湖西市商工会工業部会 主催

経営者・管理職 同行参加おすすめ

経営者と管理職が一緒に考える

―― 管理職育成セミナー ――

なぜ、管理職がなかなか育たないのか？

―「もっと自分で考えてほしい」から始めない管理職育成―

こんな状態になっていませんか？

社長

- 重要判断
- 顧客対応
- 将来のこと



判断を抱える

管理職

- 現場対応
- 実務処理
- 突発対応



現場仕事を抱える

「もっと自分で考えてほしい」
「そろそろ重要な判断も任せたい」
そう思っているのに、なかなか変わらない。

本当に、管理職本人だけの問題でしょうか。

会社が何を期待し、どんな仕事・情報・判断経験を与えているのか。

「人が育たない」から
「人が育つ構造になっているか」へ

こんなことで悩んでいませんか？

- ☐ 管理職に「もっと自分で考えてほしい」と感じている
- ☐ 重要な判断は結局社長に戻ってくる
- ☐ 管理職がいつまでも現場仕事に追われている
- ☐ 3～5年後には、今より重要な役割を担ってほしい

管理職とのご参加をおすすめします



経営者

「もっと任せたい」

管理職

「これから何を担うのか」



同じ内容を一緒に聞くことが、会社に戻って、
これからの役割・仕事・判断について話し合うきっかけになります

▶ 管理職が育つために、会社は何を見直すのか ―― 続きは裏面へ

開催概要

- ●日時： 令和8年11月18日(水)　19：00～21：00
- ●会場： 湖西市商工会2階会議室
- ●費用： 無料
- ●定員： 20名　※経営者と管理職のペア参加歓迎

お申込みはこちら

お問合せ先　湖西市商工会 経営支援課　担当：加仲　☎053-576-0637　MAIL kanaka@kosai-city.net

経営者と管理職が一緒に考える 管理職育成セミナー

「管理職が育たない」を、“人”だけの問題にしない

「もっと本人が成長すれば」と考えるだけでは、なかなか状況は変わりません。
会社が期待する役割、今の仕事の持ち方、判断に必要な情報、実際の判断経験。
管理職が育つために、これらがどうつながっているかを見直す必要があります。
本セミナーでは、4つの視点から考えていきます。

このセミナーで考える4つのポイント

01 3〜5年後、その管理職に何を担ってほしいのか



「もっと成長してほしい」だけでは、目指す先は伝わりません。

会社が期待する役割と、本人が担いたい役割をすり合わせることから始めます。

02 今の仕事を抱えたままで、次の役割へ進めるのか



「今、自分にしかできない仕事」と「1年後も自分しかできない仕事」は違います。
仕事だけでなく判断も部下へ移し、自分の役割を一段上げることを考えます。

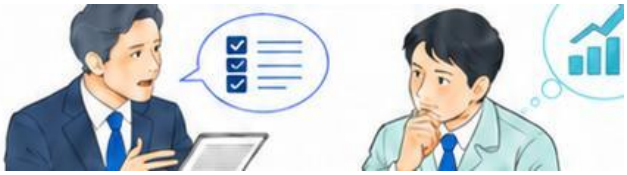
03 その判断の先に、会社で何が起こるのか



目の前の問題を収めるだけでなく、その判断が会社全体にどう影響するかまで考える。

顧客・品質・利益・会社方針がぶつかる中で、何を優先するか、自分なりの判断と理由を持つことを考えます。

04 「育ってから任せる」のではなく、任せながら育てる



管理職の判断を、社長の考えに合わせるだけでは判断力は育ちません。

必要な情報を渡し、実際に判断させ、「なぜそう判断したか」を振り返る。判断経験の中で育てることを考えます。

このセミナーで持ち帰っていただきたいこと

1. 「管理職が育たない」を、人だけの問題にしない視点
2. 「もっと任せたい」を、役割・仕事・判断まで具体的に考える視点
3. 経営者と管理職が、会社に戻って話し合うきっかけ



経営者と管理職。同じ内容を一緒に聞くから意味がある。

経営者「もっと任せたい」

管理職「これから何を担うのか」



経営者が期待する役割と、管理職が担いたい役割は、必ずしも一致するとは限りません。
同じ内容を一緒に聞き、会社に戻って、これからの役割・仕事・判断について話し合うきっかけにしていただきます。

課長・部長・工場長など、今後会社の重要な判断の一部を担ってほしい管理職とのご参加をおすすめします。

講師プロフィール



講師　池端 克夫(いけはた かつお)
経営コンサルタント／中小企業診断士
いけはた経営支援事務所 代表

製造業 約35年｜管理職20年以上
プレイングマネージャー・部長・執行役員を経験

製造業の現場実務から、管理職・経営に近い立場までを経験。現在も中堅製造業に勤務し、開発部門で技術人材育成施策の企画・実行を担っている。
また、中小企業診断士として、価格転嫁や経営改善計画の策定など、中小企業の経営課題への支援にも取り組んでいる。

私自身も、「任せているつもり」でした。

プレイングマネージャー時代は、自分が多くの仕事を抱え、部下には作業を任せても、重要な判断は自分で握っていました。
部長になってからは、部下に考えさせても、自分と違う判断が出ると「違う」と直していました。
役割が変わる中で、仕事を渡すだけでも、自分の答えに合わせるだけでも、判断力は育たないことを自ら経験しました。