

FOR HR &amp; MANAGEMENT

# 管理職研修 失敗セルフチェックシート

—— あなたの研修は、  
5つの失敗パターンに当てはまっていないか

対象：管理職研修を企画・運用する人事・人材開発の方へ

明日の管理職を、しなやかに強くする。

People Move. Results Follow.

## はじめに — 失敗は「設計」で防げる

「管理職研修をやっても、現場が変わらない」。その原因は、講師の質でも受講者の意欲でもなく、ほとんどが「設計の問題」です。設計の問題なら、設計で防げます。

本シートは、研修が失敗する**5つのパターン**に、自社の研修が当てはまっているかを点検するためのものです。各パターンの「失敗の兆候」を読み、次ページの**セルフ採点表**で当てはまり度を採点してください。

使い方：5つのパターンを「失敗の兆候」で点検 → 採点表で○△×を記入 → 合計点で自社の失敗リスクを診断します。

## 研修が失敗する 5つのパターン

### ① スキルから入り、「土台」を整えていない

**失敗の兆候**：プログラムが「スキル一覧」から始まり、「なぜ学ぶのか／どうありたいか」を扱う時間がない。受講者が「やらされ感」で座っている

**処方箋**：スキル（アプリ）の前に、自己基盤力（OS）を整える。「ぜひ受けたい」へ反転させる

### ② スキルを詰め込みすぎる（幕の内弁当化）

**失敗の兆候**：テーマが多く一つひとつが浅い。受講後に「結局、何を持ち帰ればいいのか」が残る

**処方箋**：「現場の経営者（経営職）」としての役割から逆算し、本当に必要な力に絞って深く学ぶ

### ③ やりっぱなしで、現場の実践に伴走しない

**失敗の兆候**：研修が「1日（数日）で完結」し、その後の振り返りや実践支援がない（学んだ瞬間がピーク）

**処方箋**：実践70・FB20・講義10（ロミンガーの法則）。研修後のグループコーチング等で3～6か月伴走する

### ④ 受講者満足度を、成果と取り違える

**失敗の兆候**：効果の説明が「満足度○%」で止まり、「で、管理職は変わったの？」に答えられない

**処方箋**：満足度ではなく「変化」を測る。研修の前後で同じ指標を測り、差分で示す

### ⑤ プレイングマネージャー問題を「気合」で乗り越えさせようとする

**失敗の兆候**：プレイング業務に逆戻りする管理職を「意識が低い」と個人の問題にしている

**処方箋**：気合ではなく、コンフォートゾーンを「未来のありたい姿」へ移す。人を裁定しない（性弱説）

## セルフ採点表 — 自社の研修を点検する

各パターンの「失敗の兆候」が、自社の研修にどれだけ当てはまるかを採点してください。

失敗の兆候（自社に当てはまるか）	○ 2 / △ 1 / × 0
① スキルから入り、土台（自己基盤力）を整えていない	
② スキルを詰め込みすぎている（幕の内弁当）	
③ やりっぱなしで、現場の実践に伴走していない	
④ 満足度を成果と取り違えている	
⑤ プレマネ問題を「気合」で乗り越えさせようとしている	
<b>合計（10点満点）</b>	

採点の目安：○=2点（明確に当てはまる）／△=1点（一部当てはまる）／×=0点（当てはまらない）。点数が高いほど、失敗リスクが高いことを意味します。

## 診断 —— 合計点でわかる、自社の失敗リスク

**8～10点** 失敗リスク・高。研修が「当日」で終わっている可能性が高い状態。設計（土台→絞り込み→伴走→測定）の見直しが急務です。

**4～7点** 失敗リスク・中。一部に失敗の芽があります。最も点数の高かったパターンから、優先的に手を打ちましょう。

**0～3点** 失敗リスク・低。良い設計です。この状態を、効果測定で「変化」として可視化し、継続できる投資に育てましょう。

共通して効くのは、「やらされ感」を「やりたい」に変える土台づくりです。ここを外すと、どれだけ良いスキルも良い講師も、現場には届きません。

## 次の一步 —— 失敗の芽を、設計で摘む

「思い当たるパターンがあった」という方へ。原因を一緒に整理し、行動変容まで設計します。

- ✓ 貴社の管理職育成の課題を、30分で整理する無料相談
- ✓ 満足度ではなく「変化」を測る——管理職研修 効果測定ガイド
- ✓ 自社の管理職の現在地を測る——無料マネジメント診断

無料で相談する

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

