

Confidential

各プランご利用イメージ（概要）

本資料記載のイメージは、基本プランの平均的なご利用のイメージをおまとめしています。

メンタリングは、管理職や組織のご状況に合わせてプログラムが変更になる場合がございますので、あらかじめご了承ください。

管理職の社外メンタープログラム

Good Team

01.はじめての管理職プラン

管理職の社外メンタープログラム

Good Team

メンバーマネジメント2年目まで 初めての管理職プラン



初めての管理職プラン

メンバーマネジメント
2年目までの方

3ヶ月：250,000円(税別)

従業員から管理職への移行を「意識」「行動」「メンタル」面で包括的に支援し成長を加速します。
12のマネジメント役割における、管理職の強みやリソースを見える化。管理職の役割を理解し、自分らしいマネジメントに自信を持って活躍できる管理職になりたい方へ！

メンタリング

- **セットアップセッション(90分) 1回**

メンターとの初回セッションです。これからパートナーとして3ヶ月間を歩むために、お互いを知り、信頼関係を構築。3ヶ月後の目標設定を行います。

- **メンターセッション (60分) 6回**

2週間に1回のペースで実施します。3ヶ月後の目標に対して、管理職コーチングを行いながら、必要に応じてティーチングを提供し、管理職として一歩一歩着実に成長を促します。

- **メンターからのフォローメッセージ**

メンターセッション終了後に、応援やフォローのメッセージが届きます。3ヶ月間、一緒に楽しく頑張りましょう！

成長ワークツール

- **管理職成長の動画研修(2H)**

管理職の役割を体系的に理解できる、“型”である「管理職の12役割ステップ」をお届けします。また、役割を理解した上で、実践しながら成長するための管理職専用の「リーダーシップPDCAマネジメント」の成長習慣を作る方法を学びます。

- **管理職の12ステップTipsテキスト**

マネジメントの役割理解と、役割実践の際に必要なリーダーシップの観点を心理学と脳科学をベースに学べる管理職が効率的効果的にマネジメントに取り組むためのTips集。Good Teamで定義しているマネジメント12役割ステップ毎に学べます

- **マネジメント・リソースマップ**

管理職が本来持っている強みやリソースを見える化。強みやリソースを役割毎に見える化するから、強みを使い分ける癖づけがされてマネジメントの生産性を高めます。

- **リーダーシップPDCAマネジメントシート**

管理職の役割を遂行する中で日々起こる問題課題に対してリーダーシップを成長させるためのPDCAサイクルを回す思考を深め行動する習慣を作ります。

安心サポート

- **メンターマッチング面談**

あなたの資質や、マネジメント課題、組織状態、ご家庭環境などに合わせて、最適なメンターをご紹介します。

- **メンター変更相談&面談**

プランが進む中で、万が一、メンターとの相性が気になったり、他のメンターの専門分野について話を聞きたいなどの場合は、すぐにメンターを変更することができます。

- **キャリアサポート**

管理職のキャリアに悩んだ時、メンタリングをキャリア相談に変更できます。管理職経験豊富なプロのキャリアコンサルタントに相談できます。

いつでも
Good Team事務局へ
進め方をご相談ください。

※法人様は、管理職育成方針に合わせたメニュー構築も行っております。お気軽にお問い合わせください。

confidential

「はじめての管理職プラン」の流れイメージ

プレイヤー目線を卒業し、管理職の視座で組織と向き合い、自律的な成長で成果に挑めるようになる！

1 基礎を学ぶ 管理職のリーダーシップTips



オプション

マネジメントの一連の流れと役割を理解 実践に必要なリーダーシップを体系的に学ぶ

マネジメント全体像(12のマネジメント役割)を理解し、成果を出すためのリーダーシップ理論や型を学びます。学んで終わらず、実践しながらメンタリングされることで、経験から学び着実な成長へと導きます。

2 目標設定 組織と管理職の“ありたい姿”をマネジメント視点で具現化



心から「本当に実現したい」と思える目標 だからこそ、リーダーも組織も本気になる！

企業ビジョン実現に向け、自組織をどんな組織にしていきたいか？そのためにはどんな管理職でありたいか？

管理職経験豊富なメンターが、経営目標と接続し事業フェーズと組織状態に配慮しながら、管理職自身の想いを引き出して、個別の成長目標を設定します。

3 課題設定 高い視座と深い内省で“本質的な課題”を設定

マネジメント視座へ高めながら、今必要な重要課題設定をサポート

役職に必要な視座で課題設定を行える力は、組織成長、成果に大きく影響します。プレイヤー目線を卒業し、管理職として課題設定を行えるようにメンターが支援します。

4 メンタリング 実践でマネジメントPDCAの回し方を習得



早期戦力化につながるメンタリング。 自信を持ち、自律的に成長できる仕組みを習得

2週間に1度のメンタリングで、管理職の成長に必要な経験学習を回すマネジメント専用のPDCAサイクルを回します。マネジメント視点を育てながら、管理職としての成長方法を習得可能。

また、目標達成に向けて必要なティーチングや事例を共有し、ゴールイメージを持って実践し、小さな成功を着実に積み重ねることで早期戦力化をサポート。

積み重ねた成功と、管理職本人が持つ「強み」や「リソース」を見る化する「マネジメントリソースマップ」で管理職として自信をつけながら成長できます。

5 自分らしいマネジメント像の形成

組織マネジメントの成功は、管理職が自分を活かしたマネジメントすることが最も重要です。自分をどのように活かせばいいかわからない管理職の組織は、メンバーの不安が生じるだけでなく、それぞれの役割の不明瞭による業務影響や生産性の低さ、関係性の歪みなどに繋がってきます。

まずは、管理職自身が、マネジメント役割を正しく理解し、その役割に自信を持つ挑める「自分らしいマネジメント像」を把握しアップデートし続けることが大切です。

confidential

※ 管理職や組織状態によって、実際のメンタリング内容は個別性の高いものになります。予めご了承ください。

Copyright © Hitoiro Inc. All Rights Reserved.

02.マネジメント変革プラン



Copyright © Hitoiro Inc. All Rights Reserved.

(目安) メンバーマネジメント3年目以降 マネジメント変革プラン



マネジメント変革プラン

メンバーマネジメント
3年目以降の方

3ヶ月：320,000円(税別)

管理職として、さらに成長の必要を感じている方向けのプランです。思考・行動の癖をメタ認知することで成長を促します。また、自分にない社外メンターの視点を取り入れながら、チーム、マネジメント、リーダーシップを見つめ直し、新たなマネジメントスタイル構築を加速。成果に向けて取り組みます。

※法人様は、管理職育成方針に合わせたメニュー構築も行っております。お気軽にお問い合わせください。

Copyright © Hitoiro Inc. All Rights Reserved.

confidential

メンタリング

- **セットアップセッション(90分) 1回**

メンターとの初回セッションです。
これからパートナーとして3ヶ月間を歩むために、お互いを知り、信頼関係を構築。
3ヶ月後の目標設定を行います。

- **メンターセッション (90分) 5回**

2週間に1回のペースで実施します。
管理職としての成功体験や、マネジメント上の「癖」に気づくため、マネジメントPDCA方法をメンターと修正しながら視座を高めながらスタイル変革を促します。

- **メンターからのフォローメッセージ**

メンターセッション終了後に、応援やフォローのメッセージが届きます。
3ヶ月間、一緒に楽しく頑張りましょう！

成長ワークツール

- **管理職成長の動画研修(2H)**

管理職の役割を体系的に理解できる、“型”である「管理職の12役割ステップ」をお届けします。また、役割を理解した上で、実践しながら成長するための管理職専用の「リーダーシップPDCAマネジメント」の成長習慣を作る方法を学びます。

- **管理職の12ステップTipsテキスト**

マネジメントの役割理解と、役割実践の際に必要なリーダーシップの観点を心理学と脳科学をベースに学べる管理職が効率的効果的にマネジメントに取り組むためのTips集。Good Teamで定義しているマネジメント12役割ステップ毎に学べます

- **マネジメント・リソースマップ**

管理職が本来持っている強みやリソースを見える化。強みやリソースを役割毎に見える化するから、強みを使い分ける癖づけがされてマネジメントの生産性を高めます。

- **リーダーシップPDCAマネジメントシート**

管理職の役割を遂行する中で日々起こる問題課題に対してリーダーシップを成長させるためのPDCAサイクルを回す思考を深め行動する習慣を作ります。

安心サポート

- **メンターマッチング面談**

あなたの資質や、マネジメント課題、組織状態、ご家庭環境などに合わせて、最適なメンターをご紹介します。

- **メンター変更相談＆面談**

プランが進む中で、万が一、メンターとの相性が気になったり、他のメンターの専門分野について話を聞きたいなどの場合は、すぐにメンターを変更することができます。

- **キャリアサポート**

管理職のキャリアに悩んだ時、メンタリングをキャリア相談に変更できます。管理職経験豊富なプロのキャリアコンサルタントに相談できます。

いつでも
Good Team事務局へ
進め方をご相談ください。

「マネジメント変革プラン」の流れイメージ

企業成長に必要なマネジメントにアップデート！ 経営と現場の心をつなぎ、変化に強いマネジメントで成果を出す！

1 変革方針を揃える

社内の目線を揃え、管理職への期待を知る



マネジメントを変革する＝
経営と現場をつなぐメッセージが変わること

企業ビジョンを実現する経営戦略に重要な経営と現場の架け橋となる「管理職がどんな組織、人材、成果をつけていくべきか」経営と管理職両者納得する方向性を揃えていただきます。

2 目標設定

変化の必要性に納得し、未来の自分へ期待を定める



管理職のキャリアと、企業や変革方針の結合点を見つけ、納得できる目標設定が成功のカギ

マネジメント成長のカギは、管理職が納得する自分のキャリアと組織方針が結合された目標です。この会社で働く自分なりの意味を見出し、納得した上で働くからこそ、腰を据えてマネジメント変革に向き合う土台が整います。メンターが管理職の本音を引き出し、一人一人が納得できる目標設定に真摯に向き合います。

3 課題設定

経営戦略と接続し「選択と集中」マネジメントで効率UP

課題を、組織、マネジメント、リーダーシップの3面からメンターと分析！

間違った課題設定は、管理職の成長を遅らせるだけでなく、組織成果が出ない1番の原因になります。経験豊富なメンターが、管理職の認識と思考の癖を把握しながら、本質的な課題設定を支援し、「選択と集中」のマネジメント変革に取り組みます。

4 メンタリング1

今までのやり方を手放し、進化する土台をつくる



(アンラーン)

1セッション90分中
約30分がアンラーン

メンターとの丁寧な現状整理で
今までの“マネジメントの癖”を取り除く！

今まで、マネジメントやリーダーシップを発揮する上で培ってきた認識・思考の仕方、行動パターンの癖をリセットします（アンラーンの実施）。

マネジメントやリーダーシップも時代や事業フェーズによって、柔軟に変化させることは最も重要です。

新しい管理職としてのあり方を学び、行動できる状態を作るために、まずは今までの価値観や行動を手放すサポートを行います。

5 メンタリング2

リスキリングで新たなマネジメント・リーダーシップへ



メンターの代理経験とリーダーシップTipsで
学びすぐに実践！
新たなマネジメントを自分のモノに！

7:2:1の法則の通り、ビジネスパーソンの成長の肝は「7割が経験」です。経験を積むための新たな学びを「実践」するためには「これならデキる！」と管理職本人が思える状態になることが重要です。Good Teamのメンターの経験と実例の共有や、リーダーシップTips（オプション）があれば、経験学習を素早く回すことが可能となり、継続することで新たなマネジメント・リーダーシップ像が実現します。

confidential

※ 管理職や組織状態によって、実際のメンタリング内容は個別性の高いものになります。予めご了承ください。

Copyright © Hitoiro Inc. All Rights Reserved.

03. チェンマネBOOTCAMP



Copyright © Hitoiro Inc. All Rights Reserved.

管理職が自分らしいリーダーシップで成果を出せる、「成長環境」・「行動習慣」・「自信」を構築できる！

Good Team

チエンマネBOOTCAMP（法人様用）



チエンマネBOOTCAMP

管理職の器を広げ、成長加速しながら
人が成長する組織運営を実体験し学ぶ場

4ヶ月～370,000円(税込)

管理職仲間とメンターとの視座・視点交換を通じ、
社内に自ら成長できる環境（横の繋がり）と管理
職の成長習慣を形成。グループの力で一人では不
可能な成長（垂直的成長）スピードと幅を求める際に。
多様な視点を活かして、マネジメント成果に必要な
自分の強みを活かすリーダーシップ発揮は勿論、プラ
ンを通して人が成長する組織運営を実体験しながら
学べます。

有効な場所・状況

1. 管理職の意識・行動変容を着実に進め、成長を定着させたい時
2. プレイングマネージャーから卒業を着実に実現させたい時
3. 管理職同士で成長を支援し合う関係性を社内で構築したい時
4. 自ら能動的に成長する管理職を育成したい時
5. 後任育成スキルを習得したい時
6. 次世代リーダー・新任管理職、女性管理職の育成・トランジション期を早期解消したい時

プログラムのポイント

- 管理職の12役割理解と実践
- リーダーシップPDCAサイクルの着実な実効と定着化（成長習慣の構築）
- 管理職の強み発掘・強化によるマネジメント効率化
- 管理職の自己肯定感の向上効果
- 他の管理職とメンターからの新たな視点と気づきからの学び
- 部門・チーム間の横連携効果
- 効果的なメンバー育成のための組織運営の実体験

メンタリング

1週間～3週間に1回のペースで、4人1組になり下記の内容を実施します。

組織ビジョンに対して、3ヶ月後の管理職目標を設定。日々のマネジメント実践を通して、管理職が成長加速するためのリーダーシップPDCAを回す方法をレクチャーしながら、グループメンバーとメンターから自分にはない視座・視野・視点を得て、成長の幅も広げていくことで、マネジメント役割の推進力を強化します。

また、プランには個別メンタリングでの個別フォローアップを含むため、個別性の高い課題にも寄り添うことが可能です。

成長ワークツール

・ 管理職成長の動画研修(2H)

管理職の役割を体系的に理解できる、“型”である「管理職の12役割ステップ」をお届けします。また、役割を理解した上で、実践しながら成長するための管理職専用の「リーダーシップPDCAマネジメント」の成長習慣を作る方法を学びます。

・ 管理職の12ステップTipsテキスト

マネジメントの役割理解と、役割実践の際に必要なリーダーシップの観点を心理学と脳科学をベースに学べる管理職が効率的効果的にマネジメントに取り組むためのTips集。Good Teamで定義しているマネジメント12役割ステップ毎に学べます

・ マネジメント・リソースマップ

管理職が本来持っている強みやリソースを見る化。強みやリソースを役割毎に見える化するから、強みを使い分ける癖づけがされてマネジメントの生産性を高めます。

・ リーダーシップPDCAマネジメントシート

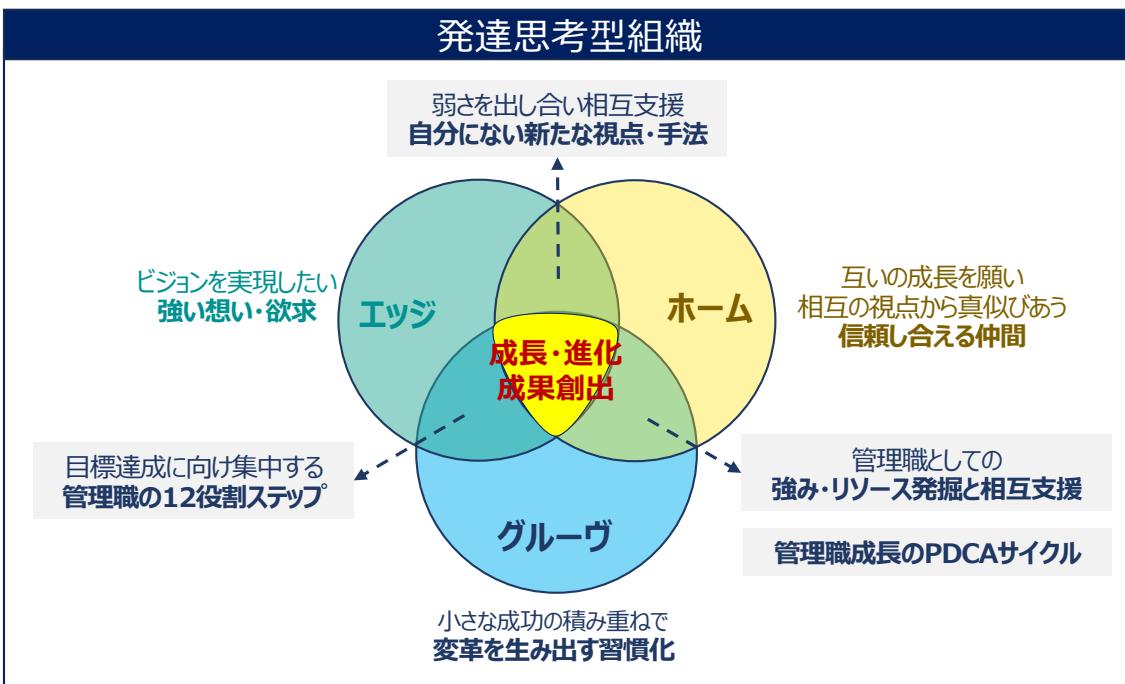
管理職の役割を遂行する中で日々起こる問題課題に対してリーダーシップを成長させるためのPDCAサイクルを回す思考を深め行動する習慣を作ります。

プログラムの流れは 次頁をご覧ください

※管理職育成方針に合わせたメニュー構築も行っております。
お気軽にお問い合わせください。

チェンマネBOOTCAMPの特徴

チェンマネBOOTCAMPは、成人の絶え間ない成長で、変化に強い「成長する組織」で進化し続けることを可能にする「発達思考型組織」（ハーバード大学教育大学院 ロバート・キーガン教授提唱）をベースとして開発されたプログラムです。



プログラム参加メリット

発達思考型組織の理論で構成された本プログラムに参加することにより、管理職自身のリーダーシップ開発のみならず、メンターのファシリテーションに触れ、

- ① 管理職自身が「成長するチーム運営」を体験しながら自身と組織成長に取り組める
- ② 自組織で実践しながら、事実に基づく「自分らしい管理職像」を自信を持って構築することが実現可能です。

confidential

管理職自身が、チームと共に進化・成長し続ける組織マネジメントを体験！

管理職としてのリーダーシップ成長と、「成長する組織」のマネジメント実践基礎が学べる・身に付くスペシャルプログラム！

■ 基本プログラム内容

Phase1	Day1	管理職の成長環境づくり
	Day2	管理職12役割とステップ（型）
	Day3	リーダーシップ成長のコツとPDCA ↳ ★個人メンタリング
	Day4	個人目標宣言
Phase2	Day5	グループメンタリング (多様な視点を得て成長のPDCAを回す)
	Day6	
	Day7	
	Day8	マネジメントリソースの拡大 ↳ ★個人メンタリング
Phase3	Day9	グループメンタリング (多様な視点を得て成長のPDCAを回す)
	Day10	
	Day11	ナレッジ・シェア
	Day12	振り返り

Phase 1：管理職の成功の「型」と「仕組み」を得て、組織ビジョン実現のための成長意欲を掻き立てる環境構築

管理職の「時間がない」を解決し成果に真っ直ぐ取り組める「マネジメントの型」を得た上で、ありたい姿を軸とした「行動できる目標設定」で実践へのレディ状態を作る。1人では大変なことも、共に成長し支えあう仲間と挑戦する関係性を構築。

Phase 2：管理職として成長・成果を出すPDCAを体験し習慣化

管理職として成長しながら目標達成できる、管理職専用PDCAサイクルマネジメントを、専用のワークシートとグループメンタリングを通して身につけ、自律的な成長土台を構築します。

Phase 3：自信が湧き起こる！効率的に成果を出す自分と出会う(自己理解)

グループと個人メンタリングで自分の強み・リソースを活かしたマネジメントに気づき、仲間と互いを活かし共創し合う関係性を構築。組織のつながりを強化し相互支援の具体的な方法と経験を体験しながら学びます。

Phase 4：自分の強みを活かすマネジメントで成功体験を積む！

マネジメントもリーダーシップも一つの正しい手法が存在するわけではありません。自分の強みを活かして、仲間と成長を支え合いながら、小さな成功を成長・進化しながら積み上げ自信と形に繋げていきます。

Phase 5：1人の学びが×人数分！集団知へ！

グループメンタリングでの気づきを概念化し、設定した課題に対する自分なりのマネジメントの型を作りナレッジとして仲間と共有し、集団知へとアップデートし1人では得られなかったグループ人分の経験を真似び活かします。

confidential

法人様カスタマイズ お取り組み事例

Copyright © Hitoiro Inc. All Rights Reserved.

管理職の社外メンタープログラム

Good Team

管理職の変革意欲&変革実践率トップクラスへ！

管理職のeNPSが「-50」から「-15」へ、35ポイント大幅上昇に成功！



2024年、企業に対して批判的だった管理職の54%が批判的ではなくなり、eNPS値が35pt上昇。管理職自身が自社で働くことに対する意識を大きく変革した。その結果、管理職としてのポジティブなアクション（生産性）にもプラス影響を生んでおり、変化・成長に向けた行動が取れた管理職は約82.1%を実現。

一般の管理職研修ではトップクラスの実践率となった。

詳細のお取り組みは、次ページに記載

confidential

管理職のeNPSが「-50」から「-15」まで35ポイント改善！

Good Team

課長、部長、執行役員の35名に「組織調査後」のフォローアップ（課題設定・改善）施策として下記のプログラムを実施

Good Team 管理職フォローアップ・プログラム（2ヶ月間）

利害関係のない、マネジメント経験豊富な社外メンターが、
マンツーマンで管理職の抱える問題＆課題やお悩み解決にアドバイスも踏まえながら伴走します。
管理職としての働き方、気持ち、思考の整理も行いながら、心と行動のパフォーマンスを共に高めていくプログラムです。

1. 理論・スキルを学ぶ

いつでも・どこでも・観たい時に
リーダーシップ動画
(約10分×3本)

動画で、現代の効果的なリーダーシップと、ピープルマネジメントの基礎を、理論から重要性と実践の型を学びます。

心理学 脳科学 フレームワーク

2. 自分らしいやり方発見・実践

Goodなチームを、Goodな自分で
管理職メンタリング
(オンラインメンタリング：合計3回)

問題・課題設定 90分×1回
自分しさを活かしたアクション設定・実践 60分×2回



エンゲージメントなどの調査結果を踏まえ、問題・課題を整理して、自分らしいリーダーシップで成果を出そう！

confidential

プログラムの流れ

Good Team

申込フォーム

お申込

WEB申込フォームから対象者が個別に申込

- ・メンター選定
- ・個人情報取扱の同意
- ・組織調査結果送付

動画研修 視聴

理論・知識習得

動画で、現代の効果的なリーダーシップと、ピープルマネジメントの基礎を、理論から重要性と実践の型を学びます。

(約10分×3本)

初回面談

90分メンタリング

- ・メンターと関係づくり
- ・調査結果の振り返り
- ・目標の固定化 / 設定
- ・Good / More設定
- ・課題・アクション設定

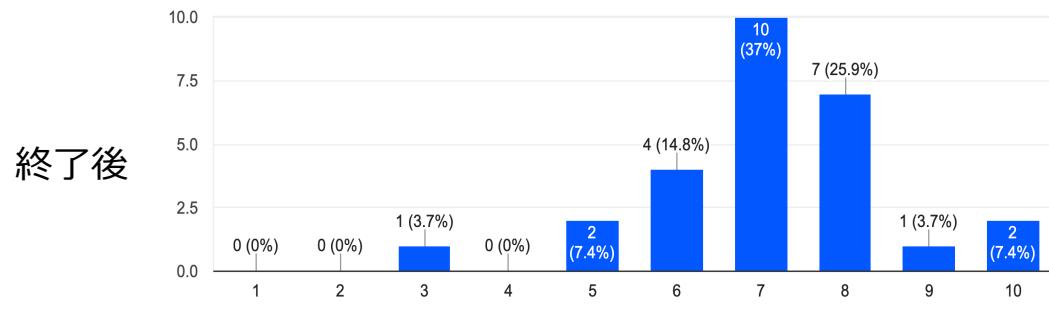
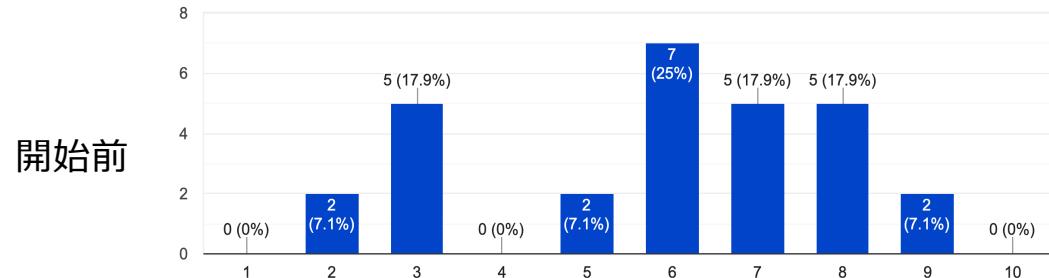
2-3回目面談

60分メンタリング

- ・前回の振り返り
- ・実践した際のGood / More整理
- ・今後のアクションプラン設定

confidential

あなたは、現在の職場を親しい友人や知人にお薦めする場合、おすすめの度合いはどの程度ですか？（10段階：1 全くお勧めしない～10非常にお勧めしたい）



	割合	eNPS値
推薦者 (9-10)	7%	-50
中立者 (7-8)	36%	
批判者 (1-6)	57%	

	割合	eNPS値
推薦者 (9-10)	11%	-15
中立者 (7-8)	63%	
批判者 (1-6)	26%	

全くお勧めしない

非常にお勧めしたい

※製造業界の平均eNPSは、-45.6%

eNPSはプログラム後に大きく改善。批判者人数が56%減少したことが要因として大きい。
プログラムを通し管理職の自社に対する意識（エンゲージメント）に大きな改善がみられている。

<開始前> 参照：利用申請フォーム | 時期：2023年12月28日～2024年1月12日 | 回答：管理職35名 | 単一回答

<終了後> 参照：メンタリング終了アンケート | 時期：2024年2月21日～2024年3月8日 | 回答：管理職34名 | 単一回答

confidential

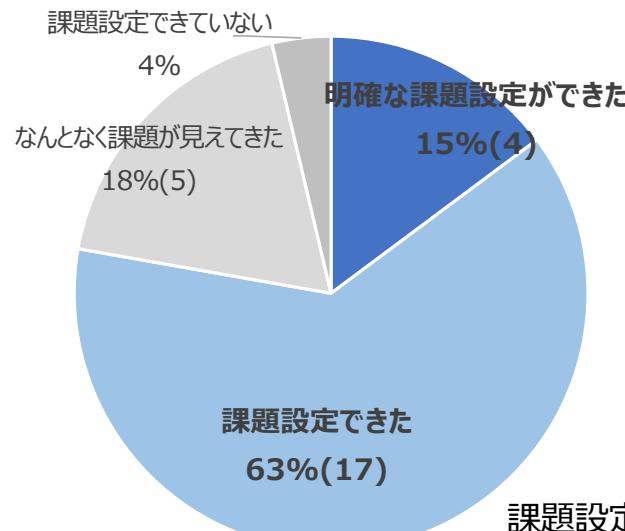
課題設定

管理職の自己認識

Good Team

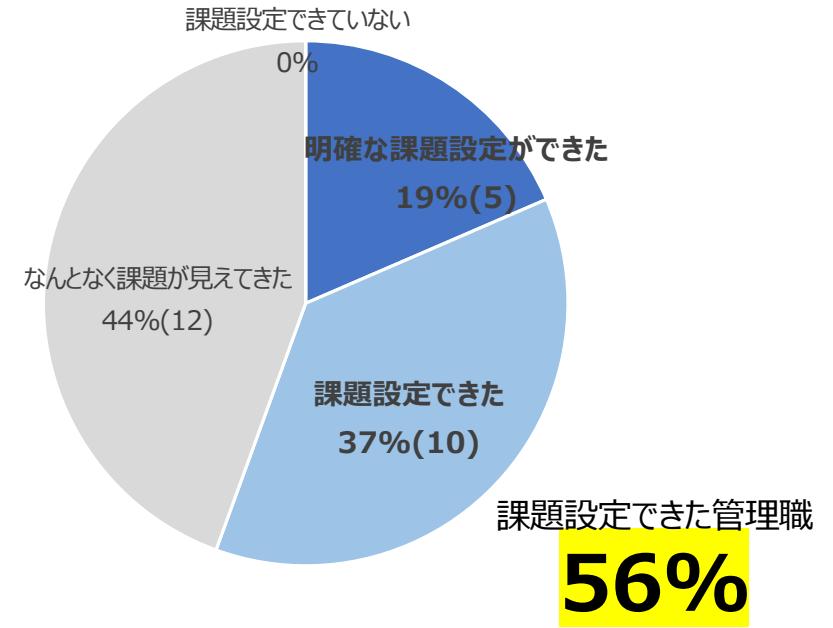
今回、管理職としての課題設定ができましたか？

マネジメント課題



課題設定できた管理職
78%

リーダーシップ課題



課題設定できた管理職
56%

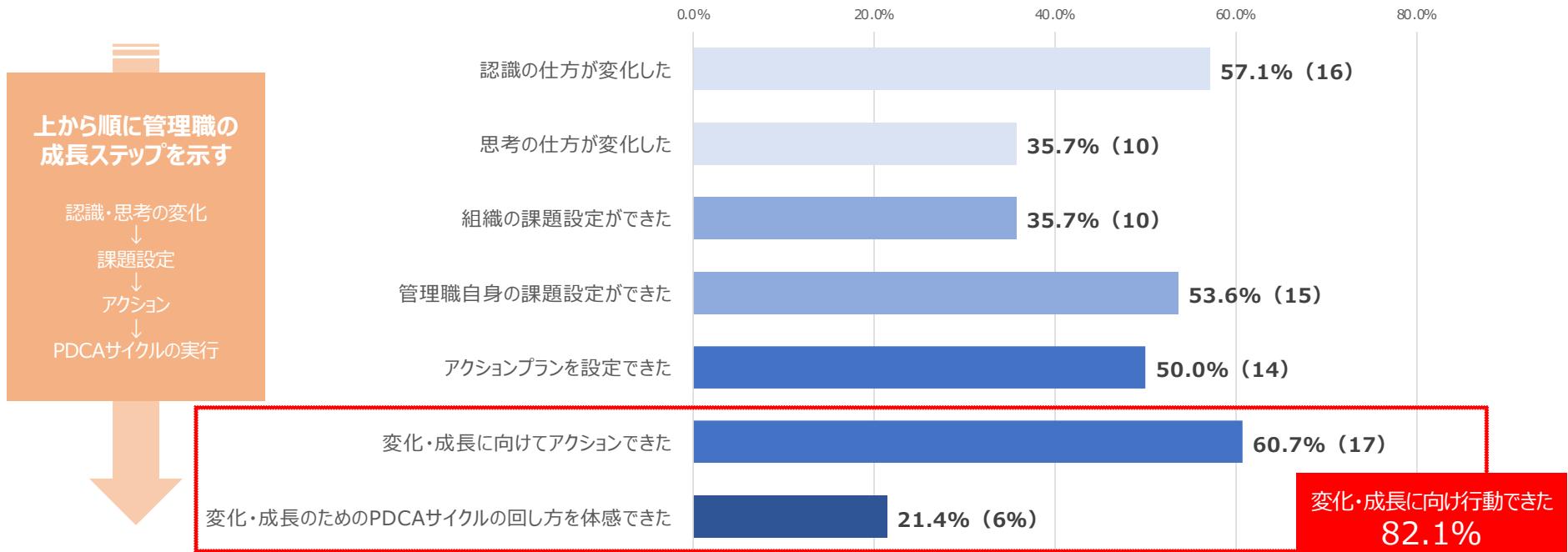
プログラム実施前に比べて、課題設定できた管理職が、
マネジメント課題は78%、リーダーシップ課題では56%となり、大きく変化したことが分かる。

参照：メンタリング終了アンケート | 時期：2024年2月21日～2024年3月8日 | 回答：管理職34名 | 単一回答

confidential

メンタリング前後の管理職の変化

Good Team



管理職の成長ステップにおいて、**82.1%の管理職が、変化・成長に向けて行動できた**というポジティブな効果が見られる。

参照：組織調査後メンタリング報告書 | 時期：2024年2月20日～2024年3月8日 | 回答：管理職34名

confidential