

FOR HR & MANAGEMENT

管理職研修 会社選び チェックリスト

—— 提案を、同じ基準で見比べる
7つの比較ポイント&スコアシート

対象：研修会社の選定に入る人事・人材開発・経営企画の方へ

明日の管理職を、しなやかに強くする。

People Move. Results Follow.

はじめに — 提案書の見た目では、見分けられない

管理職研修を委託しようと検索すると、無数の会社が出てきます。どこも「行動変容」「実践的」「カスタマイズ」をうたい、提案書だけでは違いが分かりません。そして多くの場合、最後は**知名度・価格・カリキュラムの網羅性**で決めてしまいます。

本シートは、その3つに流されず、「**研修が機能する条件**」から**逆算した7つの基準**で会社を見分けるためのものです。研修が機能しない原因は、おおむね4つ——①**土台なきスキル注入**／②**体系なきスキルの寄せ集め**／③**やりっぱなしの設計**／④**受講者満足度の罠**。以下の7つは、すべてこの裏返しです。

使い方：まず各ポイントの「良い兆候／危険信号」で1社を点検し、次ページの**スコアシート**で複数社を同じ基準で採点して見比べてください。

人事が確認すべき 7つのチェックポイント

① 「スキル」の前に「土台（自己基盤力）」から設計しているか

良い兆候：スキルの前に「なぜ受けるのか」「どんな管理職でありたいか」を問い直す時間がある

危険信号：提案がいきなりスキル一覧から始まる（OSを更新せずアプリだけ足す設計）

② スキルを「絞れている」か（幕の内弁当になっていないか）

良い兆候：「なぜ貴社に、この内容に絞ったのか」を語れる

危険信号：網羅性を売りにする。学んだ気にはなるが、現場で使えない

③ 「行動変容」まで伴走する設計か（やりっぱなしでないか）

良い兆候：研修後のグループコーチング等、3～6か月の実践伴走がある（実践70・FB20・講義10）

危険信号：「1日で完結します」で終わる。その後の実践・FBが設計されていない

④ 「効果測定」の仕組みを持っているか

良い兆候：研修の前後で「変化」を測る。他者比較でなく「過去の自分」との差分で可視化

危険信号：効果＝満足度アンケート。または高額アセスメントに予算を取られる

⑤ 自社向けに「設計」してくれるか（既製品の当てはめでないか）

良い兆候：現場の課題を深くヒアリングしてから設計する

危険信号：ヒアリングが浅いのに完成形の提案を持ってくる

❑ ⑥ 「なぜこの設計なのか」を理論で語れるか

良い兆候：「なぜこの順番・構成に？」の問いに、学習理論（70-20-10／自己決定理論／成功循環モデル等）で答えられる

危険信号：設計の根拠が講師の経験談だけ。当たり外れが大きい

❑ ⑦ 登壇者の質と、人を「裁定しない」人間観があるか

良い兆候：体験セッションで関わり方を確かめられる。人を弱さ込みで支援する姿勢（性弱説）

危険信号：講師の力量が不透明。「できる／できない」で受講者を裁定する

比較スコアシート —— 複数社を同じ基準で採点する

検討中の会社を、7つの基準で採点して合計を比べます。提案書だけでなく、ヒアリングの質や体験セッションも踏まえて記入してください。

チェック項目	A社	B社	C社
① 土台（自己基盤力）から設計しているか			
② スキルを絞れているか			
③ 行動変容まで伴走する設計か			
④ 効果測定の仕組みがあるか			
⑤ 自社向けに設計してくれるか			
⑥ 設計の根拠を理論で語れるか			
⑦ 登壇者の質・裁定しない人間観			
合計（14点満点）			

採点の目安：○＝2点（明確に満たす）／△＝1点（一部・確認中）／×＝0点（満たさない・不明）。点数の高さより、「**自社がいま最も変えたいこと**」に対応するポイントを満たしているかを重視してください。

単独で決めると危うい、3つの基準

それ自体は悪くないのに、それ「だけ」で決めると失敗しやすい基準です。判断材料の一つにはなりますが、決め手にはしないでください。

よく使われる基準	一面では有効	だが、それだけでは危うい
知名度・実績数	一定の品質と安心感の目安になる	自社に合うかは別問題。大手の標準パッケージほどカスタム性が低いことも
価格	予算管理上は重要な変数	行動変容まで設計されていない「講義だけ」の研修は、安くても投資対効果はゼロになりうる
カリキュラムの網羅性	何を扱えるかの確認に使える	「幕の内弁当」は、学んだ気にはなるが現場で使えない

たとえば、特定の制度知識を正確に伝えたいだけなら、知名度のある会社の標準プログラムで十分なこともあります。大切なのは、**自社の狙いに照らして基準の重みづけを変えること**です。

次の一步 —— まず「何を变えたいか」を一緒に整理する

会社選びがうまくいかない最大の原因は、「何を解決する研修か」が曖昧なままで比較に入ってしまうことです。

- ✓ 貴社の管理職育成の課題を、30分で整理する無料相談
- ✓ 登壇者の関わり方を確かめる、30分無料コーチング（売り込みなし）
- ✓ 研修と効果測定をセットで設計したい、というご相談も歓迎

[無料で相談する](#)

<https://2econsulting.co.jp>

「管理職研修とは？」の全体像は、2E Consulting ブログで解説しています。