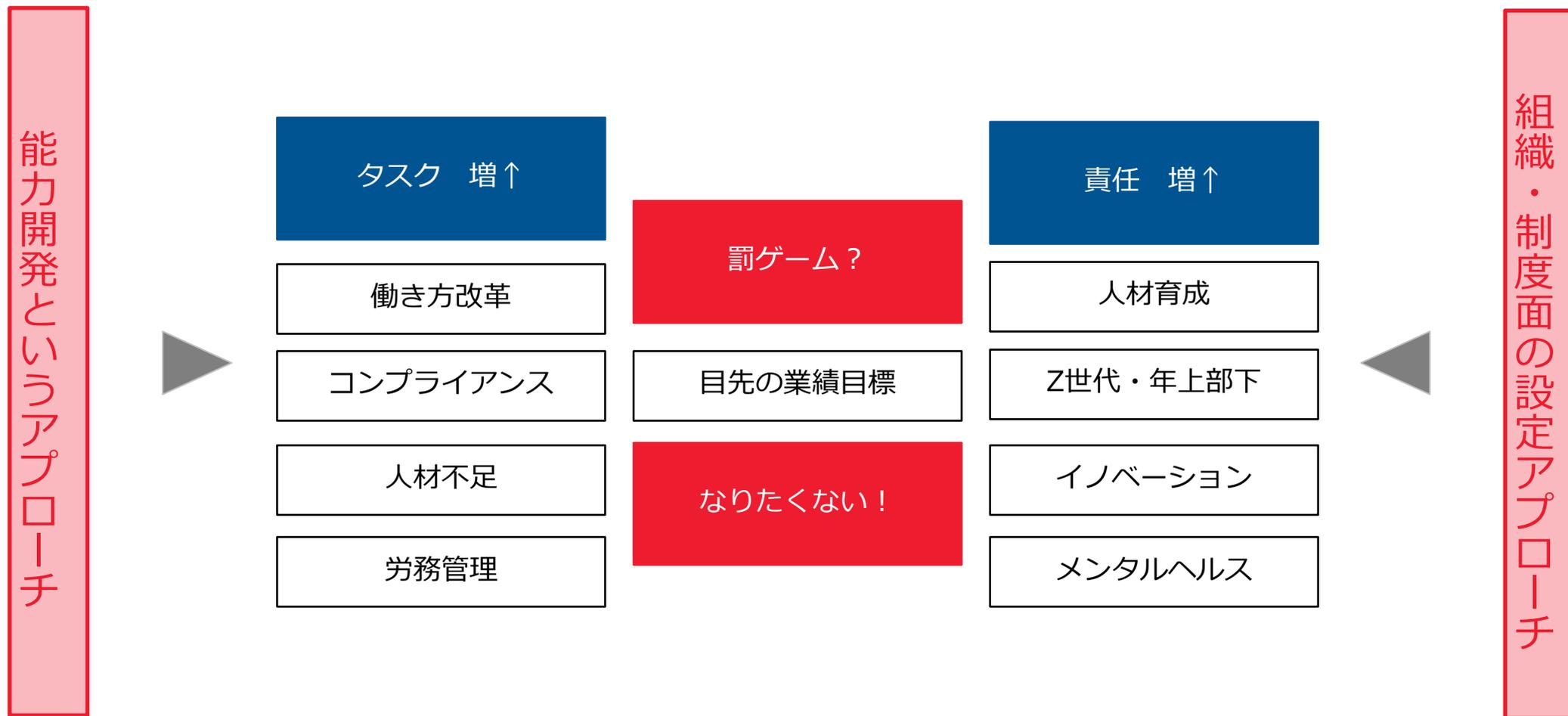
誰も答えを教えてくれない
正解がない

■ 本日の内容

1. 管理職はなぜ「罰ゲーム」と呼ばれるようになってしまったのか
2. 管理職の役割を整理する
- 3. 会社として「罰ゲーム」にさせないために何ができるか**
4. ご提供事例のご紹介

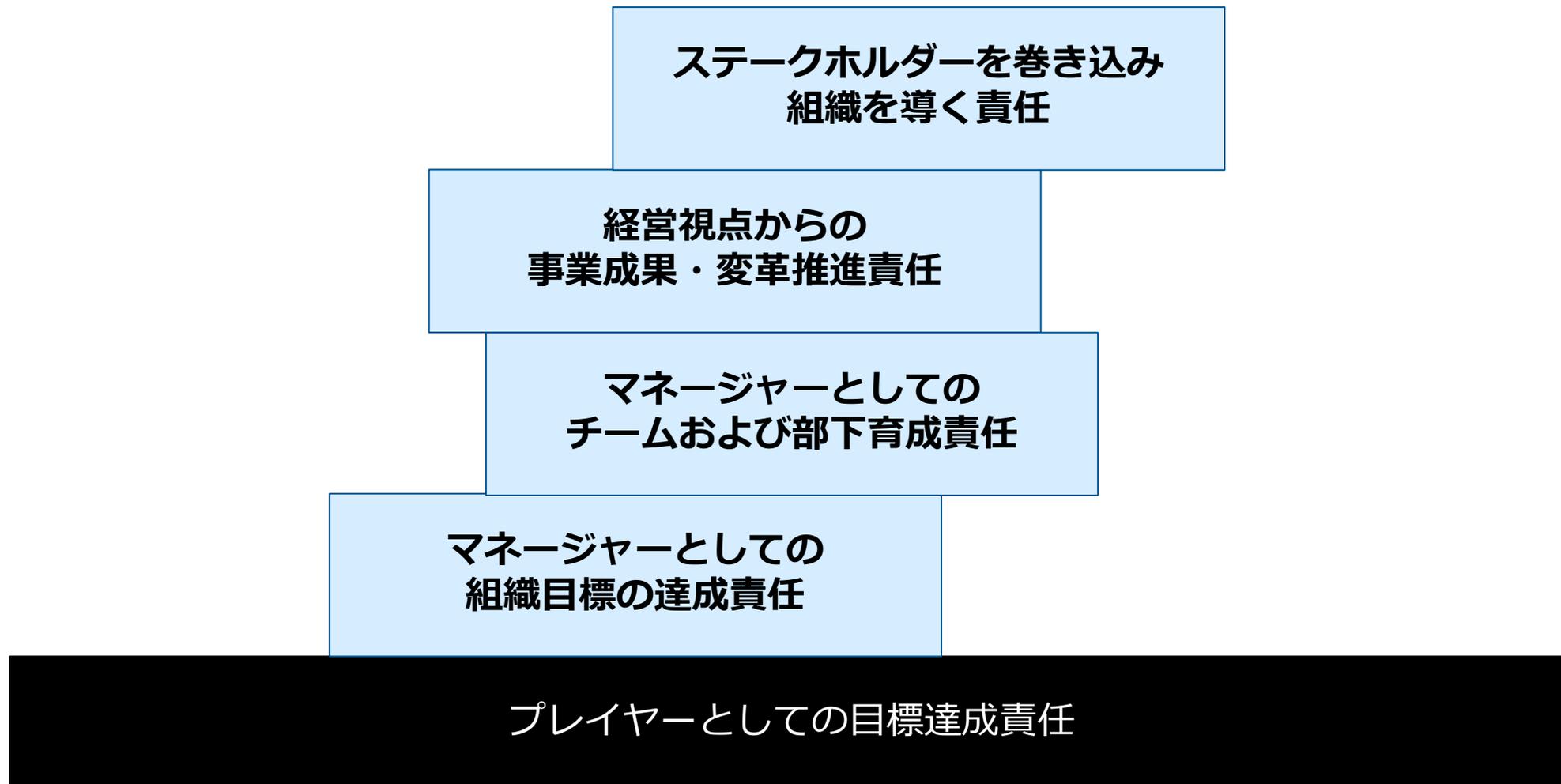
罰ゲーム中の管理職に手を差し伸べる

管理職を支援する手段はあらゆるところにある



管理職の能力開発施策において重視されがちな観点

管理職の役割責任をさらに増やすようなご相談を多くいただいていた



能力開発というアプローチにおいて持つべき観点

施策設計する際の勘所は「管理職を”助ける”という視点とアプローチ」

トップダウンでやるべきことを「与える・増やす」ことは可能だが、
それでは管理職が疲弊してしまう

管理職としての視点から「難しさ・葛藤」を拾い上げる

「課題解決」をしにいかない
1つの正解は定義できないため、
それぞれの現場での最適解に近づく上で必要な「知恵」を授ける

罰ゲームから「持続可能」な管理職に

長く活躍し続けることができる管理職でないといけない



罰ゲームから「持続可能」な管理職に

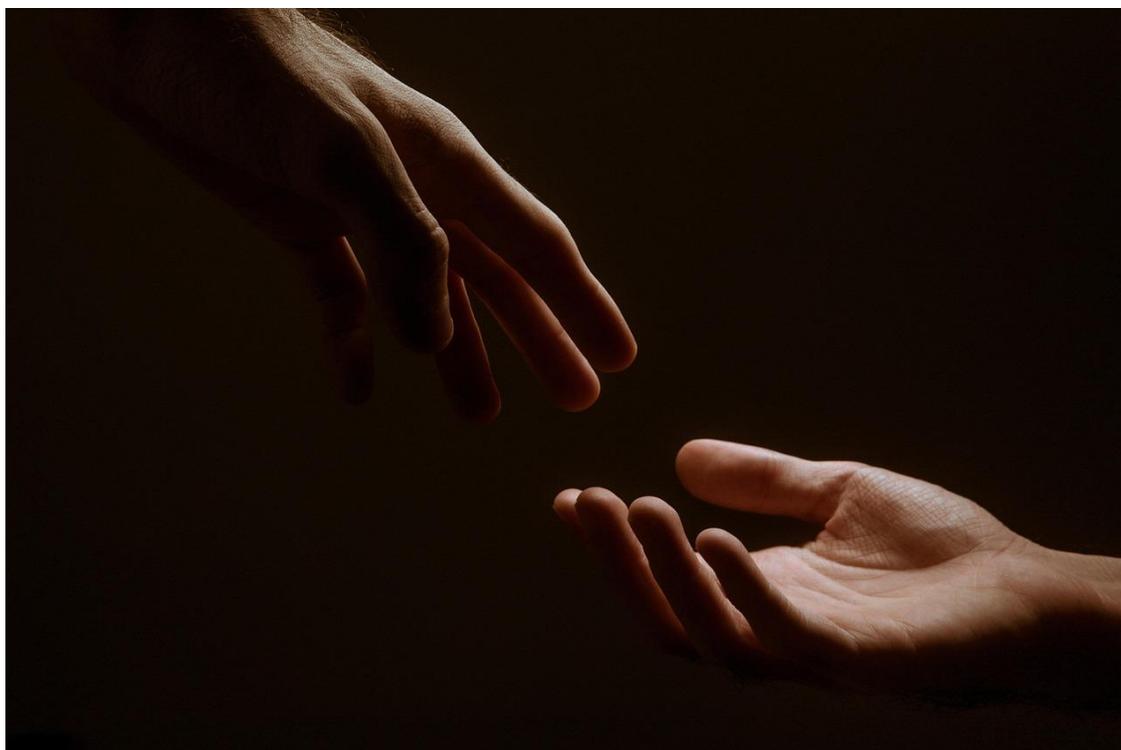
長く活躍し続けることができる管理職でないといけない

環境だけじゃない、管理職もサステナブルであるべき

誰もが疲弊しすぎない
マネジメントスタイルとスキル

いま、どのようなご要望を受けているか

今、既任管理職を「なんとか助けたい」というご要望が増えています



従来のやり方では対応できない課長層のマネジメントを、
ヒューマンスキルに焦点を当てて見直し、
より**効果的なチーム作りとリーダーシップ**を発揮できるようにしたい

世代・働き方の変化で通用しなくなった**“自分流マネジメント”**を
アップデートし、組織全体で信頼される管理職像を再構築したい

マネジメントされる側である部下も、いわゆる「上司ガチャ」によって
成長や機会、業務遂行が阻害されるようなことがあってはならず、
上司側が揶揄される構造と事態を会社側から変えていきたい

多様性・リモート・世代間ギャップの時代に、
**管理職が孤軍奮闘するのではなく、
横のつながりを通じて支え合える仕組み**を作りたい

コンプライアンスやハラスメント意識の高まりで、
指導をためらう管理職に“正しく伝える力”を取り戻させたい

■ 本日の内容

1. 管理職はなぜ「罰ゲーム」と呼ばれるようになってしまったのか
2. 管理職の役割を整理する
3. 会社として「罰ゲーム」にさせないために何ができるか
4. **ご提供事例のご紹介**

ご要望にどうお応えしているか：事例のご紹介

ご提供してきた中でも特徴的な事例を3つご紹介いたします

事例1

既任管理職が自分流マネジメントをアップデートし、
信頼されるリーダーとしてチームを成長させる力を再構築してもらう中長期施策

事例2

Emotional Intelligenceという切り口からマネジメントスキルを再点検し、
行動変容を支える2日間プログラムのご提供

事例3

公開コースへ派遣し、今一度マネージャーとしての活動を点検

【事例のご紹介】 ご要望にどうお応えしているか

ご提供してきた中でも特徴的な事例を3つご紹介いたします

事例1

既任管理職が自分流マネジメントをアップデートし、
信頼されるリーダーとしてチームを成長させる力を再構築してもらう中長期施策

事例2

Emotional Intelligenceという切り口からマネジメントスキルを再点検し、
行動変容を支える2日間プログラムのご提供

事例3

公開コースへ派遣し、今一度マネージャーとしての活動を点検

【事例1】お客様からのご要望の整理

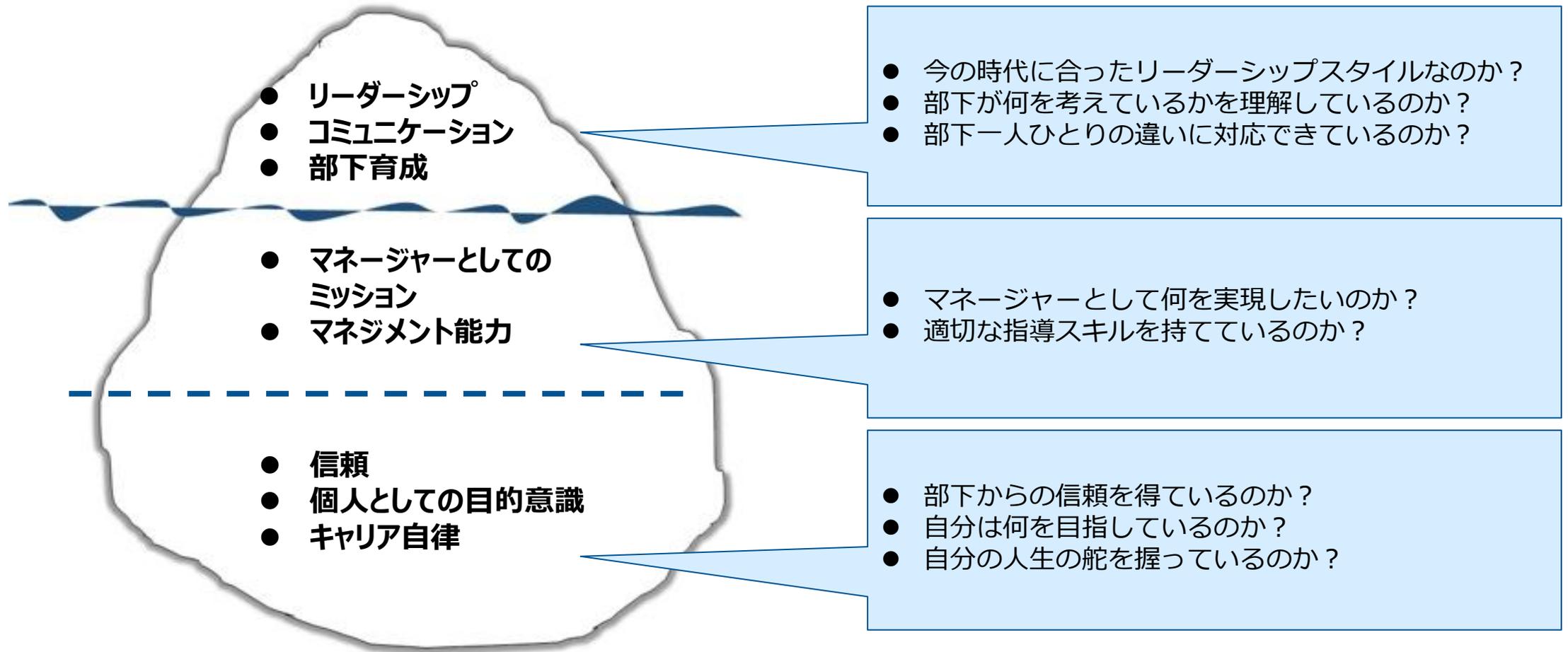
既任管理職が自分流マネジメントをアップデートし、
信頼されるリーダーとしてチームを成長させる力を再構築してもらう中長期施策



- 目的
 - 課長層がマネジメントとリーダーシップのポイントを体系的に学び直し、自分と組織の課題に基づいた行動計画を明確化すること
 - 「目標達成力」の強みを活かしつつ、「集団維持機能」を強化し、チーム作りを通じて組織全体を成長させるリーダーを育成すること
- 背景
 - 新任研修は実施してきたが、その後の継続的な学びの場が不足していた
 - 技術・知識は自主的に学んでいる一方、ヒューマンスキルは学び直しの機会が乏しい
 - 多様な人材・働き方・ストレッチ目標への対応が求められる中、「自分流マネジメント」の限界を感じる管理職が増えている
- 対象者・人数
 - 主に課長職登用後3~5年目50名を想定
 - 特徴：多様な価値観を持つ部下に対して、自分流のやり方と現代的マネジメントのギャップを感じている層
- スケジュール
 - 多忙な層であることを考慮し、研修自体は1日~1.5日程度で構築
 - 研修受講で終了ではなく、実践期間とその復習も含めて3か月から4か月程度で管理職に伴走していくような施策
- 実施方法（形態・場所）
 - 研修自体は対面集合研修をご希望
 - 後日のフォローアップセッションの追加などもあり
- 施策実施において重視した点
 - コンテンツ面：「自己振り返り・360度評価」「マネジメント/リーダーシップの学び直し」「多様性マネジメント・コミュニケーション」
 - 設計上の工夫：「失敗してもやってみる」「議論しながら自分の答えを探す」体験を重視、上司からのフィードバック機会を確保し、ポジティブな側面を浮き彫りにする仕立て

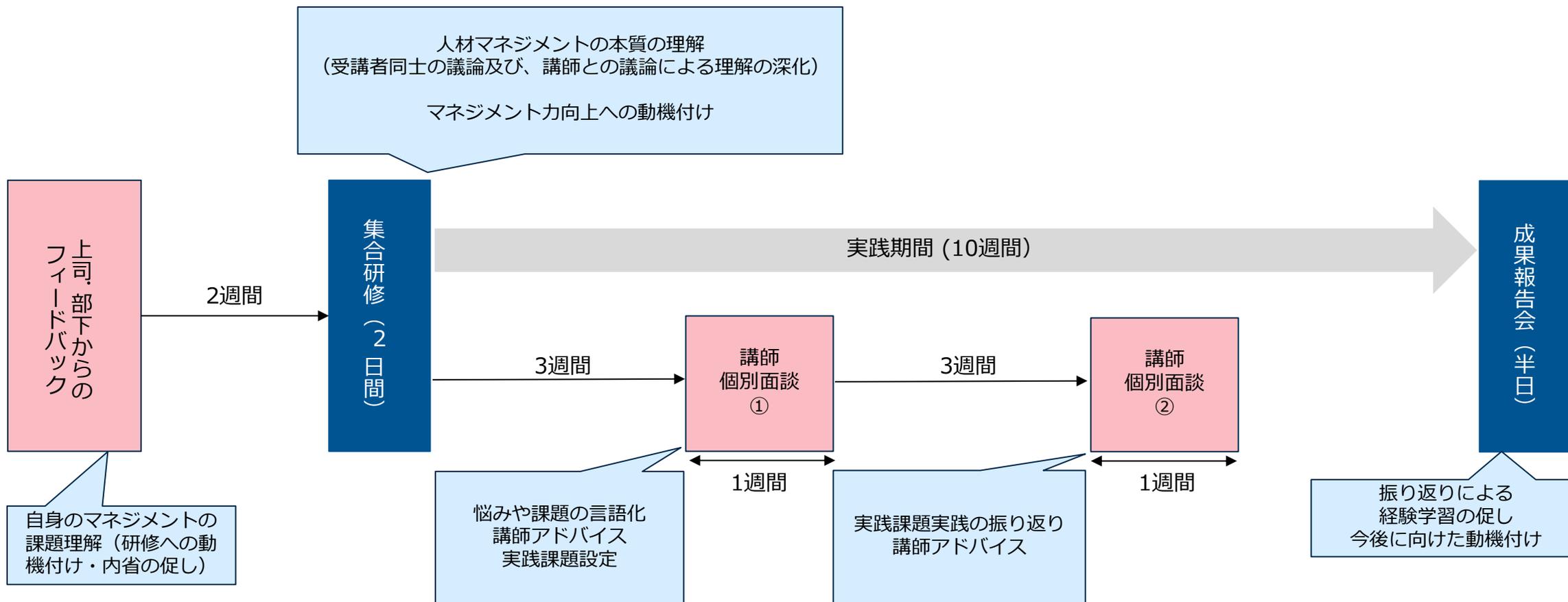
【事例1】当社が描いたコンセプト

一つとして正解は存在しないが、
マネジメントの課題意識に寄り添い、ともに最適解を導き出したい



【事例1】全体の流れ

一つとして正解は存在しないが、
マネジメントの課題意識に寄り添い、ともに最適解を導き出したい



【事例1】プログラム内容（集合研修1日目）

Time	Program Agenda	Contents
9:00	イントロダクション (40min)	<ul style="list-style-type: none"> アイスブレイク 今回の目的、アジェンダ、ゴール
	1. マネージャーとしての課題 (35min)	<ul style="list-style-type: none"> 上司・部下からのフィードバック 【PW】自己評価 【PW】【GW】マネージャーとしての課題 【GW】学びの共有
	休憩 (10min)	
11:40	2. マネジメントの本質 (75min)	<ul style="list-style-type: none"> マネジメントとは？ 【PW】【GW】自身のマネジメントの傾向 【PW】今、必要なマネジメント マネジメントの本質 【GW】学びの共有
	昼休み (60min)	
12:40	3. 今の自分に求められるリーダーシップスタイル (45min)	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップスタイル、リーダーシップの潮流 【GW】学びの共有
	4. マネージャーとしての目的意識(20min)	<ul style="list-style-type: none"> 【PW】マネージャーとしての目的意識
	休憩 (10min)	
	5. 人を育てる (80min)	<ul style="list-style-type: none"> 【全体W】育てるとは？ 何のために育てるのか？ 【GW】学びの共有
	休憩 (10min)	
	6. メンバーの成長を促すスキル (20min)	<ul style="list-style-type: none"> ティーチングとコーチング、フィードバック 評価基準、提案表現のバリエーション
	7. 信頼を得る (60min)	<ul style="list-style-type: none"> 【GW】信頼とは？ 信頼の形成と決定要因 【GW】学びの共有
17:00 (最大 17:15)	8. メンバーを知る (5min)	<ul style="list-style-type: none"> メンバーのことを本当に知っているか
	Day1の振り返り (10min)	

【事例1】プログラム内容（集合研修2日目）

Time	Program Agenda	Contents
9:00	イントロダクション (10min)	<ul style="list-style-type: none"> アイスブレイク 今回の目的、アジェンダ、ゴール
	9. パワハラを正しく理解する (80min)	<ul style="list-style-type: none"> パワハラとは？ これはパワハラ？ 上司の考え、部下の考え グレーゾーンをそのままにしないために 【GW】学びの共有
	休憩 (10min)	
	10. 心理的安全性と責任 (25min)	<ul style="list-style-type: none"> 心理的安全性と責任 生産性の高いチーム 【GW】「不安」の領域から「学習」の領域にする
11:30	11. フレーミング (25min)	<ul style="list-style-type: none"> フレーミングとは 【GW】リーダーのフレーミングの影響 学習フレーム
	昼休み (60min)	
12:30	12. 勇敢なフォロワー (50min)	<ul style="list-style-type: none"> フォロワーシップとは？ フォロワーの4つのタイプ 勇敢なフォロワーに求められる勇気 【GW】学びの共有
	休憩 (10min)	
	12. キャリア自律 (70min)	<ul style="list-style-type: none"> キャリアとは？ 【PW】自身のキャリアを振り返る 未来の自分に向かって進む、マイ・パーパス 専門性とは？ 人生100年時代 メンバーのキャリア自律を促す 【GW】学びの共有
15:00 (最大 15:30)	Day2の振り返り (10min)	<ul style="list-style-type: none"> 【GW】振り返り・感想共有
	実践期間中の取り組み (10min)	

【事例1】プログラム内容（成果報告会）

Time	Program Agenda	Contents
13:00 16:30	イントロダクション (10min)	<ul style="list-style-type: none">アイスブレイク今回の目的、アジェンダ
	1. 実践の振り返り (40min)	<ul style="list-style-type: none">【GW】実践課題の共有と成果【PW】実践で得たもの →【GW】実践で得たものの共有
	2. 成果発表 (60min)	<ul style="list-style-type: none">【PW】成果発表の準備【全体】成果発表 3min/人
	3. 上司・部下からのメッセージ (20min)	<ul style="list-style-type: none">【PW】自身の上司・部下からのメッセージを読む【GW】グループ内感想共有
	4. マネジメント持論(10min)	<ul style="list-style-type: none">【PW】「マネジメント持論」
	5. 終了にあたって (30min)	<ul style="list-style-type: none">【全体】本研修を終了するにあたって

ご要望にどうお応えしているか：事例のご紹介

ご提供してきた中でも特徴的な事例を3つご紹介いたします

事例1

既任管理職が自分流マネジメントをアップデートし、
信頼されるリーダーとしてチームを成長させる力を再構築してもらう中長期施策

事例2

Emotional Intelligenceという切り口からマネジメントスキルを再点検し、
行動変容を支える2日間プログラムのご提供

事例3

公開コースへ派遣し、今一度マネージャーとしての活動を点検

【事例2】お客様からのご要望の整理

Emotional Intelligenceという切り口からマネジメントスキルを再点検し、行動変容を支える2日間プログラムのご提供



- 目的
 - 管理職層のマネジメント基盤を再構築し、組織としての「マネジメントのボトムライン」を揃えること
 - 「関係性構築」「育成支援」「感情理解に基づく対話」など、現場で即実践できるスキルとスタンスを定着させること
 - 管理職を「助ける」ことで、非管理職にとっても信頼できる上司像を確立し、離職防止・エンゲージメント向上につなげること
- 背景
 - 管理職層に体系的な学び直しの機会が不足：2018年以降、前任管理職向けの体系的研修は未実施であり、スキルの陳腐化が懸念されている。
 - マネジメントの品質差が組織リスクに：上司によって部下の成長やモチベーションが左右される「上司ガチャ」問題が若手社員の離職リスクやキャリア観に影響
 - 心理的ハードルの高まり：コンプライアンスやハラスメント意識の高まりにより、指導や対話を躊躇する管理職が増加し、マネジメントが機能不全に陥る可能性
- 対象者・人数
 - 課長職層を中心とした前任管理職（約300名）
- スケジュール
 - 月5回ペースで実施し、なるべく早く対象者全体に対して実施しきる
- 実施方法（形態・場所）
 - 基本はオンライン研修、ただし対面開催ニーズにも柔軟に対応
 - 1日（9:00～17:00）プログラムを想定し、事前課題・アクション活用も歓迎
- 施策実施において重視した点
 - 重点テーマ：「コーチング・対話力」「信頼関係の構築、心理的安全性の醸成」「相手に応じた伝え方・受け止め方」「感情の読み取りと自己表現」「マネジメントスタンスの再定義と内省機会」
 - 期待効果：「管理職層を“助ける”ことそのもの」「若手から“育てる存在”として信頼される管理職像の確立」「見えにくい“育成・関係構築”を組織的に強化」

【事例2】当社が描いたコンセプト

EQを通じて“感情”を手がかりに現状を多面的に捉え直し、
マネジメントスタイルと影響力を進化させる

EQ（感情知能）

昨今の多様化するメンバーや組織環境において、**管理職が自身と他者の感情を理解し、適切に対応することで、
心理的安全性やコミュニケーションの質を高める重要な能力**
既存の経験や論理的スキルを補完し、現代のマネジメント力を進化させる基盤として不可欠

EQを理解し自己認識と
他者理解を深める



主体性を高め
自分でコントロールできること
にフォーカスする



メンバーとのより良い関係性を
構築し、影響力を高める
コミュニケーションスキルを
身に付ける



【事例2】プログラム概要

管理職としての役割再認識からマネジメントスキルのさらなる向上を目指す

前任管理職向けマネジメントスキル研修			
日数	1日 (09:00~17:00)	言語	日本語
概要	本プログラムは、中間管理職としての役割を再確認し、EQおよびEQは使ったリーダーシップを学ぶことで、従来学んできたマネジメントスキルのさらなる向上を目指して学習します。 属人的なマネジメントから脱却し、組織全体で共通言語を持つことで、育成の質と効率の底上げを図り、また、EQ活用による多様な価値観や働き方を尊重しながら、信頼関係を築き、「心理的安全性」の高いチームづくりを目指すことでマネジメントスキルの効果の向上を狙いとします。		
学習目標	<ul style="list-style-type: none">● マネージャーの役割と求められる意識を理解する（パフォーマンスマネジメントに限らず）● EQについての理解を深め、自分の現在地を確認する● 行動のメカニズムを理解する● EQを活用したリーダーシップの発揮のに必要なアカウンタビリティ（責任者意識）を理解する● EQを活かしたリーダーシップ（影響力）の発揮の仕方を学ぶ● EQスキルに基づいた傾聴の練習（困難を感じていることを聞き出す）● EQスキルに基づいたフィードバックの練習（相手の感情に配慮した受け取りやすいフィードバックの仕方）● EQスキルを活かしたコーチングの練習（相手の価値観を探り出し、今後のキャリアを明確にする）		
対象者	● ラインマネジャー～ミドルマネジャー		

【事例2】プログラム内容 1/2

時間	内容	詳細	
9:00	<ul style="list-style-type: none"> イントロダクション: 研修の背景、目的、研修を通して成果を得る方法を明確にします。 -研修の目的 	【講義】	EQアセスメント結果 EQリーダーシップとは？
		【アイスブレイク】	自己紹介/普段見せてない/見えてない 自分
	1. マネジャーの役割 <ul style="list-style-type: none"> パフォーマンスマネジメントと必要な意識 人材育成 	【講義】	マネジャーの役割（復習） パフォーマンスマネジメントに必要な意識 パフォーマンスマネジメント+人材育成
	1. 多様性への対応（EQとは？） -EQ（心の知能指数）とは何か？その脳科学的裏付け	【講義】	感情と脳 扁桃体と前頭前野（扁桃体ハイジャック） 感情に関する情報はデータである EQの高いリーダーシップのステップ紹介
	2. 言動を決めるもの -行動のメカニズム -自己認識を高める方法 -社会認識を高めるには	【講義】	言動を決めるもの 身を守るために身に付けてきたもの 行動のメカニズム セルフコンセプトの形成
	【演習】	自分を認識するワーク① 自分を認識するワーク② 自分を認識するワーク③ ④セルフイメージ：一言でいうと・・・	
	【講義】	自動反応と自発的行動 セルフコンセプトを自覚する（客観視） EQリーダーシップ4つのコア・エッセンス	
15:00	3. 責任意識（アカウンタビリティ） -自罰と他罰 -2つの意識 -アカウンタビリティライン	【演習】	自分を認識するワーク⑤
		【講義】	自罰と他罰
		【演習】	自分を認識するワーク⑥
		【講義】	自己認識し、そして『区別』する 他者のせい（被害者）から責任者へ EQの高いリーダーのアプローチ 2種類の意識
	【演習】	結果に対する責任意識 実習	
	【講義】	被害者から責任者へシフトする	
	4. リーダーシップとは -リーダーシップとは -EQリーダーシップの発揮	【講義】	リーダーシップとは EQリーダーシップの発揮の仕方

【事例2】プログラム内容 2/2

時間	内容	詳細	
2日目 9:00	5. EQを使って個人の影響力を高め 課題解決にあたる -信頼度の影響、共感、抵抗の分析 -傾聴の4要素	【講義】	プルルチックの感情の輪モデル ネガティブな感情を認識する 感情表現の3つのV 共感的な対応、信頼性と影響力
		【演習】	EQを使った傾聴（困りごとを聴く） 権威、影響力、人間関係 抵抗にうまく対処し影響力を発揮する
	6. EQを使ったコラボレーションノウハウ -フィードバック	【講義】	ハイコンテキストとローコンテキストコミュニケーション EQを意識したフィードバック 「否定された」という体験ではなく「それを改善しよう」という 気持ちになるように伝えるコツ
		【演習】	フィードバック演習
	7. EQの高いチームをリードする -コーチング	【講義】	EQを意識した1on1コミュニケーション（キャリアコーチング）
		【演習】	演習：GROWモデルは使うが、テーマを「祖語のの何にやりがいをを感じるか？」であったり、「今後の自分のキャリアについてどうなっていきたいのか？」を聞き出す。 そのために今からできることはあるか？を聞き出していくという演習
	8. EQを使ったコラボレーションディスカッションモデル	【講義】	EQを使って、グループディスカッションをするときのステップについて学ぶ
17:15	研修終了		

ご要望にどうお応えしているか：事例のご紹介

ご提供してきた中でも特徴的な事例を3つご紹介いたします

事例1

既任管理職が自分流マネジメントをアップデートし、
信頼されるリーダーとしてチームを成長させる力を再構築してもらう中長期施策

事例2

Emotional Intelligenceという切り口からマネジメントスキルを再点検し、
行動変容を支える2日間プログラムのご提供

事例3

公開コースへ派遣し、今一度マネージャーとしての活動を点検

【事例3】お客様からのご要望の整理

公開コースへ派遣し、今一度マネージャーとしての活動を点検いただく



- 目的
 - マネージャーが自らの活動を第三者的に振り返り、改善のヒントを得ること
 - 他社マネージャーとの交流から、マネジメントの共通課題と解決策を再認識すること
 - 「我流マネジメント」のアップデートを促し、組織全体のマネジメント品質を底上げすること
- 背景
 - そもそもマネージャーに就いた際に育成ができておらず、また人数も多くないため企業内研修の実施は不向きな社内環境だった
 - 他社のマネージャーと比較したり、異業種の事例を知る機会がなく、自社のやり方が“当たり前”になってしまう
 - 多様な働き方や価値観に対応するために、外部のベストプラクティスから刺激を受けたい
- 対象者・人数
 - 前任マネージャー層（課長・部長クラス）数名を選抜
- スケジュール
 - 年間で複数回開催する公開プログラムに適宜参加
- 実施方法（形態・場所）
 - 年間で複数回開催する公開プログラムに適宜参加
- 施策実施において重視した点
 - 自己点検：「自分のマネジメントは他社と比べてどうか？」を客観視できること
 - 相互学習：他社マネージャーの悩みや工夫から学びを得られること
 - 即実践性：公開研修で学んだスキルを翌日から自部署で試せる内容であること
 - 波及効果：派遣メンバーの学びを社内に持ち帰り、横展開できること

クインテグラルの公開講座/学びたい時に学べる環境を提供

クインテグラル株式会社では年間約200の公開コースを開催しており、1名からの参加、他流試合の場を提供しています



Quintegral
A Member of the AMA Global Network

Public Training Program 2025

世界の「ベストプラクティス」をあなたの会社の「ベストプログラム」に。

ABOUT US

クインテグラルは、世界有数の人材育成組織AMA(American Management Association)ブランドを日本をはじめアジア各国で提供している企業の組織開発・人材育成パートナーです。
“グローバルビジネスで活躍する人材の育成”を目的にAMAが行った市場調査に基づき開発したプログラムを1名様からご参加可能な公開型トレーニングコースとしてご用意しております。
例年ご評価いただいているプログラムをぜひご受講ください。

OUR ADVANTAGE

- グローバルの舞台での活躍を目指したトレーニングプログラム
- 日本で“唯一”AMAブランドプログラム
- グローバル人材を生み出し続けている講師陣

お問い合わせ Pubcourse@quintegral.co.jp
03-6268-9489

お申込はこちら



Public Training Program 2025

Public Training Program 2025
全てのプログラムとスケジュール、費用はこちらからご確認ください



- 変革を通じてチームをリードする**
変化に対する反応を管理し、メンバーを鼓舞し、あらゆる変化への取り組みを通じて最適な生産性を確保できるようなコミュニケーションを可能にする実践的なツールを学びます
- ダイバーシティ & インクルージョン**
多様性と受容を通じた個人・チーム・組織の可能性を最大化することを目指し、自分自身、チーム、組織のあらゆるレベルで、インクルージョン（受容）が生み出すメリットを深く理解します
- ボイス・オブ・リーダーシップ**
「あなたの声（メッセージ）を通して人に影響力を与えること」に焦点を置き、効果的なメッセージを組み立てて伝えるスキル・ツールを学びます
- 職場で役立つ読得スキル**
心理学的なトリガーについて学び、学んだ知識をいかに双方に望ましい成果に結びつけるかを探索し、さまざまなビジネス上の意思疎通のシーンに応用し、影響力を高める方法を学びます
- インターパーソナルコミュニケーション**
自分の役割/役割に関係なく、他者と相互理解を築き、つながりを持つために必要なコミュニケーションスキルと行動特性を向上させることに焦点を当てます
- 人工知能(AI) ビジネスエッセンシャル**
AIが組織やビジネスの世界に与える影響は、すでに計り知れず、そのAIについて理解を深め、すでにどのように活用されているのか、そしてどのようなビジネスチャンスがあるのかを学びます

プログラム、開催スケジュールは予告なく変更となる場合がございます。予め、ご了承ください。

クインテグラル株式会社
〒102-0073 東京都千代田区九段北1丁目13-5 ヒューリック九段ビル2階

お問い合わせ Pubcourse@quintegral.co.jp
03-6268-9489

お申込はこちら



こちらから
詳細をご確認ください



■ 会社の方向性とのアライメント

忘れがちだが、会社の方向性とのアライメントは重要

会社の方向性とのアライメント

- ビジョンがあるからこそ、個人は組織の成果に合わせて成長が出来る
- 真っ暗なトンネルで目先の仕事しか見えない状況で人は成長が難しく、どこに向かっているのかわからなくなってしまう
- そこに向かうために他のオプションを考えられない
- 結果的にイノベーションも起こらなくなってしまう

オペレーショナルマネージャーから戦略的マネージャーへ

戦略的思考を用いて顧客のニーズと期待を理解し、自部署の強みと弱みを認識し、
変革していくチームを支援するスキルを身につけます

【学習目標】

- 自組織の**将来あるべき姿**と業務体制を明確に描けるようになる
- 現実的な**変革のプラン**を策定し、そのための十分なリソースを確保し、実行に移すよう行動できるようになる
- 組織の**長期ビジョン**に対する共通理解を育成／促進するようになる
- 長期目標を設定し、それを達成するための**戦術**を定めるようになる
- 戦略を**実行する責任**と**期待される成果**を従業員に明確に伝えるようになる
- 問題解決や危機対応の場面において、毅然と行動する業務を管理できるようになる
- 従業員一人ひとりの役割が、**組織全体の目標と成功**にどのように関連しているかを、各人の理解を促すような働きかけを行うようになる
- 組織の将来ビジョンを鮮明に、そして**魅力的に伝達**するようになる
- 顧客のニーズや期待に応えることを優先課題とするようになる

ミッション	存在理由
ビジョン	行きたいところ
ゴール	ビジョンを実現させるもの
オブジェクティブ	ゴールへの主なステップ
ストラテジー（戦略）	実践の方法
タクティクス（戦術）	いつまでに・誰が・何を
役割	仕事の責任
協力関係	共通のゴールに向かって働く人々

能力開発施策に落とし込んでいくまでのポイント

受講者である管理職にとって“納得感があること”
忙しい管理職の皆様だからこそ“負荷の軽減を想定して対応すること”

全社的な温度チェックのための モニタリング

エンゲージメントサーベイ
会社コンテンツ確認

実際の管理職層の課題感の把握

当事者・周囲へのアンケート調査など

求めるマネージャーとしての スキルやレベルの設定

マネージャーに担って もらいたい役割責任の洗い出し

クインテグラル株式会社 会社概要

AMAが有する160以上の研修プログラムを活用して、グローバルビジネス環境の中で個人の能力を向上する機会を提供し、様々な企業のグローバル戦略を実現できる人材づくりを支援しています

クインテグラル株式会社

クインテグラルは100年の歴史を持つAMAのサービスを国内で唯一提供する人材育成サービスプロバイダーです。リーダーシップ、マネジメント、コミュニケーション、営業、マーケティングなど多岐にわたるカテゴリーにおいて研修サービスをご提供しており、世界で活躍する人材の育成を支援しています。

AMA

(American Management Association)

AMAは1923年、企業の成長に必要な“マネジメント”や“リーダーシップ”能力をどうすれば効果的に教育できるか？といった実務家たちの熱い思いから誕生した世界最大のグローバル人材育成コンサルティング組織です。一般管理職からビジネスエグゼクティブに対して幅広くサービスを提供しています。

アメリカのTraining Magazineが選ぶ
リーダーシップ開発トレーニング会社
トップの1社として選出



豊富な経験と確かな実績

10 MILLION

Learners educated within the past decade

92%

Fortune 1000 companies are AMA customers

98%

Participants report they are using what they learned

1,000

Global network of expert faculty trainers

グローバルネットワーク

AMA GLOBAL
American Management Association



Atlanta · Arlington · Bangkok · Beijing · Brussels · Chicago · Guangzhou · Ho Chi Minh City · Jakarta · Kuala Lumpur · Manila · Mexico City · New York · Riyadh · San Francisco · Shanghai · Shenzhen · Singapore · Taipei · Tokyo · Toronto

クインテグラル株式会社 会社概要

1923

AMA (American Management Association)
ビジネスリーダーが意見交換を行う場としてニューヨークに創設
世界大恐慌の折、米国政府はこの大恐慌への対策についてAMAに助言を依頼



1950

「AMAマネジメントコース」開始。
景気後退期に「Economic Mobilization Conference」をアイゼンハワー大統領、ニクソン副大統領を講演者に開催



1960

ピーター・ドラッカー教授（のちにAMAの終身アドバイザー）がAMAの会員誌に寄稿

1993

AMA日本支社が営業開始

2003

（社）経団連ゲストハウス・フォーラム開始 総合プログラムコーディネーターをAMAが務める

2012

AMA Japan をクインテグラル株式会社へ事業譲渡

2017

ASEAN 6か国でAMAプログラムを提供開始

2024

アルーグループの傘下に入り、さらにグローバル人材育成のサービス強化を目指す



学びたい時に学べる環境を提供

クインテグラル株式会社では年間約200の公開コースを開催しており、1名からの参加、他流試合の場を提供しています



Quintegral
A Member of the AMA Global Network

Public Training Program 2025

世界の「ベストプラクティス」をあなたの会社の「ベストプログラム」に。

ABOUT US

クインテグラルは、世界有数の人材育成組織AMA(American Management Association)ブランドを日本をはじめアジア各国で提供している企業の組織開発・人材育成パートナーです。
“グローバルビジネスで活躍する人材の育成”を目的にAMAが行った市場調査に基づき開発したプログラムを1名様からご参加可能な公開型トレーニングコースとしてご用意しております。
例年ご評価いただいているプログラムをぜひご受講ください。

OUR ADVANTAGE

- グローバルの舞台での活躍を目指したトレーニングプログラム
- 日本で“唯一”AMAブランドプログラム
- グローバル人材を生み出し続けている講師陣

お問い合わせ Pubcourse@quintegral.co.jp
03-6268-9489

お申込はこちら



Public Training Program 2025

Public Training Program 2025
全てのプログラムとスケジュール、費用はこちらからご確認ください



- 変革を通じてチームをリードする**
変化に対する反応を管理し、メンバーを鼓舞し、あらゆる変化への取り組みを通して最適な生産性を確保できるようなコミュニケーションを可能にする実践的なツールを学びます
- ダイバーシティ & インクルージョン**
多様性と包容を通じた個人・チーム・組織の可能性を最大化することを目指し、自分自身、チーム、組織のあらゆるレベルで、インクルージョン（受容）が生み出すメリットを深く理解します
- ボイス・オブ・リーダーシップ**
「あなたの声（メッセージ）を通して人に影響力を与えること」に焦点を置き、効果的なメッセージを組み立てて伝えるスキル・ツールを学びます
- 職場で役立つ読得スキル**
心理学的なトリガーについて学び、学んだ知識をいかに双方に望ましい成果に結びつけるかを探索し、さまざまなビジネス上の意思疎通のシーンに応用し、影響力を高める方法を学びます
- インターパーソナルコミュニケーション**
自分の役割/役割に関係なく、他者と相互理解を築き、つながりを持つために必要なコミュニケーションスキルと行動特性を向上させることに焦点を当てます
- 人工知能(AI) ビジネスエッセンシャル**
AIが組織やビジネスの世界に与える影響は、すでに計り知れず、そのAIについて理解を深め、すでにどのように活用されているのか、そしてどのようなビジネスチャンスがあるのかを学びます

プログラム、開催スケジュールは予告なく変更となる場合がございます。予め、ご了承ください。

クインテグラル株式会社
〒102-0073 東京都千代田区九段北1丁目13-5 ヒューリック九段ビル2階

お問い合わせ Pubcourse@quintegral.co.jp
03-6268-9489

お申込はこちら



こちらから
詳細をご確認ください



クインテグラル株式会社へ お気軽にお問い合わせください



東京都千代田区九段北
1丁目13-5 ヒューリック九段ビル2階



pr@quintegral.co.jp



03-6268-9489



<https://www.quintegral.co.jp/>

