

あなたは、部下の自発を引き出す上司ですか？  
それとも、部下のやる気を奪う上司ですか？

2025.6スタート 全5回の勉強会

【第一期】 部下を育てられる  
最強上司育成学校

—対象—

- 組織の中でリーダーシップの発揮を期待する方
- 店長・主任など、現場を束ねるリーダーの方
- この春、新たに上司になる方

株式会社S・Yワークス

第一期のみ特別価格で実施！

上司になることは、罰ゲームのようである。

採用難、人手不足の中で自身の業務量は増すばかり。

加えて、働き方改革やハラスメントへの配慮が求められる中で、頼れる部下を育てることに苦慮し、中々、部下や後輩に仕事を難しい頼むことができず、自分ばかり負担が増えていく。

そのような状況が、冒頭の“罰ゲーム”という言葉で表現されるようになってきました。

正しいことを部下に伝えても、言葉狩りをされかねない時代。

だからこそ、上司と呼ばれる方は部下に響く言葉を持たなければと思うのです。

web空間の中では、これまでにないほど多種多様な意見が発信され、若者は何を信じるべきか、思考の軸を持つ事が非常に難しくなっています。

組織、そして上司は、そのような若者にとって、どこを目指すべきなのかを、言葉、そして文化で示す存在でなければならない、そのように強く思います。

この度、組織の文化を創る事のできる上司、部下を育てる事のできる上司の在り方を探求する全5回の勉強会を開催することになりました。

組織の中でリーダーシップを発揮してほしい方、若手社員の育成を任せたい方の育成に、ぜひこの勉強会をご活用ください。

共に学び、人財を育む事で実現する組織の未来を描いていきましょう。

株式会社S・Yワークス 代表取締役 佐藤 芳直



自ら考えて動く部下が多い組織

一人ひとりが挑戦を続ける組織

全員が自分ごととして  
課題に向き合う組織

部下が**自発**する

**自立・自走型**組織

指示がなければ部下が動かない組織

新たな挑戦が生まれない組織

問題は誰かのせいと考え、  
向き合う事から逃げる組織

**他発**型部下ばかり

**依存・他責型**組織

あてはまる場合、問題があるのは部下自身ではなく、  
日々、現場で接している上司に問題がある可能性が高いです。  
詳細は次のページへ。👉

## 自発・自走型部下を育む事のできる“最強上司”と、 依存・他責型部下を生んでしまう“最恐上司”・“最弱上司”

### 部下が育つ上司像

#### 最強上司

部下の自発性を引き出し、  
経験を積みながら、  
組織文化を年々進化させる上司

上司としての理想的な在り方。  
自身が部下のモデルとなりながら、  
部下の人間性や、より難しい役割を  
担えるよう能力を高めることができる上司。  
自身の行動、部下への育成を通じて、組織全体  
の文化を年々進化させる  
ことができる。

### 増加中！依存と他責を生む上司像

#### 最恐上司

強い言葉、恐怖、強制力で  
支配するしかマネジメントの  
術を持たない上司

向上心や出世への意欲を持つ若手と  
持たない若手に二極化し、希望する  
働き方も多様化した。同時に、  
「楽しんで稼ぐ」という労働観も広がる。  
成長・挑戦・貢献への意欲をどのように  
高めていけば良いかがわからず、強い  
言葉で支配することでしか組織を保つ  
ことができない。

#### 最弱上司

“辞めさせない”為に  
部下のわがままを全て許し、  
必要な教育のできない上司

自身の指導が原因となって、部下が  
退職することを最も避けたいと考える上司。  
マネジメントも「辞めさせない」為の  
ものとなり、わがままとも言える  
部下の要望を全て受入れ、  
必要な育成ではなく定着を重視した  
関わり方をしてしまう。



上司タイプ		最恐上司	最弱上司	最強上司
定義		強い言葉、恐怖、強制力で支配する上司	部下のわがままを許し、必要な教育のできない上司	部下を育て、年々進化する文化を創りながら、部下のモデルとなる上司
生まれる背景		部下の個性、時代の変化に対応することができず、恐怖で支配するしかない。	人手不足で退職され、自分の評価が下がることが最も困る為、育成よりも定着を重視したマネジメントとなる。	モデルとなる上司からの育成を受け、自身が文化の継承者であるという自覚を得て生まれる
性質・行動	1 部下との関わり方	話を十分に聞かず、頭ごなしに否定する	仕事を振ることができず、部下が必要な経験を積めない	場面に応じた関わり方(指摘/相談/褒め方/叱り方/指示の出し方)
	2 部下からの見え方	常に否定されるため、相談、質問をしにくい	お願いすれば何でも許してくれる	困った時に頼ることができる、ついていきたいモデルの先輩
	3 部下の理解	部下がなぜ困っているのか、理解しようとしにくい	部下の感情を理解しようとする	部下の長所や課題、好きな事や苦手な事を理解している
	4 部下指導	べき論しか語るができず、実際の思考、行動の変化には結びつかない	部下が望めば、何でも許可してしまい、大切なことを十分に伝えることができない。	目指す未来を提示し、そこに至る物語を共有している。指摘をする時も、目指す未来を前提とし、現在とのGAPを埋める事を目的とする。
文化への影響		部下は常に他発思考となり、自発、自走の文化は生まれない	<ul style="list-style-type: none"> <li>以前は絶対にNGだったことが許容される文化に劣化</li> <li>わがままな部下に振り回され、真面目に働いている社員を困らせる組織となる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の下限を年々引き上げながら、学び合い励まし合う組織文化を創る</li> <li>現状に留まらず、常に新たな挑戦をする文化が生まれる</li> </ul>

## 最恐上司のもとで育つ部下は、

- ☞ 自発性を失う、考え行動できなくなる
- ☞ 責任をもって決める事ができなくなる

○常に上司の顔色を窺うようになり、安全策ばかり取るようになる。  
○指示以外のことに自ら進んで取り組んでも怒られるため、自ら考える力が育たず、自発的な行動をしなくなる。

## 最弱上司のもとで育つ部下は、

- ☞ 課題に気付かない、組織を混乱させる
- ☞ 安易な転職をしてしまう

○直すべきところを直せないまま、年次だけを重ねてしまう。  
○上司の言う事を聞かなくても良いと勘違いし、反対意見ばかりをぶつけたり、自分勝手な行動ばかりしてしまう。  
○この組織にいても成長できないと感じ、より成長できる環境を求め転職を選択してしまう。

## 【人手不足×多様性×ハラスメント】 人財育成困難時代の、上司の在り方—3つの方向性

### 定着 < 育成

人手不足の時代、何よりも怖いのは  
部下の離職。

そのように考えるあまり  
大切なことを伝えられない上司は、  
部下を育てることができない。



育成よりも  
定着を重視すると、、、？

できない部下はできない部下で  
在り続け、時間が経つと  
後輩から“できない先輩”の  
レッテルを貼られる。

### 同調 < 共感&導く

部下の悩みや困っている事を、  
丁寧に聞く事は大前提。

その上で、“大変だよね”と同調  
するのではなく、状況が好転するよう  
導く存在である必要がある。



同調し、導くことが  
できない上司は、、、？

部下はいつまでも同じような  
低い次元で悩み続け、  
改善、解決に向けた思考ではなく  
他責思考の習慣が付きやすい。

### 組織文化の 共有・行動化

企業には文化や理念があり、  
多様性の時代、自由な時代と言っても、  
その自由が許される範囲を示す。

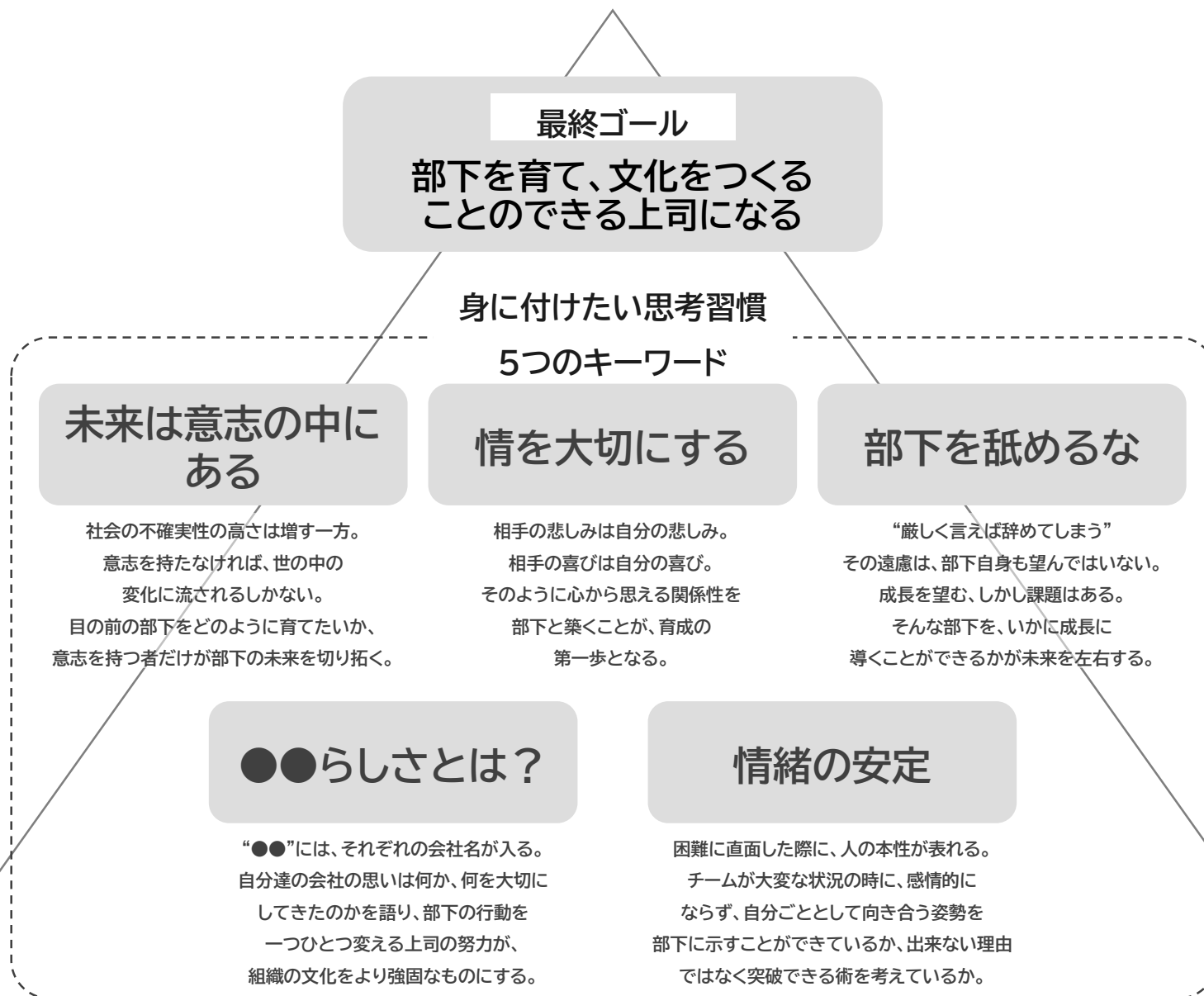
必要なスキルを伝えると共に、  
文化の理解を促し、行動化させていく。



育成に“文化”の  
視点が欠如すると、、、？

許容する範囲を示すことができないと、  
“自由”、“権利”をはき違えた  
わがままな社員により、真面目に  
働いている社員が振り回され、  
組織への愛着が薄れかねない。

部下を育て、文化をつくることのできる上司になるために  
最強上司に必要な、5つの思考習慣



勉強会参加で、あなたの会社の上司がこう変わる！

## 部下を育てられる最強上司のスキル習得STEP

“自分事”としてやり切った経験が、部下を最も成長させる。  
その経験を積ませる為に必要な力とは？

### 01 課題・目標設定力

社会状況、価値観の変化など、  
自分たちに変えられないもの  
に目を向けるのではなく、

**自分が解決できるもの**

に焦点を当てる力。

### 02 巻き込む力

**納得性が精度を上げる。**

設定した課題の解決に至るプロセス、組織体制を共有した上で、全体像の中で、どの役割を担って欲しいか、個別に伝える力。

### 03 伝える力

順調に進んでいない時、ミスが起きた時など、状況が悪い時に、部下一人ひとりに適切な声掛けができる、

**個別対応型の言葉**の力。

### 04 やり切らせる力

部下に乗り越えさせるべき壁を見極め、自分の力で超えた経験にし、“やり切った”という自信を持たせることができる力。

部下を育てる上司に必要な4段階の力を習得！

いよいよ日常での実践へ。

上司に必要な考え方を身に付けた後は、

## 00 全ての能力の土台となる、“上司の在り方”

TOPの言葉を理解し実践している、一時的な心地よさよりも正しさを基準に判断しているなど、TOPが信頼できる人間であるか。

そして、自分自身が常に挑戦を続けている、コミュニケーションを怠っていないなど、部下からも憧れられ、信頼される上司であるか。

上司としての在り方を知り、実践していることが、部下を成長させる最も大切な土台となります。



## ◆第1回～第2回 思考法編

No.	実施日	テーマ	講座タイトル	時間	講師
1	2025年 6月13日 (金)	組織文化を 発展させるための 上司の在り方	多様性の時代の終焉 組織文化が強い現場をつくる	60分	近藤陽介
			組織文化が部下個人の判断基準と 重なるまでのプロセス	60分	須藤創平
2	2025年 7月2日 (水)	人財を育成できる 組織になるための 上司の在り方	佐藤芳直登壇！ どのような人財へと育むべきか？ これからの時代に必要な、“情”を育む	60分	佐藤芳直
			部下と共に未来を描く 組織と個人の成長Storyを重ねる思考法	60分	近藤陽介
			部下のモデルとなる上司とは “あなりたい”という成長エネルギー	60分	須藤創平

## 最強上司を作る、全5回の勉強会カリキュラム

【第1回～第2回:思考法編/第3回～第4回:現場実践編/第5回:総まとめ】

## ◆第3回～第4回 現場実践編

No.	実施日	テーマ	講座タイトル	時間	講師
3	2025年 9月19日 (金)	課題・目標の設定 & 部下を活躍させる巻き込み方	不確実な時代に、確実な一步を 踏み出すための課題設定	60分	近藤陽介
			部下が“やりたい！”と思う 巻き込み方と、“押し付け”に 感じる巻き込み方	60分	須藤創平
4	2025年 10月14日 (火)	部下とのコミュニケーション、 壁を超えさせる関わり	自ら考える部下を育む “問いかけ”のコツ	60分	近藤陽介
			壁を超えた経験をさせるための 指示、褒め方、叱り方	60分	須藤創平

## ◆第5回 総まとめ 吉田松陰先生に学ぶ人財育成 in萩

No.	実施日	テーマ	講座タイトル	時間	講師
5	2025年 11月13日(木) ～14日(金)	<b>佐藤芳直登壇！</b> 吉田松陰先生に学ぶ、 人を育てるといふこと	<b>詳細が決まり次第、改めて ご案内させていただきます。</b>		佐藤芳直

※第5回に関しましては、視察勉強会となります為、勉強会開催後に別途、付帯費用の請求をさせていただきます。  
 (バス代、宿泊費、昼食代、懇親会費ほか:10-12万円程度)

## 【開催概要】

対象

## 上司・現場リーダーの方

20代の部下を持つ上司、リーダーの方のご参加をお待ちしています。

参加者は全国各地から、そして幅広い業種から集まります。  
全国各地にクライアント企業を持ち、様々な業界でコンサルティングを実践するS・Yワークスの勉強会だからこそ、出会う事のできる仲間と、学びの時間を共有することができます。

費用

165,000円(税込)

- 上記の金額に、全5回の勉強会参加費が含まれています。
- 懇親会費は、別途請求をさせていただきます。

会場

## AP東京丸の内

- 住所：東京都千代田区丸の内1丁目1-3  
日本生命丸の内ガーデンタワー 3F

## ◆第一期以降の勉強会テーマ(2026年以降開催予定)

- ・部下を育てられる上司のリーダーシップ勉強会：全3回
- ・愛される上司の条件を学ぶ勉強会：全3回
- ・部下を活躍させる言葉(指示・叱り方・褒め方・日常会話)勉強会：全3回

株式会社S・Yワークス

〒980-0811  
宮城県仙台市青葉区一番町1-2-25NSビル8階

TEL:022-722-2007  
FAX:022-722-1770  
担当:近藤・須藤



## 【講師紹介】

代表取締役 経営コンサルタント

## 佐藤 芳直

早稲田大学商学部を卒業後、株式会社日本マーケティングセンター(現 株式会社船井総合研究所)に入社。20代から一躍トップコンサルタントとして第一線で活躍。1994年、当時の上場企業最年少役員に就任。2006年3月、同社取締役常務執行役員を退任。同年4月に家業である会計事務所を統合し、財務戦略と経営コンサルティングを主業とした株式会社S・Yワークスを設立、代表取締役に就任。「経営の目的は持続にあり」の哲学のもと、「百年企業の創造」を提唱し、その一貫した佐藤哲学には熱烈な信者が数多く存在する。



上席執行役員 経営コンサルタント

人財創造本部

## 近藤 陽介

人財化セミナーをはじめ、人財系のセミナーやプロジェクトには欠かせないメンバーとして活躍。良い人財を育むことが良いサービスに繋がり、業績が上がるといふ人財創造コンサルティングで業種を問わず成果を挙げている。毎年全国で300名以上の新入社員を対象に新人研修を実施している。



人財創造本部

## 須藤 創平

新入社員研修やSuccess yell mentorに携わり、マネジメントに関するテーマを担当している。新入社員と年齢も近いため、受講生からの悩みや相談を受けることが多い。課題解決だけでなく、成功に導くための背中を押すようなアドバイスをを行い、相手に寄り添ったコミュニケーションを実践。

