

〇〇市役所 様

「人事評価者のためのマネジメント研修」  
企画書

20××年×月××日

(株)MC システム研究所

内山 力

## 1. 目的

- ・ 初任評価者（係長）を対象として、人事評価を中心とするマネジメントの考え方を学ぶ。
- ・ 自らが行う人事評価オペレーションについて考える。
- ・ 人事評価オペレーションの部下への説明力を高める。

## 2. コンセプト

民間企業向け「初任マネジャーセミナー」（通常 2 日～3 日で実施）を、以下のとおりカスタマイズして行う。

- ・ ケーススタディを当市役所向けに編集する。
- ・ 上記セミナーの要素のうち人事評価部分を中心として 1 日（7H）に圧縮する。
- ・ 圧縮した部分は自己学習、レポート作成、フィードバック評価にて補うことも可（オプション）。

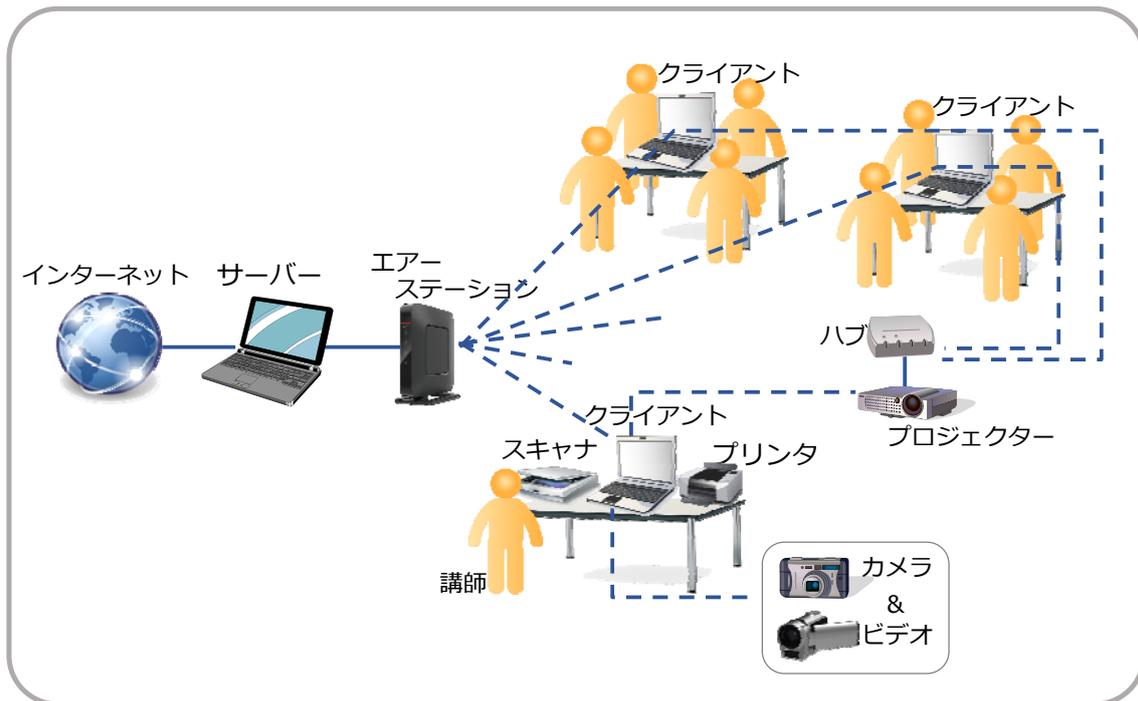
### 3. 実施カリキュラム

時間	項目	学ぶポイント
9:00～9:30	オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントと管理のちがい</li> <li>・マネジメントの構成要素</li> <li>・人事評価の位置づけ</li> </ul>
9:30～11:00	マネジメント基本	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントの原理・原則</li> <li>・権限委譲 ⇒ケースワーク「リーダーの役割」</li> <li>・マネジメントサービス ⇒グループディスカッション「八尾市のマネジメントを考える」</li> <li>・マネジメントサイクル ⇒ケースワーク「CHECK&amp;ACTION」</li> </ul>
11:00～15:00 (昼食12:00～13:00)	人事評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価システムと人事評価オペレーション</li> <li>・人事評価システムを理解する ⇒ケースワーク「人事評価システムを部下に説明する」</li> <li>・人事評価オペレーションを考える ⇒ケースワーク「人事評価結果に部下からクレームが出た」 ⇒グループディスカッション「自らの人事評価について」</li> </ul>
15:00～16:00	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成論</li> <li>・人事評価と人材育成の関係 ⇒ケースワーク「部下を育てる」</li> </ul>
16:00～16:45	チームマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リーダーシップ、部下のモチベーション、コミュニケーション</li> <li>・人事評価とチームマネジメント ⇒ケースワーク「人事評価で部下のモチベーションを高める」</li> </ul>
16:45～17:00	まとめ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価者と部下の関係をどう作るか</li> <li>・人事評価者として学習すべきことは何か</li> </ul>

\*休憩は適宜とります

## 4. セミナー環境

本セミナーは、基本的にはレクチャー⇒ケース提示⇒グループディスカッション⇒クラスディスカッション⇒解説というスタイルを進めます。そのためセミナーは以下のような無線 LAN 環境とし、設備は弊社より送付します。



### ソフトウェア環境

- ・グループウェア
- ・オフィス一式
- ・LAPLINK (リモート画面参照)

## 5. テキスト

以下のテキストを使用します。

- ・ ケーススタディ集（貴市向けに編集）
- ・ マネジメント3.0（市販本、同友館発行 内山カ著）  
⇒セミナー終了後、受講者が購入しても可（その場合レジュメを提供する）

## 6. 講師

内山 カ（プロフィールは別添1参照）

## 7. フィードバック評価（オプション）

前記の通り、フィードバック評価を行うことも可能

- ・ 評価対象はセミナー受講（評価を実施する場合はセミナーの状況をビデオ撮影）およびレポート
- ・ 評価項目は任意の10項目。弊社の指定項目であれば、他のリーダークラス（民間企業受講者約5000名）との能力比較が可能
- ・ サンプルは別添2参照

■プロフィール : 内山 力 (うちやま つとむ)

(1) 生年月日 : 1955 年 12 月 21 日

(2) 略歴

- 1979 年 3 月 東京工業大学理学部情報科学科卒業  
1979 年 4 月 (株)日本ビジネスコンサルタント (現 日立システムズ) 入社  
システムエンジニア、プロジェクトマネジャー、事業プランニング  
を担当  
1990 年 3 月 ビジネスコンサルタントとして独立  
1992 年 4 月より 産能短期大学非常勤講師を兼任  
1994 年 12 月 (株)MC システム研究所を設立し、代表取締役就任  
1995 年 4 月より 産能短期大学非常勤講師を兼任  
2004 年 4 月より 産能短期大学大学院 (MBA コース) 兼任教員 (教授)

(3) 取得資格 : 中小企業診断士、特種情報処理技術者、システム監査技術者

(4) 主な著書

- ・ マネジメント 3.0 (同友館)
- ・ マネジャーのためのケーススタディブック (同友館)
- ・ 課長になれない人の特徴 (PHP 研究所)
- ・ 「人事マネジメント」の基本 (PHP 研究所)
- ・ マネジメントは「理系的思考」でうまくいく (日本能率協会マネジメントセンター)
- ・ ビジネスマンのナレッジ基本編、専門編 (同友館)
- ・ 組織を変革する手順 (同友館)
- ・ 論理的な伝え方を身につける (PHP 研究所)
- ・ まわりから「仕事ができるね」と言われたい (同友館)
- ・ セールスのセオリー (同友館)
- ・ ビジネスマンの数字活用力向上講座 (同友館)
- ・ 「ビジネスの常識」が 1 冊でわかる本 (PHP 研究所)
- ・ 会社の数字を科学する (PHP 研究所)
- ・ 「数学」を使えるビジネスマンはみな幸福である (KK ベストセラーズ)
- ・ 経営コンサルティングの基本 (同友館)
- ・ 微分・積分を知らずに経営を語るな (PHP 研究所)
- ・ コンサルタント論 (同友館)
- ・ 「あなたの会社選び」をコンサルティングします (産能短期大学出版部)

- ・誰でもできる！マーケティングリサーチ（PHP 研究所）
- ・コーポレート・イノベーション（産業能率大学出版部）
- ・企業の見方（同友館）
- ・会社のナレッジシリーズ（会社、経理、マーケティング、IT、生産、流通、経済、法律）（同友館）
- ・コンサルティングセオリー（同友館）
- ・ソリューションビジネスのセオリー（同友館）
- ・ビジネスリーダーのセオリー（同友館）
- ・計数分析のセオリー（同友館）
- ・人材育成のセオリー（同友館）
- ・IT 活用の基本（日本経済新聞社）
- ・マネジャーが知っておきたい経営の常識（日本経済新聞社）
- ・中小企業診断士（日本経済新聞社）
- ・数字を使える営業マンは仕事ができる（日本経済新聞社）

他多数

【20××年1月現在】

## フィードバックコメント

〇〇〇〇〇〇部

氏名：×× ××

評価項目		評価					コメント
		A	B	C	D	E	
マネジメント力	マネジメント理解力			○			マネジメントを理解する力はあるが、その目が第3者的であり、自らがマネジメント遂行を担うという意欲は感じられない。 起きている現象から課題をクールにとらえる力は高い。課題解決のベクトルを取ることはできるのだが、やや抽象的かつ“べき論”が多く、解決のパフォーマンスがあまり期待できない。 情報を構造化して整理する力は高いが、ドキュメントに自らの意見をうまく取り込んでいくことが今1つできない。そのためレポートは報告的なもので終わっている。 リーダーとして自らの手で変革を実行したいという意欲が感じられない。現在与えられた職務を着実に実行していくことしか頭にない。
	課題発見能力		○				
	課題解決能力			○			
	企画力			○			
	実行力				○		
リーダー資質	論理性		○				論理性が高く創造性が低いという典型的なエンジニアタイプである。そのため情報を整理することはできるが、創ることができず、また他人の斬新なアイデアに対しても今1つ興味を示さない。 1人で思考を集中させていく力はあると思うのだが、今回のグループワークでは時々思考が途切れてしまっている印象をまわりに与えていた。 自ら意見を言う力が弱く、また他人の意見も聞いているとは思いますが、反応がいかにも鈍い。 リーダーとして行動することはなく、時には傍観者、時には書記という形でややアウトサイドにすることが多かった。
	創造性				○		
	集中力			○			
	コミュニケーション力				○		
	リーダーシップ				○		

## 総合評価

今回のセミナーでは今1つあなたの力を発揮できなかった。その原因は2つある。そしてそれがあなたの次のキャリアを考えた時の大きな課題だと思う。

1つは現在の自らの職務しか頭にないことである。そのためセミナーコンテンツもすべて自分の職務に役立つかどうかだけで判断し、取捨選択している。オリエンテーションで述べたとおり、本セミナーはあなたの現在のマネジャーとしての仕事をパワーアップするためのものではない。あなたの次のキャリアを自らが考え、創っていくものである。組織はあなたに次のキャリアを考えてほしいと思っている。その問いかけにあなたは答えなくてはならない。それが組織人である。今のマネジャーという仕事でビジネスマンの最後を終えるのか、次のキャリアを望むかである。私はあなたにとってのベストキャリアは…