

管理職クライシスを乗り越える！

# 戦略的な管理職候補育成

## 無料オンラインセミナー

開催日 | 2025年9月19日(金)  
時 間 | 午前の部 10:00～12:00 / 午後の部13:00～15:00  
対象者 | 学校組織 人事・人材育成部門の責任者の方  
参加方法 | Zoom

来る管理職層の退職に備え、組織図を支える管理職候補を  
計画的に育て、変化に強い組織づくりに繋げるために

### 【よく何う問題認識】

- ✓ 変革推進やリスク管理など管理職の負担は多く、役割遂行の難易度が上がっている。
- ✓ 現任管理職の多くに役職定年が迫り、多くのポストに空きが出てくる一方で、次期管理職層の人材(30歳後半～40代)が手薄で、登用に不安がある。
- ✓ 課長補佐級は、実務上プレイヤー業務が中心で、全学的な経営視点も養いにくい。
- ✓ プロジェクト管理をする機会も限られており、実践的なマネジメント経験がほとんどない。
- ✓ 職場での指導を担う現任管理職も多忙なため、後継者育成に手が回らない。
- ✓ 制度上も、将来の管理職像をベースとした育成・評価の仕組みになっていない。民間企業のサクセッションプランのような育成・登用のノウハウも無い。
- ✓ 人材流動性の高まりから、優秀な人材の民間企業への流出リスクも高まっている。

このような状況を  
打破するために...

① 将来の法人経営を支える管理職要件の再定義

② 実務経験を通じた人材開発の設計

③ 中期的な育成計画による人材プールの確保



単発的な学習で終わらない戦略的な管理職育成に向けた  
設計・運用のポイントを、最新事例とともにご案内します。(裏面をご覧ください)