

| 新任技術系管理職研修

技術者から管理職へ 新任技術系管理職研修

— 自分が答えを出す人から、部下と周囲の力を成果へつなぐ人へ —

対象	標準時間	構成
新任の技術系管理職	1日 9:00～17:00	講義・解説 約5割／演習・対話 約5割

技術者は、早く答えを出すことで評価されてきた

技術者は、早く確かな答えを出し、自分で問題を解くことで評価されてきました。しかし管理職になると、その強みが、部下より先に答えを示し、仕事と判断を抱え込む形で表れることがあります。本研修では、専門性を活かしながら、自分の答えを唯一の答えとせず、部下と周囲の力をつないでチームを成果へ導く働き方へ転換します。

1. この研修が扱うこと

新任管理職研修としての共通部分	技術系管理職として深く扱う部分
成果責任、任せる前の設計、任せた後の進捗管理という、新任管理職の基本を学ぶ。	技術者の思考傾向を踏まえ、自分の答えを急がず、アイデアの原石に光をあて、異なる専門性につなぐ。

2. 研修のねらいと到達点

新任管理職の役割と業務管理の基本を踏まえ、技術者としての専門性を活かしながら、自分で答えを出す働き方から、部下と周囲の力で成果を出す働き方へ転換します。

理解する	使えるようになる	持ち帰る
成果責任／技術者の三つの傾向／答えを急ぐ負のループ	考える役割を渡す任せ方／原石に光をあてる対話／兆候を捉えた挽回計画	各 UNIT の気づき／任せ直す仕事／職場で実行する行動と振り返る日

3. 標準タイムテーブル

時刻	UNIT	テーマ	主な形式
9:00～10:00	1	技術者から管理職へ — 自分の成果からチームの成果へ	講義・対話
10:10～11:05	2	技術者としての強みが、管理職になると起こす壁	講義・ケース
11:15～12:20	3	技術テーマを任せ、考える役割を渡す	講義・設計演習
13:20～14:25	4	アイデアの原石に光をあて、異なる専門性につなぐ	講義・ロールプレイ
14:35～15:55	5	兆候と進捗のずれを捉え、計画を立て直す	講義・ケース討議
16:05～16:50	6	部下と周囲の力を成果につなぐ一歩	個人・対話

※研修本編 370 分。昼休憩 60 分、休憩 10 分×4 回。16:50～17:00 はアンケート・事務連絡等。講義と演習を概ね半分ずつ構成します。

4. カリキュラム詳細

六つの UNIT を通じて、技術者として自分で答えを出す働き方から、考える役割を部下へ渡し、部下と周囲の力を成果へつなぐ働き方へ移行します。

UNIT 1 60 分 技術者から管理職へ — 自分の成果からチームの成果へ		
学ぶこと 一般社員と管理職の責任の違い。山登りの比喻から、自分の成果ではなく、チームの成果に責任を持つ役割を捉える。	演習・対話 事前課題を基に、自己紹介と新任管理職としての困りごとを 4 人で共有する。山登りと『三つの慣れる』から役割の変化を考える。	持ち帰るもの 管理職として担う成果／現在の困りごとを見る視点
UNIT 2 55 分 技術者としての強みが、管理職になると起こす壁		
学ぶこと 納得すると動ける／考えることが好き／正解を一つと捉えやすい、という傾向と、答えを急ぐ負のループ。	演習・対話 自分が部下より先に答えを示した場面を振り返り、仕事・部下・自分に起きた影響を考える。	持ち帰るもの 答えを急ぎやすい場面／次に一度待つ場面
UNIT 3 65 分 技術テーマを任せ、考える役割を渡す		
学ぶこと 目的・期待成果、考える役割、判断範囲、確認点、相談・支援を設計し、相手に届く言葉で伝える。	演習・対話 自分が抱えている実際の仕事を一つ選び、5 点で任せ方を設計し、グループで見直す。	持ち帰るもの 職場で使える任せ方設計／任せ直す一つの仕事
UNIT 4 65 分 アイデアの原石に光をあて、異なる専門性につなぐ		
学ぶこと 未完成な考えを切り捨てず、根拠や不確かな点を聴き、必要な専門性へつないで次の行動を決める。	演習・対話 役割カードを使い、管理職役・部下役を交代する。技術的正解を競わず、原石を拾い、異なる専門性へつなぐ対話を練習する。	持ち帰るもの 原石に光をあてる問い／異なる専門性へつなぐ次の行動
UNIT 5 80 分 兆候と進捗のずれを捉え、計画を立て直す		
学ぶこと 遅れが確定する前の兆候を捉え、計画した状態と実際の状態を比較する。後工程への影響を見ながら、役割・順序・方法・支援を見直す。	演習・対話 遅延ケースで兆候と進捗のずれを整理し、人・役割・順序・方法を組み替えた挽回計画を作る。山登りの比喻に戻り判断を整理する。	持ち帰るもの 進捗のずれを捉える視点／挽回計画と次の確認点
UNIT 6 45 分 部下と周囲の力を成果につなぐ一歩		
学ぶこと U1 の困りごとと各 UNIT の気づきを振り返り、管理職として変える行動を一つに絞る。	演習・対話 場面、相手、自分の行動、最初に行う日、確認方法、振り返る日を具体化し、4 人で確認する。	持ち帰るもの 実行可能な一つの行動／最初に行う日と振り返る日

運営とカスタマイズ

各 UNIT の最後に 5 分の振り返りを行います。グループは 4 人を基本とし、全グループの発表は行わず、講師が 2～3 例を拾って解説します。本資料は標準案であり、対象者の役割・経験、企業課題、実施時間に応じて、事例・演習・時間配分を調整します。労務・法務・コンプライアンスは指定教材がある場合に組み込みます。