

マネジメント変革なら EVeM



EVeM

会社紹介

会社概要



会社名	株式会社EVeM（イーブン）
代表者	長村 禎庸
設立	2020年8月
所在地	〒160-0023 東京都新宿区西新宿3-7-30 フロンティアグラン西新宿10階1003
事業内容	マネージャーイネーブルメント事業
主要取引先	三井住友銀行五反田駅前支店



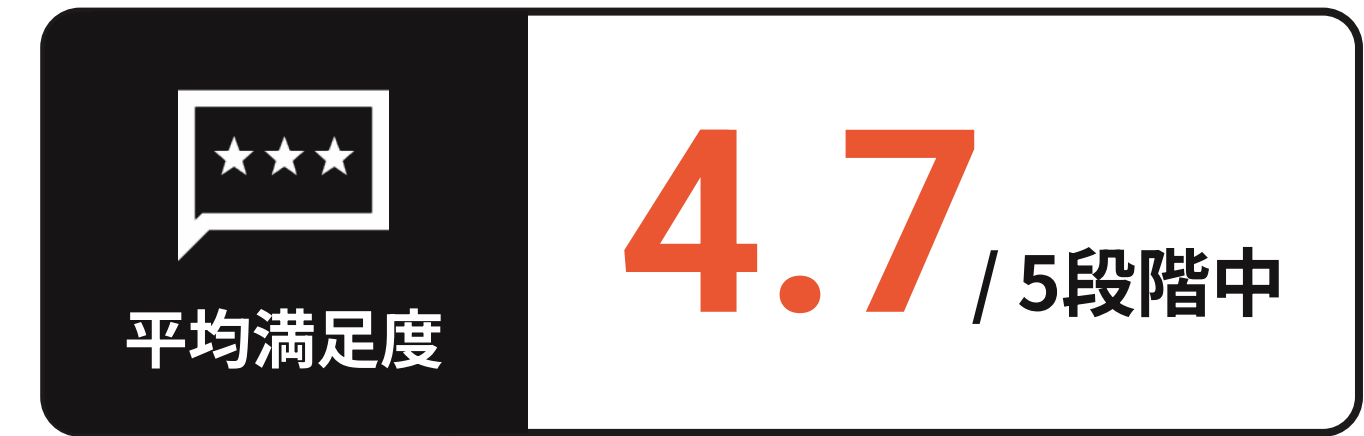
代表取締役CEO 長村 禎庸

大阪大学卒、株式会社リクルート入社、ゼクシー広告営業を担当。
2009年 株式会社ディー・エヌ・エー(DeNA)入社、広告事業部長、
AMoAd取締役、採用マネージャー、ペロリ（現 MERY）人事部長、
経営企画等経験する。

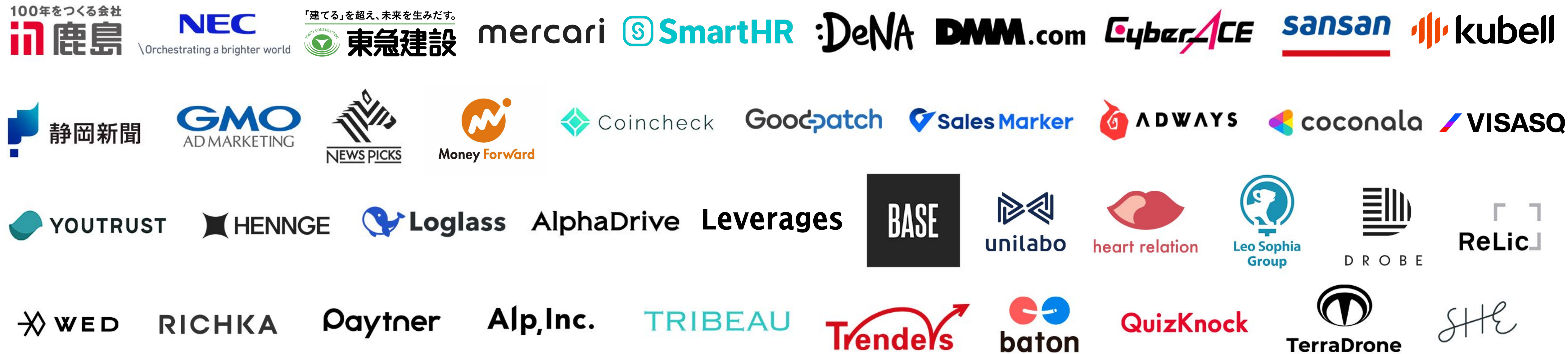
2017年 株式会社ハウテレビジョン入社・取締役COOに就任後、東証マザーズ上場に導く
2020年8月 株式会社EVeM設立、代表取締役CEO



サービス開始5年で200社以上、2,500名以上の 経営者・管理職に向けての導入実績がございます



※現在導入中の企業、受講中の方を含む
 ※「累計受講者数」はチケットによる受講予定者数も含む
 ※導入社数、累計受講者数は2025年1月末時点でのデータとなります。
 ※平均満足度は2022年7月時点でのアンケートデータ (N=112) となります。

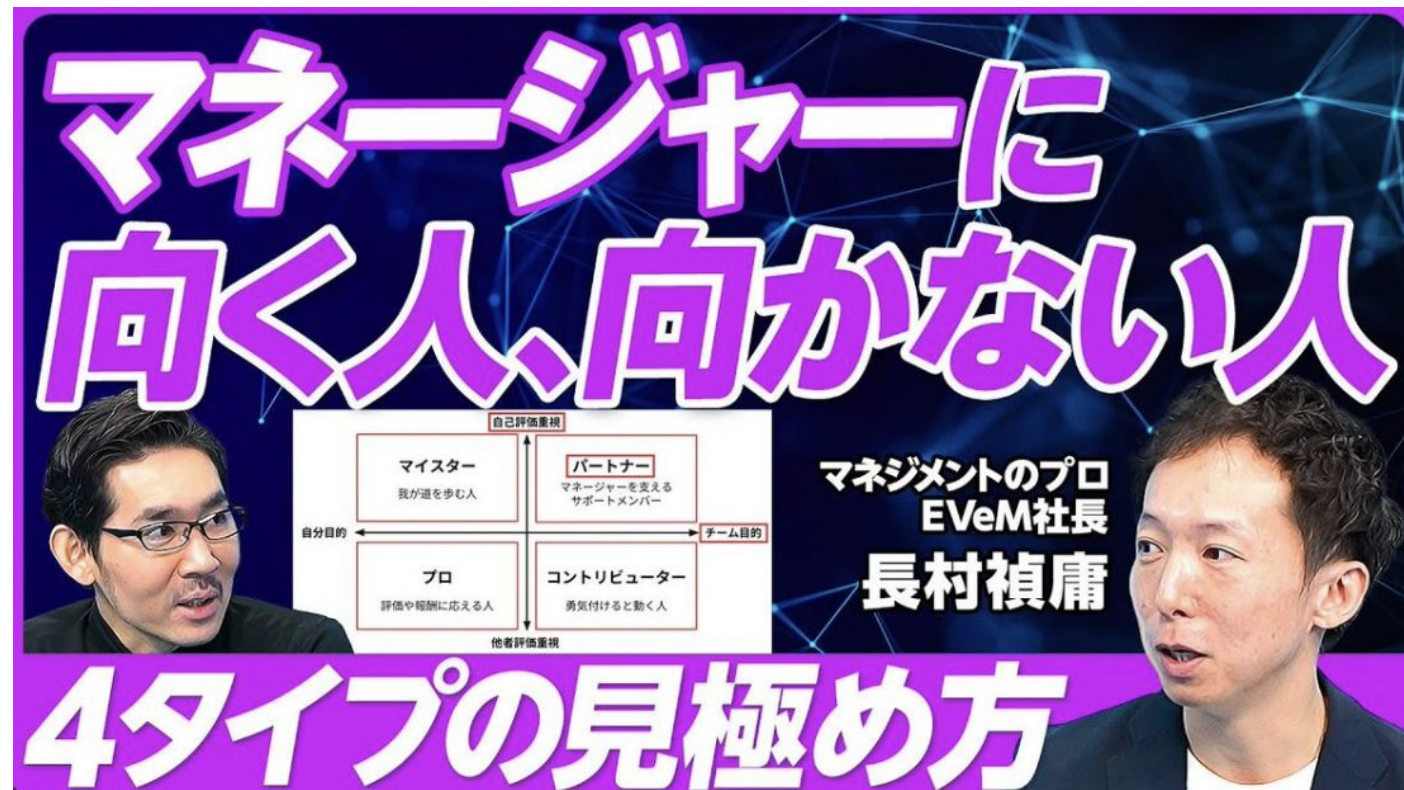


※その他にも多数の企業様に導入頂いております。

PIVOT



再生回数
15万回



再生回数
35万回



note



♡
4700突破



書籍



amazon 1位 獲得

※2022年7月時点：マネジメント人材管理カテゴリランキング

EVeM マネジメントナレッジ

ユーザーインタビュー

5分でわかるEVeM

🕒 5分でわかる
EVeM

▶



coconala × EVeM

ココナラ執行役員が語る
「できる」と思う人ほど、
マネジメントを学ぶべき理由

株式会社ココナラ
執行役員
竹下 加奈子さん

株式会社EVeM
Director of Training Div / Executive Trainer
北島 聖士



マネジメントの型とは

🕒 5分でわかる
マネジメントの型

▶



Oisix ra daichi × EVeM

「自分の専門性は何？」
オイシックス・ラ・大地のサービス責任者が、
マネジメントの悩みを強みに変えるまで

オイシックス・ラ・大地株式会社
サービス進化室ヘルスケアセクション マネージャー
谷本 結花子さん

株式会社EVeM
Executive Trainer
阿部 仁



スタートアップのマネージャー育成の決定版の地位を確立 高い認知度・信頼度を誇る

ICCサミット



ダイヤモンド スポンサー

※2024 KYOTO、2025 FUKUOKA、2025 KYOTO、2026 FUKUOKA

象徴的な顧客事例



DMM.com



コラボレーション



提供セッション評価 **1位獲得(満足度 100%)**
2026 FUKUOKA



ALL STAR SAAS FUND



Coral Capital

「**急ぎ求められる次世代管理職の育成**」 「**増加する中途採用の人材をまとめる手法の必要性**」
という2つを背景に、**大手企業との取引が増えつつある**

鹿島建設様

JR東日本様

日本電気様

東急建設様



次世代を見据えた管理職の育成を目的に、ITソリューション部15名に対して当社サービスを導入

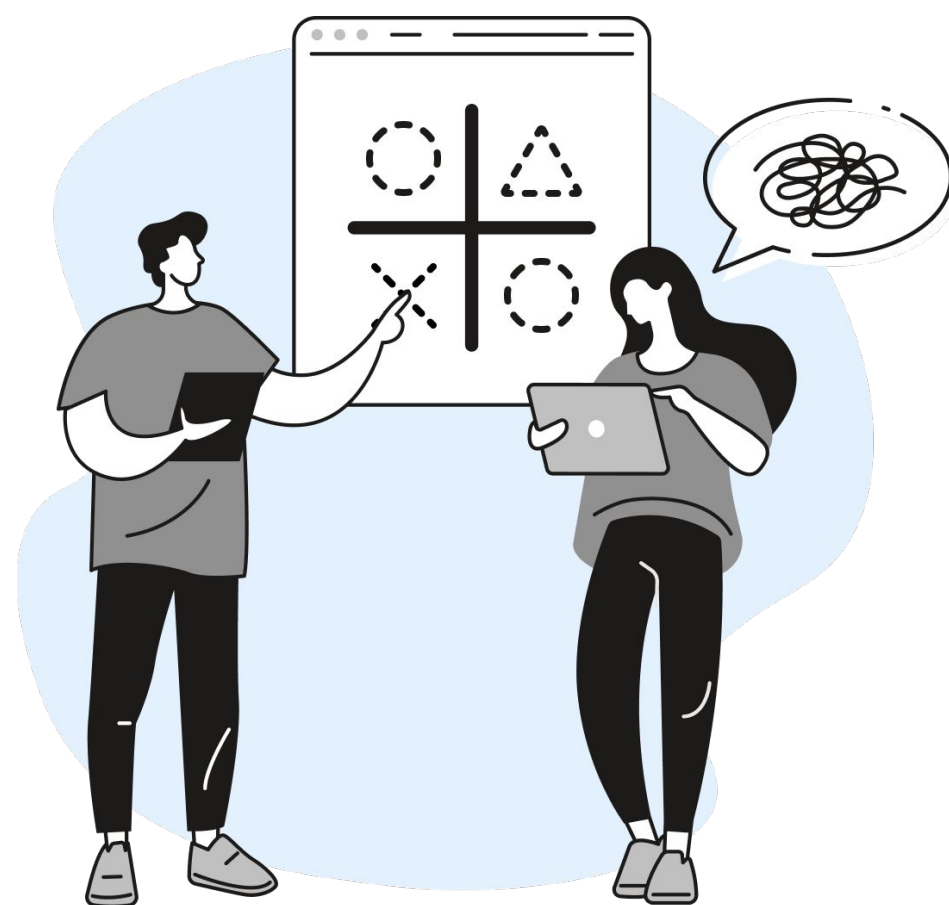
女性管理職の育成を目的に、同社発のワーキングマザーコミュニティ「Peer Cross」にマネジメント講座を提供

中途採用含め拡大する事業部門におけるマネジメント強化を目的に、同社のSaaS事業開発部門全体・40名に対して当社サービスを導入

次世代を見据えた管理職の育成を目的に、同社の国際事業部門に対し、国内拠点・海外拠点合わせて30名に対して当社サービスを導入

マネジメントナレッジ

多くの企業が直面する、マネジメント3つの壁



育成の「型」がない

マネージャーを育成したいが、
基準や進め方が定まっていない
育成するやり方がわからない



マネジメントの 「属人化・ばらつき」

マネジメントが経験やセンスに依存し
ており、部署や人によって
質がバラバラである



「課題設定」のズレ 「アクション」の不在

問題の捉え方が人によって異なり、
議論をしても具体的な次の一手に
繋がらない

なぜ、これらの課題が起きるのか？ 原因は、マネジメントを「個人の感覚」に委ねていること

現状のマネジメント

個人の経験とセンスに依存



- × 属人的
- × 感覚的
- × 再現性なし



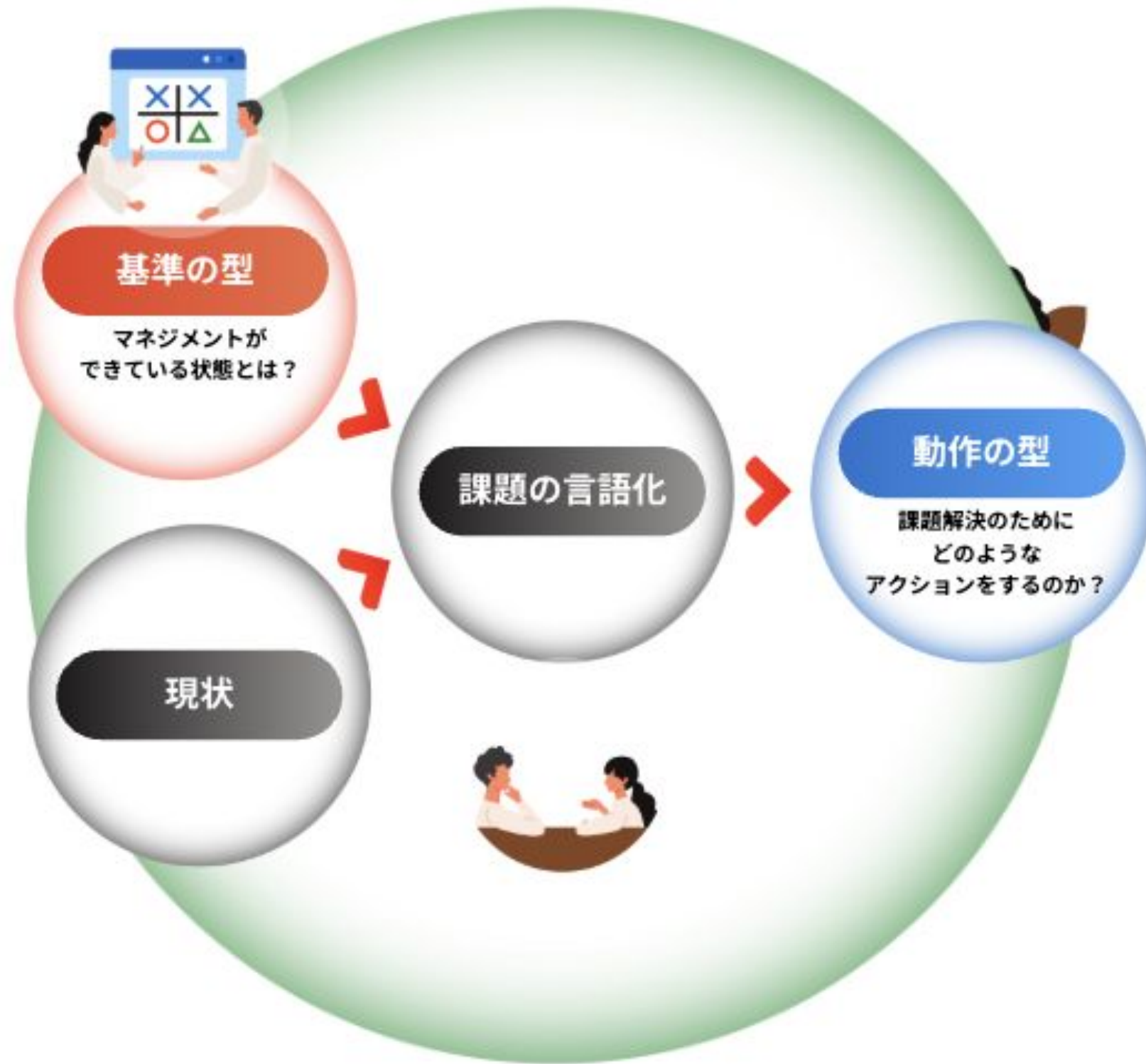
これからのマネジメント

”技術”と”仕組み”で再現



- ✓ 体系的
- ✓ 論理的
- ✓ 再現性あり

組み合わせの方程式



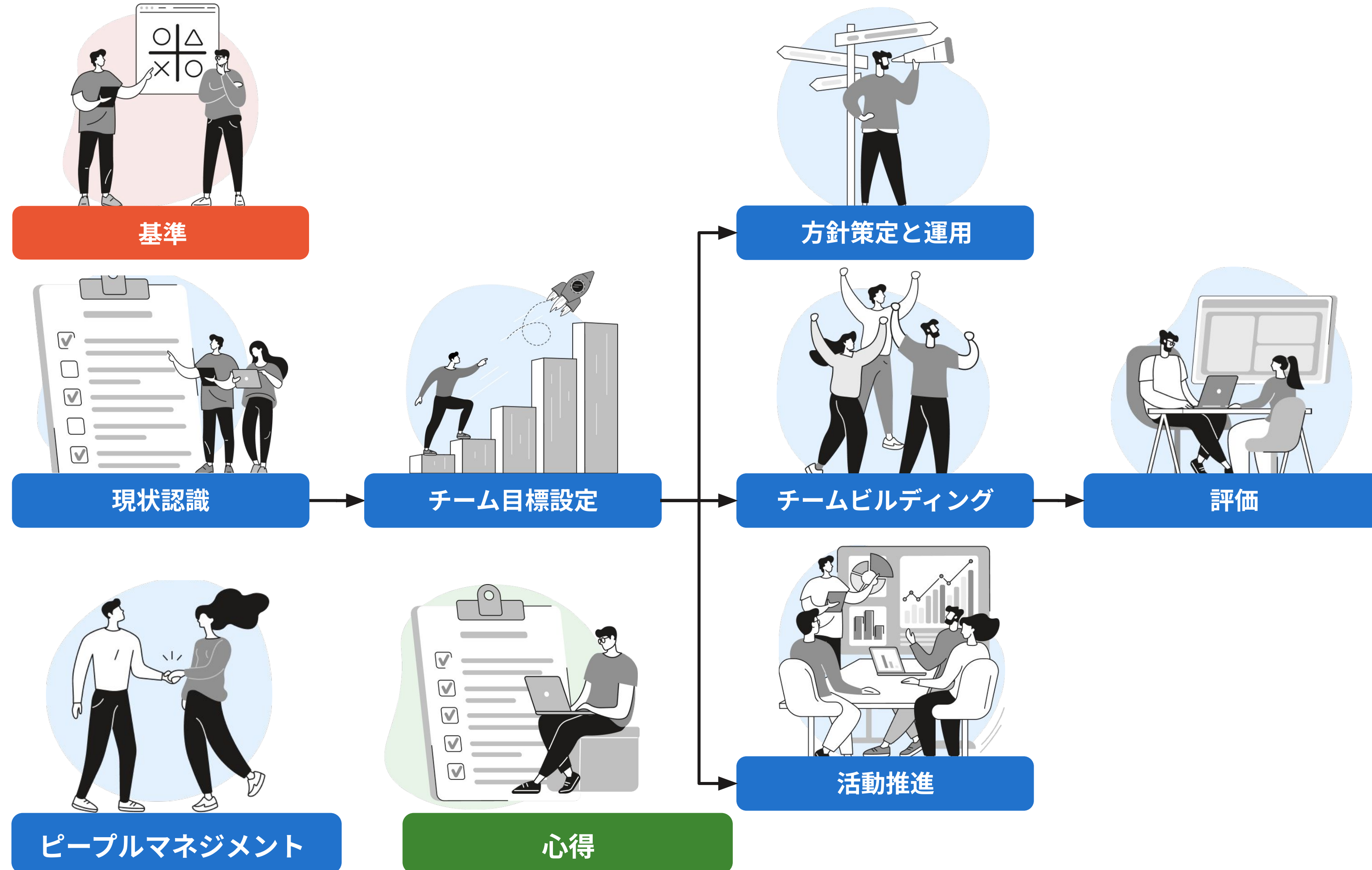
課題を明確にする思考フレーム

マネジメントの型100個

This block contains a grid of 100 management models. The top section, '基準の型 動作の型' (Standard Action Models), lists 40 models in a 4x10 grid, including '1 報告', '2 チームの役割', '3 情報共有', '4 承認', '5 承認のやり方', '6 チームの結束', '7 チームの結束の仕方', '8 チームの結束の仕方', '9 チームの結束の仕方', '10 チームの結束の仕方', '11 チームの結束の仕方', '12 チームの結束の仕方', '13 チームの結束の仕方', '14 チームの結束の仕方', '15 チームの結束の仕方', '16 チームの結束の仕方', '17 チームの結束の仕方', '18 チームの結束の仕方', '19 チームの結束の仕方', '20 チームの結束の仕方', '21 チームの結束の仕方', '22 チームの結束の仕方', '23 チームの結束の仕方', '24 チームの結束の仕方', '25 チームの結束の仕方', '26 チームの結束の仕方', '27 チームの結束の仕方', '28 チームの結束の仕方', '29 チームの結束の仕方', '30 チームの結束の仕方', '31 チームの結束の仕方', '32 チームの結束の仕方', '33 チームの結束の仕方', '34 チームの結束の仕方', '35 チームの結束の仕方', '36 チームの結束の仕方', '37 チームの結束の仕方', '38 チームの結束の仕方', '39 チームの結束の仕方', '40 チームの結束の仕方'. The bottom section, '心得の型' (Insight Models), lists 60 models in a 3x20 grid, including '1 課題を明確にする思考フレーム', '2 チームの結束の仕方', '3 チームの結束の仕方', '4 チームの結束の仕方', '5 チームの結束の仕方', '6 チームの結束の仕方', '7 チームの結束の仕方', '8 チームの結束の仕方', '9 チームの結束の仕方', '10 チームの結束の仕方', '11 チームの結束の仕方', '12 チームの結束の仕方', '13 チームの結束の仕方', '14 チームの結束の仕方', '15 チームの結束の仕方', '16 チームの結束の仕方', '17 チームの結束の仕方', '18 チームの結束の仕方', '19 チームの結束の仕方', '20 チームの結束の仕方', '21 チームの結束の仕方', '22 チームの結束の仕方', '23 チームの結束の仕方', '24 チームの結束の仕方', '25 チームの結束の仕方', '26 チームの結束の仕方', '27 チームの結束の仕方', '28 チームの結束の仕方', '29 チームの結束の仕方', '30 チームの結束の仕方', '31 チームの結束の仕方', '32 チームの結束の仕方', '33 チームの結束の仕方', '34 チームの結束の仕方', '35 チームの結束の仕方', '36 チームの結束の仕方', '37 チームの結束の仕方', '38 チームの結束の仕方', '39 チームの結束の仕方', '40 チームの結束の仕方', '41 チームの結束の仕方', '42 チームの結束の仕方', '43 チームの結束の仕方', '44 チームの結束の仕方', '45 チームの結束の仕方', '46 チームの結束の仕方', '47 チームの結束の仕方', '48 チームの結束の仕方', '49 チームの結束の仕方', '50 チームの結束の仕方', '51 チームの結束の仕方', '52 チームの結束の仕方', '53 チームの結束の仕方', '54 チームの結束の仕方', '55 チームの結束の仕方', '56 チームの結束の仕方', '57 チームの結束の仕方', '58 チームの結束の仕方', '59 チームの結束の仕方', '60 チームの結束の仕方'. Illustrations of two people are on the left and right sides.

課題を解決する”実践技術”

マネジメントを体系化し 100個の型に整理
この全体像を装着することで、実務における様々な問題を捉え対処できるように変容する



基準の型 1個

マネジメントができているとはどのような状態なのかを定義しチェックする型

動作の型 59個

マネージャーが業務で実行する型

心得の型 40個

ヒトを扱う者の心得を言語化しチェックする型

A
現状認識

動作の型
2

チームの役割

EVeM

チームの役割

自分で役割を決めて言語化する

役割の例

- EC系マーケティング
- EC系マーケティング
- EC系マーケティング
- EC系マーケティング

会社の中における自部署の役割を言語化することで、上司や他部署、メンバーが自部署の存在意義ややるべきことを理解しやすくなり、チームの動きが加速します。

A. 現状認識 / 動作の型 **2**

D
チーム体制

動作の型
23

タイプ・Will・Can

EVeM

タイプ・Will・Can

パートナー・マイスター・プロ・コントリビューター

自己評価	他人評価
マイスター 誰が誰を助ける人	パートナー マネージャーを支援するサポートメンバー
プロ 評価や報酬にこだわる人	コントリビューター 責任が重くても動く人

特徴

- パートナー: 自分で問題を解決していきながら、チームのためにできることを提案して動く
- マイスター: 当事者意識を求めず、チーム全体の目的達成を提案して動く
- プロ: 当事者意識によって求められるメリット(成果・報酬・評価等)を提案して動く
- コントリビューター: 当事者意識が強い方を促して、チームのためにできることを提案して動く

活かす方

- プロジェクツチームのリーダー: あるいはマネージャーの専任スタッフに配置し、チームメンバーを共に導くアサイン
- できるリーダー、あるいは自分自身が得意でかつチーム全体の強みや得意分野を補完する役割にアサイン
- 成果が伴わずにいつかチームに貢献できるアサイン

最適なアサインメントを行うために、メンバーの「タイプ」「Will」「Can」を把握します。タイプ・Will・Canを見てそのメンバーを活かせる適切なアサインメントを検討します。

D. チーム体制 / 動作の型 **23**

G
活動推進

動作の型
38

相互理解

EVeM

相互理解

認知の相互理解・仲間の相互理解

認知の相互理解

- お互いの名前と名前と人となりを知る
- 例: 社名発表、自己紹介プレゼン、歓迎会・チームランチ

仲間の相互理解

- 仕事に対する考え方や、人間性について深く知っている
- 1. つなげる
- 2. 仕事を共有する
- 3. 共に学ぶ

コミュニケーションマネージャー

コミュニケーションマネージャーとしての働き方

- つなげる: メンバー同士を1on1で繋いで、深く仕事を話し合うことで仲間の相互理解を構築する
- 仕事を共有する: 一緒に仕事を進める過程を通して仕事内容としての相互理解を構築する
- 共に学ぶ: 職場会や同じ業務内容など共通の学びを得て仕事の質を深めることで、仲間としての相互理解を構築する

相互理解があれば、スピードもクオリティも上がり、ベンチャープロジェクトに立ち向かえるチームになります。認知の相互理解と仲間の相互理解を使い分け、メンバー同士の連携の質を上げましょう。

G. 活動推進 / 動作の型 **38**

A
現状認識

動作の型
3

貢献モデル

EVeM

貢献モデル

誰に何の貢献をし対価を得ているか

EC系プロダクトAD開発チーム

- EC系プロダクトADの開発チーム: 誰に: プロダクトADのユーザーに 対価: 買い物をすることそのものが嬉しいという体験の提供
- メディアの運営チーム: 誰に: クライアントに 対価: メディアを活用したクライアント成果最大化のためのソリューションの提供
- ゲームプロダクトCのマーケティングチーム: 誰に: ゲームCの知りこむユーザーに 対価: ゲームCに出会ってほしいというワクワクしてダウンロードしてもらう
- 経営企画チーム: 誰に: 経営陣に 対価: 正しい経営判断ができる材料と情報の提供

どういう部門であれ、誰かに何かしらの貢献をして対価を得ています。その「貢献モデル」を把握すれば的外さない筋の良い施策立案ができます。

A. 現状認識 / 動作の型 **3**

D
チーム体制

動作の型
25

Willの引き出し方

EVeM

Willの引き出し方

過去を振り返る・将来から逆算する

フォアキャスト	バックキャスト
1 過去どんな時に喜びを感じたか聞く	過去の成果を振り返りどんな時に喜びを感じたか聞く
2 喜びの記憶を踏まえ、将来何をしたいか引き出す	過去の喜びを思い出した結果で聞くことでWillが引き出やすくなる
3 2を踏まえ、最近は何をしたいかを引き出す	2から逆算した時に最近は何をしたいかを知る(出てこない場合は、提案する)

「フォアキャスト」と「バックキャスト」を使い分け、チームの成果のための大事なアセットである、Willをメンバーから引き出しましょう。

D. チーム体制 / 動作の型 **25**

I
ピープルマネジメント

動作の型
49

信頼関係3点セット

EVeM

信頼関係3点セット

自己開示・全身全量で教えてもらう

新しい・新しいくない 話が進んでいる・進んでいない 信頼的である……etc

好き、嫌い、嬉しい、悲しい 話が進まない、話が進まない……etc

信頼関係3点セットを活用してメンバーと信頼をつなげる

- 自己開示する
- 全身全量、全人全量を持って相手の話を聞く
- 教えてもらう

信頼関係3点セットはすでにバレル。やるなら、「本気で」心からやる

言っていることに筋が通っていても、マネージャーのことが信頼できないならメンバーは動きません。「人は感情の生き物である」ということを肝に銘じ、信頼されるマネージャーになりましょう。

I. ピープルマネジメント / 動作の型 **49**

マネジメント基本動作の体得、習慣化 → 問題解決能力・自立性の向上



優先順位の明確化

意思決定の
スピードと質の向上

権限委譲の推進

自立性の向上

視座の向上

問題対処方法の獲得

NEC



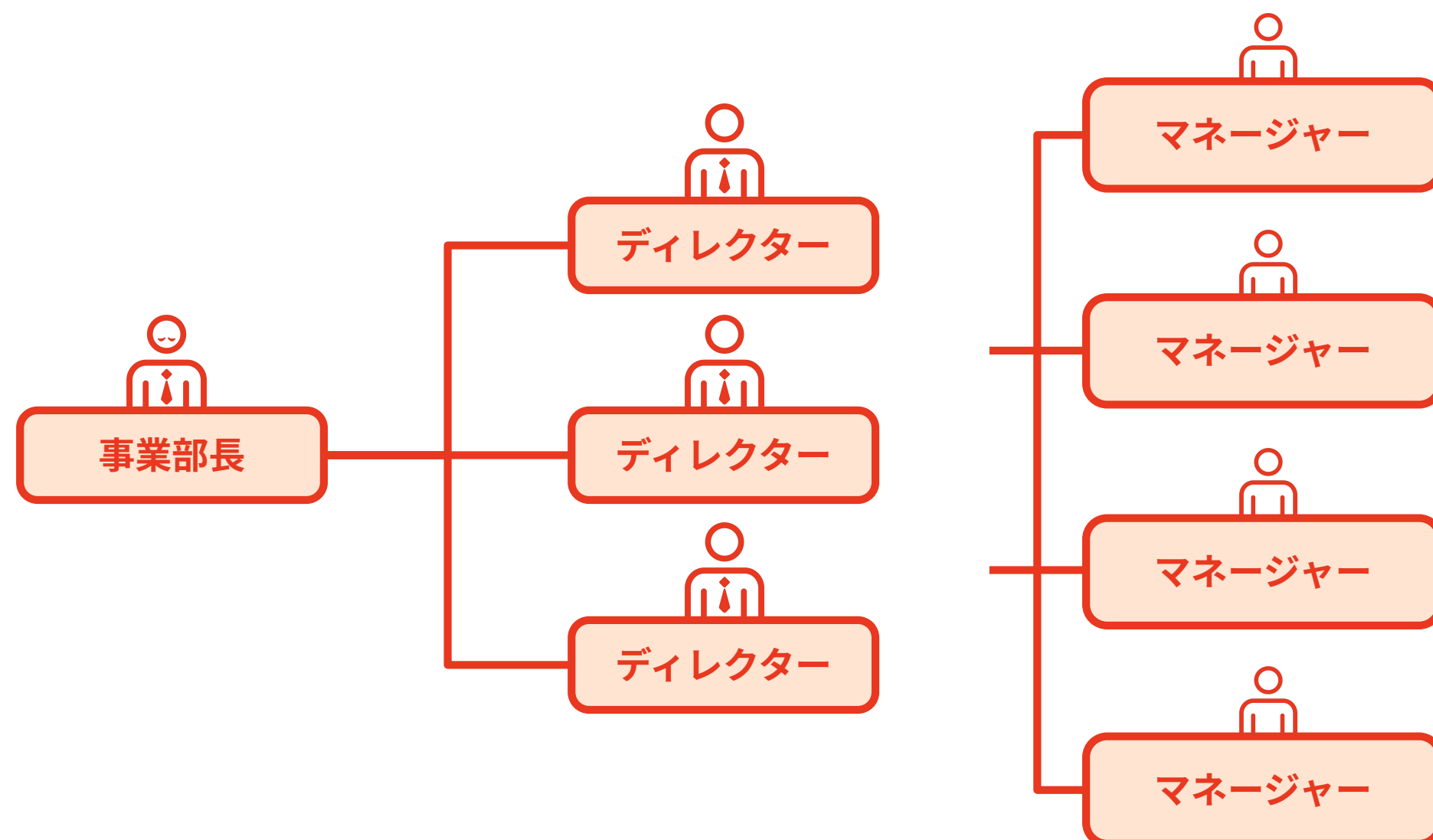
EVeM

Orchestrating a brighter world

ビジネスモデルや体制の変化が激しくなる中、更なる成長に向けてマネジメント力全体を底上げし、組織力向上を目指すために導入

導入対象者

事業部内の全マネージャー



導入前の課題



- ビジネスモデルが大きく変わり、それに伴った組織改革で管理職の負荷が増大している
- 従来のマネジメント手法も変える必要があるが、社内にHowがない
- 変化に適応できないことによる潜在的な組織崩壊リスク

解決アプローチ



- 個別の伴走支援+マネジメントの型の活用にて、マネジメントを効率化
- EVeMプログラムでマネジメントをアップデートし、自社勉強会で定着促進
- 全管理職が受講することで、組織的に変化に適応できる体制を構築

導入後の効果



① マネジメントにおける共通言語の獲得と実践

「4つの基準」を元に「どこができていて、どこが弱いのか」「次に注力すべきはどこか」を具体的に決めることで”場当たり”から”設計された実践”へと行動が変容できている。加えて各マネージャー同士が「4つの基準」を元に会話できるようになったため、全体でズレない活動が推進できるように変容してきている

② 短期目標から中長期を考える事業視点のマネジメントへ転換

目標設定の型を活用した対話によって「自チームの活動、KPIを事業全体のゴールとどう繋げるか」という視点が組織全体で強くなった。短期の数字だけでなく、中長期で成長するために必要な目標をマネージャーが自立して設計する、などの行動変容も生まれている

③ 1on1と権限委譲を駆使して「抱え込み」を手放す

定期1on1の設定や業務棚卸しを通じた権限委譲に着手するマネージャーが増えた。「自分がやった方が早い」から「メンバーを活かしチームで動く」へと発想が転換されつつあり、任せ方の工夫も進んでいる

提供サービス

マネジメントの”型”を用いた3つの支援サービス

01

基本の型を学習

EVeM マネ型トレーニング



マネージャーの必須機能を
研修形式で学習

02

管理職・マネージャーの伴走支援

EVeM マネジメントパートナー



100の型を活用し、
マネージャーの業務を支援する1on1サービス

03

組織課題・マネジメント課題の可視化

EVeM ワークショップ&サーベイ

解像度高く組織のマネジメント状態を可視化し事業・組織成長に必要な観点を獲得するサービス



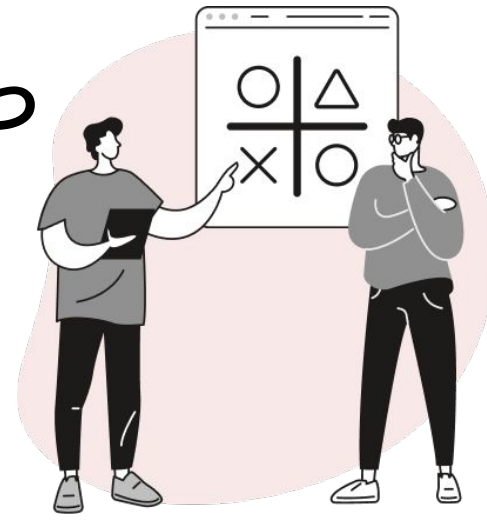
EVeM マネ型トレーニング

経験や感覚に依存しない、マネージャーの必須機能（目標・戦略・評価・アサイン）を
“型”としてインストールする実践型マネジメントプログラム

前半

「基準」の型

不確実性が高く、多様な価値観・バックグラウンドを持つメンバーとともに成果を目指す上で必要となる「マネジメントの基準」の型。
実践ワークを通じて、各マネージャーの課題を言語化。



特徴

ケーススタディ・ディスカッション
実践ワークを通じて、“理解”だけで終わらない
実務で使えるマネジメント技術を体得。



課題に合わせて、以下テーマから選択可能

後半

① 「戦略」「目標設定」の型

チーム成果の達成に向けて、
戦略を描き、適切な目標を設計するための型



OR

② 「個人目標設定」「評価」の型

メンバーの納得感と成長につながる、
個人目標設定・評価・フィードバックの型



【ケーススタディ例】

CASE STUDY

メンバーがチーム目標に
当事者意識を持っていません
どうすれば良いでしょうか？

「会社の状況」を言語化し、
「チームの役割」を定義してください

実践シート 4.役割・目標・意義

役割	目標	意義

EVeM マネジメントパートナー

学んで終わりという研修サービスではなく、実務課題の解決を伴走する業務支援サービス



EVeM マネジメントパートナー



マネジメントの型

曖昧になりがちなマネジメント業務を
実務で使える技術として言語化・型化



1on1サポート

ベンチャー企業で経営経験のある
トレーナーが型を使って1on1アドバイス

トレーナーと共に課題を言語化し
型を参照して解決するということを繰り返す業務支援サービス

従来のコーチングやメンタリングと違い、
独自の1on1で課題設定～実務でやり切るところまで支援

課題を設定する

「課題設定の型」を活用し、
本人の思い込みに依拠しない
客観的で本質的な課題を設定

解決アクションを決める

「アクションの型」を活用し、
課題を解決するため正しい型を
選択しアクションを決める

やりきる・継続して習慣化する

トレーナーと隔週で会うことで、
約束と実行のリズムを掴む

基準	比重	評価：S(100点)～C(25点)	評点	アウトカムへの影響
執行	40%	$100 =$	40	
活用	30%	$75 =$	22.5	
伸張	10%	$50 =$	5	
連携	20%	$25 =$	5	



B
目標設定

12
意義

EVeM

C
方針策定と運用

14
戦略方針

EVeM

I
ヒールマネジメント

54
ティーチング

EVeM

D
チーム体制

22
関与方針

EVeM

C
方針策定と運用

18
モメンタム

EVeM

I
ヒールマネジメント

52
指示の深度

EVeM



2週間後に
また

わかりました



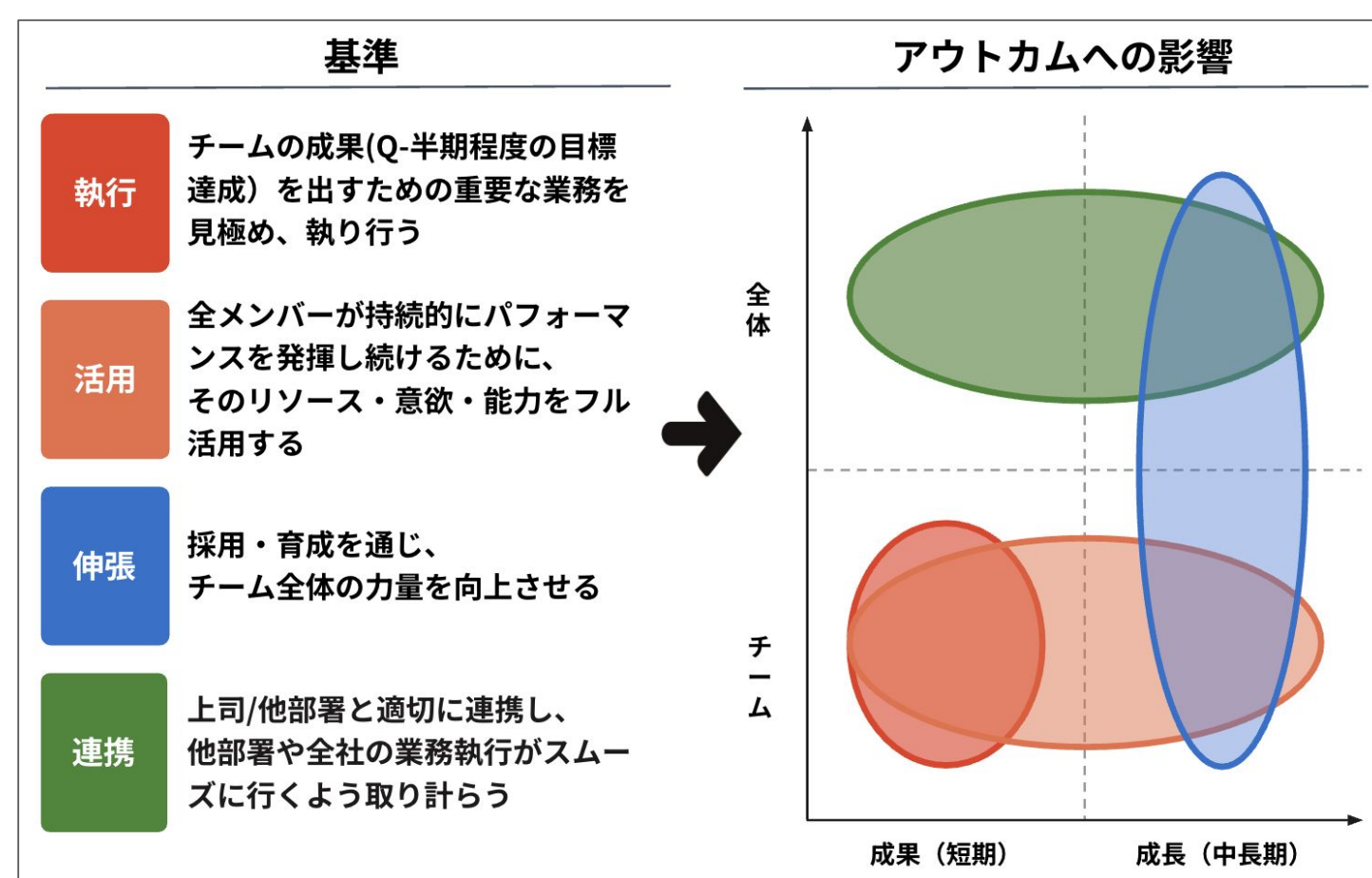
ベースナレッジを学習後、隔週でトレーナーとのマネジメント 1on1を継続



1Day Install

終日 (9:00-17:30) @ Zoom

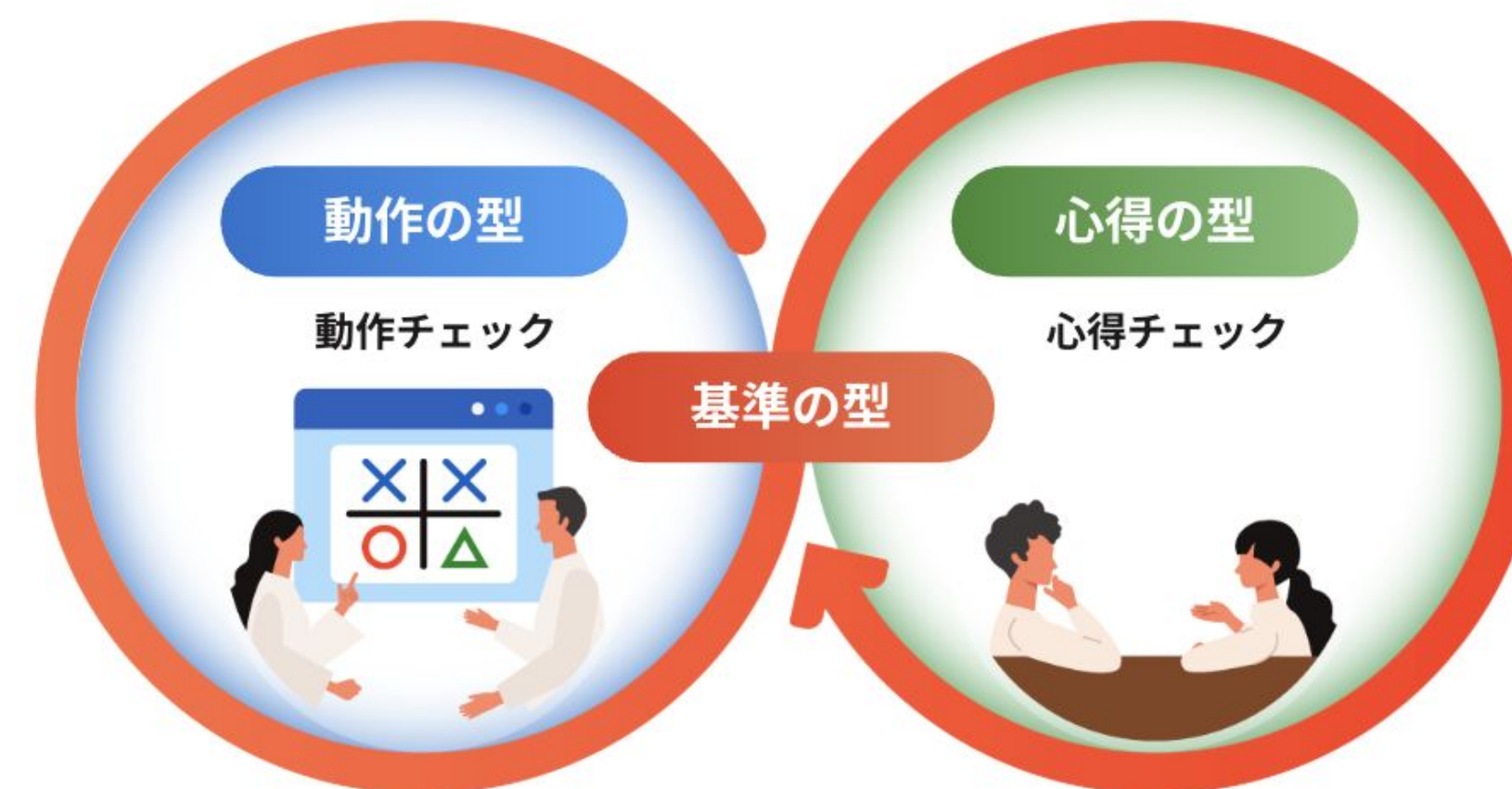
THE MANAGEMENT PATTERN
コアとなる考え方・ナレッジをインストール



6Month 1on1

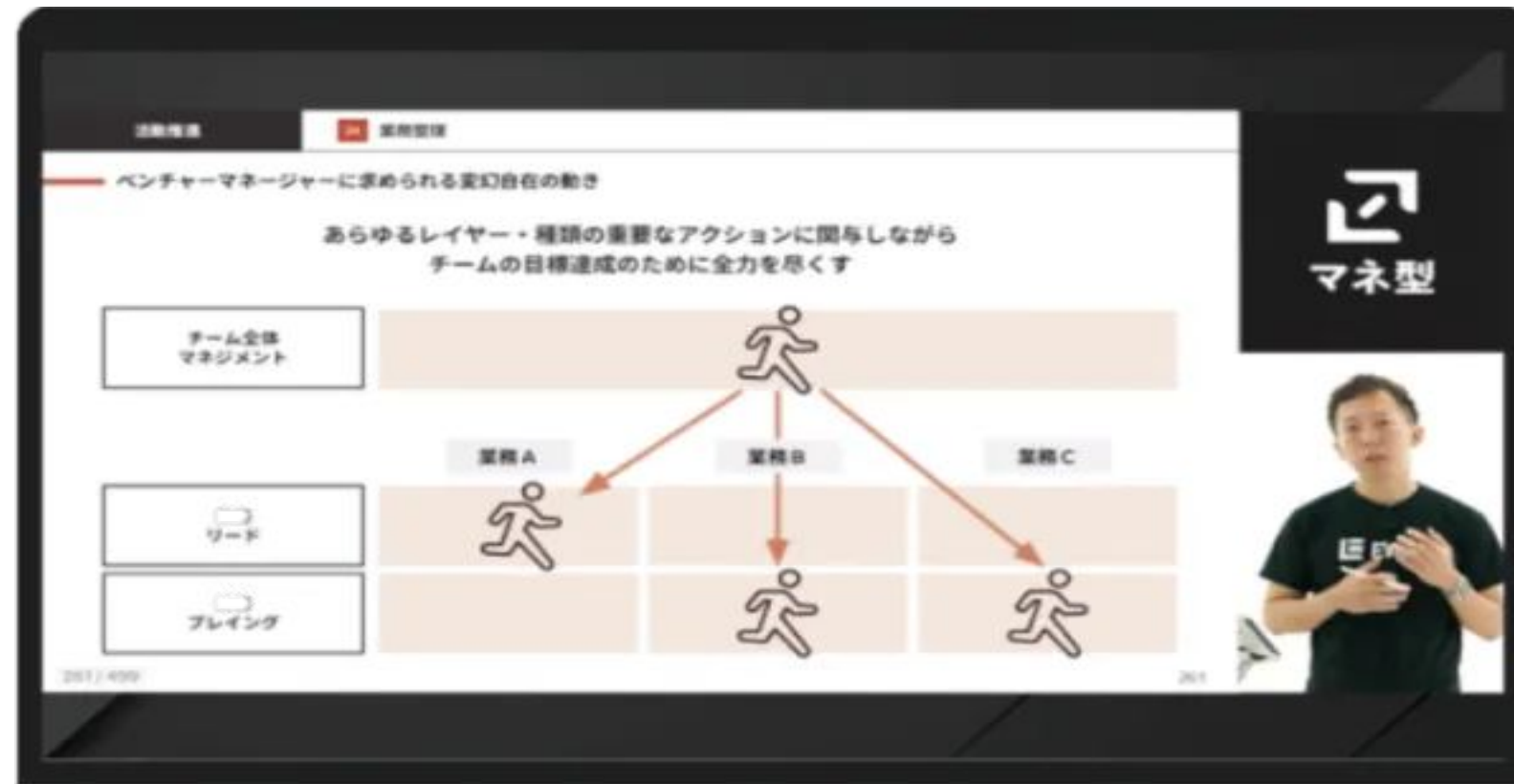
1回45分 x 隔週実施(計 12回)

Empower Session
課題を言語化し、解決アクションを明確化



自学・運用定着に向けた環境構築支援

100の型 学習動画コンテンツ



マネージャーマニュアル (約500ページ)

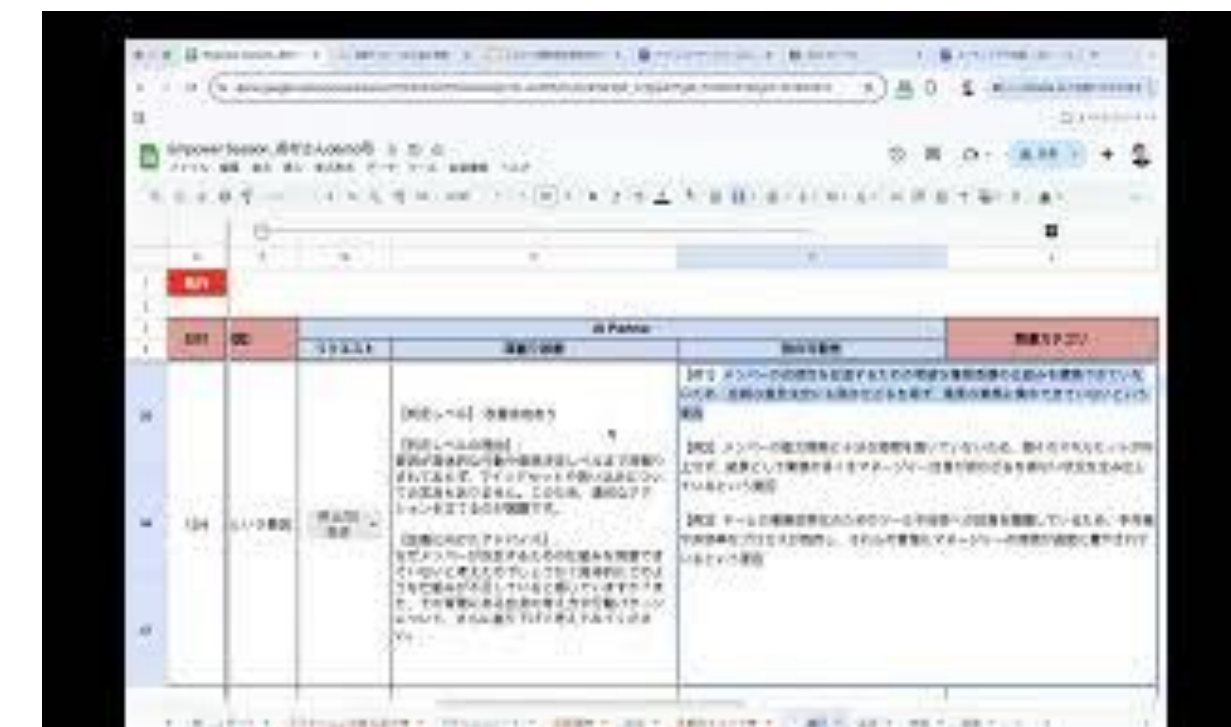


実践用フォーマット

実践シート[記入例]

目標	分解目標	現状	GAP	アクションアイデア
目標1	ターゲットカテゴリの会員数前年比200%増	新着チャンネルを立ち上げ500人/月 現在はなし	新着で+500人/月	SEOの顧問に入ってもらおう SEO記事を量産するインフルエンサーチームを作る 伸び代があるワードに絞って記事を書く 地方でのイベント立ち上げ 雑誌を発売し各大学に配布 各大学前のカフェを買収し自社サービス運営向けカフェにする 良質な知をもちよめるため、経済誌などのメディアの記事を書ける編集チームを組成する Twitterでフォロワー1000以上の良質な社会人い込みライターの確保 編集顧問を招聘し、ハイレベルな企画をライティングできるようなる 各大学前のカフェを買収し自社サービス運営向けカフェにする 大学1、2年生向けの講演活動を全国で展開
目標2	ターゲットカテゴリのユーザーが就職活動をする際に第1想起で思い浮かべるサービスになっているという状態	ハイレベルな知が得られるサービスだと認識されている状態 コンサル専門サイトという認識 就職活動前から親しみのあるブランドになっている状態 就職活動時に知る	就職という意味ではなく社会に出るに当たり必要な、良質な知をもちよめる必要がある 就職活動前からターゲットユーザーにとって好意的なブランドになる必要がある	

AI パートナー



経営・統括部長レベルで 成果を残した ベンチャーマネージャーのみで トレーナーを構成



北島 聖士

ex. アグリメディア
執行役員事業本部長

品原 由衣

ex. スマートメディア
(ベクトルグループ)
代表取締役

山田 修平

ex. DLホールディングス
取締役CFO /
Alphact 取締役兼CHRO

阿部 仁

ex. ボーネルンド取締役 /
楽天ソシオビジネス本部
長



辻本 知範

ex. DeNA 中国法人副社長
/
GO 人事部長

滝川 麻衣子

ex. Schoo(スクー)CCO /
Business Insider Japan 執行役員
副編集長

小倉 弘也

ex. ツクリンク
執行役員 新規事業責任者

結果を生む支援を通して、「マネージャーの成長」 → 「組織変容」

	EVeM マネジメントパートナー	コーチングサービス	マネジメント研修
目的	技術として習得（イネーブルメント）	能力開発（コーチングスキル習得）	能力開発
アプローチ	伴走型の業務支援 ティーチング+コーチング	質問・対話による内省促し	知識・演習によるインプット中心
期間	継続支援	継続支援	単発中心
特徴	再現性・汎用性の高い独自ナレッジ ナレッジに精通した認定パートナー 個別で伴走支援	自発性を引き出す コーチの個性、相性あり 個別で伴走支援	短期間での知識伝達 集合学習が主

Q 一般的な研修プログラムと何が違うのですか？

理論習得ではなく「**実務で使える技術**」を装着する点が大きな違いです。一般的な研修は、フレームワークの理解・理論のインプットが中心になります。

EVeMでは、**マネジメント課題を言語化し、具体的な解決アクションに落とし込み現場で実践**するところまでを一気通貫で支援します。“学ぶ”ではなく、“**使える状態にする**”ことが目的です。

Q マネージャーが学ぶ時間を確保できません。実行に移せるかも不安です。

「研修で学ぶ」のではなく、「**現場で実践する**」設計になっています。

別途学習時間を大量に確保する前提ではなく、**現在抱えているリアルなマネジメント課題**を題材に進めます。

つまり、学びのための時間を取るのではなく、**今やるべき業務を“質高く進める”**ことがプログラムになります。学びと実務を分離しない設計が特徴です。

Q なぜ伴走型なのですか？

マネジメントは「知識」ではなく「**習慣**」だからです。一度学んでも「**忙しさ・現場の引力・感情的な葛藤**」によって、元のやり方に戻ってしまいます。

伴走型にすることで、「**習慣化**」「**実行の継続**」「**思考フレームの定着**」まで支援します。

Q 成果はどのように見えますか？

思考・行動・組織の3段階で変化が現れます。

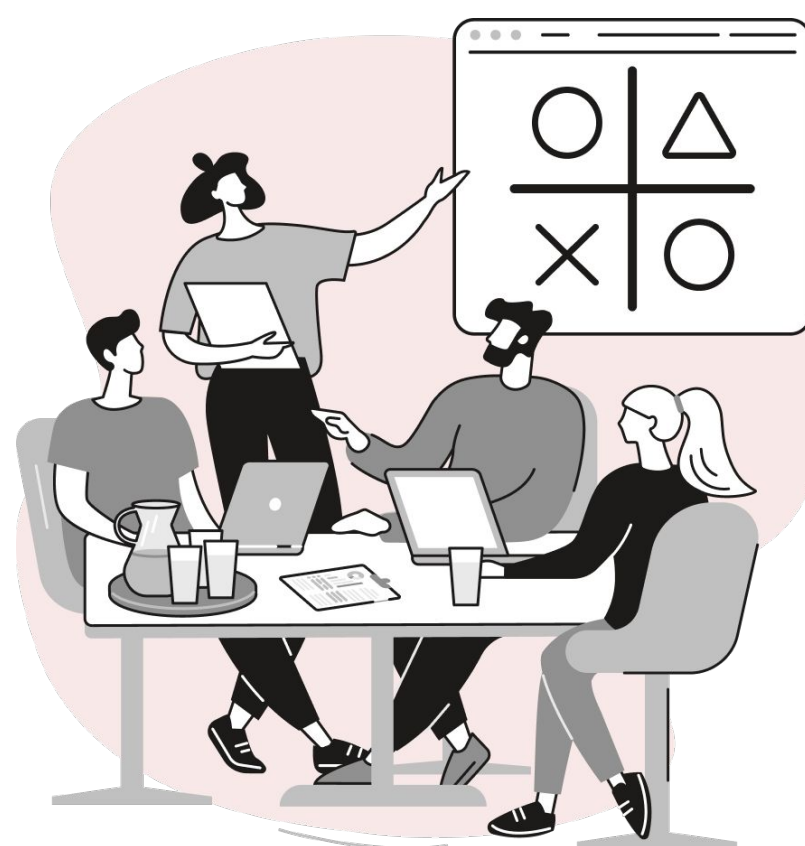
- 1.思考：課題を構造的に言語化できるようになる
- 2.行動：意思決定とアクションのスピードが上がる
- 3.組織：委任が進み、上位層が中長期に時間を使えるようになる

短期的なマネジメントアクションの改善だけでなく、**マネジメントの再現性が高まる**ことが最大の成果です。

EVeM マネジメントサーベイ

EVeM ワークショップ&サーベイ

—基準で認識を揃え、現在地を可視化し、次の一手を明確にする—
学習 → 可視化 → 行動を一気通貫で実現



①学習 基準を学ぶ

ワークショップで
「あるべきマネジメント」を揃える

共通言語の獲得

マネジメントに関する
判断軸が生まれる



②可視化 現在地を知る

基準に基づくサーベイで
Mgr・組織状態を可視化

課題の構造的理解

課題が感覚ではなく
構造的に理解できる



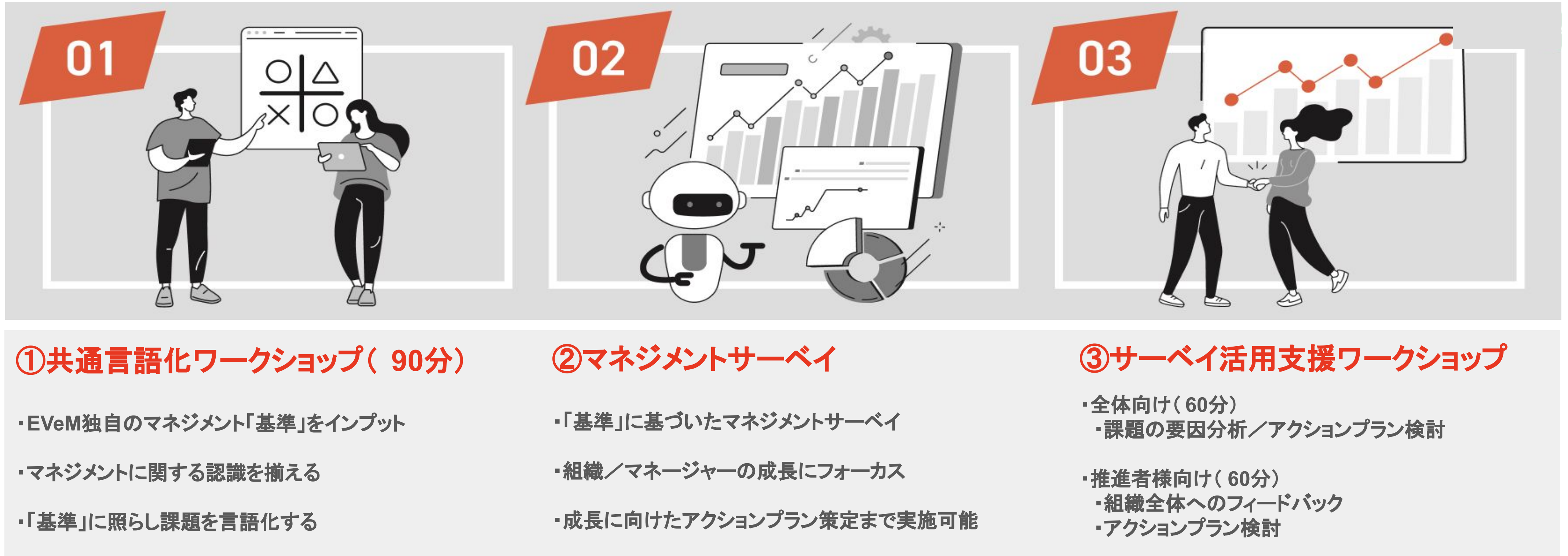
③行動 次の一手を決める

結果の読み解きと
改善アクションを具体化

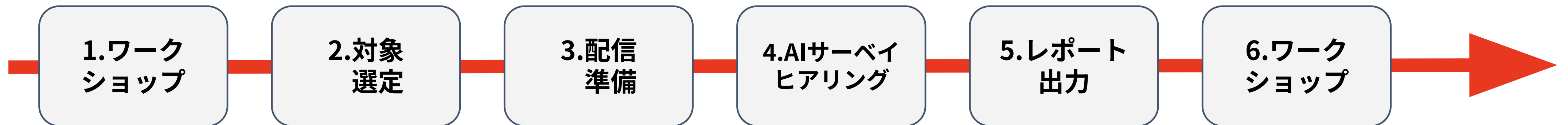
具体行動への落とし込み

改善が「議論」で終わらない
直ぐに実践できる行動に落ちる

提供内容



導入ステップ



ステップ1～6まで約6週間程度

マネジメントコンディション個別レポート

エグゼクティブサマリー

総合スコア

基準	サーベイ結果	スコア
執行	A 意味のある目標を設定するだけでなく、その達成方法を計画し、チームに伝達・展開できている	52.5
活用	B 把握に加えて、一部のメンバーについては活用できている	5
伸張	B 成長を促す業務アサインに加えて、チームの力を高めるための具体的な取り組み（採用または育成）が行われている	5
連携	A 他部署や上司にどんな連携が必要か、自ら考え、計画し、実行できている	7.5

70

強み 佐藤さんは体系的な目標管理と継続的改善、上司・他部署との優れた連携力を持っています。複数チャネルでの丁寧なコミュニケーション、ダイナミックな優先度調整、戦略的な採用活動への取り組み、中長期的な組織計画の策定など、多面的な強みが確認されています。

課題 メンバー全員の強み・意向の把握と活用に課題があり、一部のメンバーは把握されていないと感じています。育成面では採用成果がまだ出しておらず、新卒メンバーの育成について上司から懸念が示されています。ストレッチアサインの意図伝達や目標との紐付けの説明も改善が必要です。

比重認識のズレとリスク 上司は執行を70%と最重視していますが、佐藤さんは60%としており、短期成果への期待にギャップがあります。佐藤さんは活用・伸張を各15%と自己評価しており課題意識がありますが、上司の期待値を踏まえ、執行を優先しながらバランスを取ることが重要です。

推奨アクション リスクへの対応として、メンバーとの対話機会を増やして強み・意向を把握すること、ストレッチアサインの意図をメンバーに明示すること、新卒メンバーへの育成・チャレンジ機会の提供を強化すること、そして上司との1on1で優先度の擦り合わせを行うことが推奨されます。これらを計画的に実施することで、活用・伸張面の課題を解消しながら執行への注力も維持できます。

マネジメントコンディション個別レポート

全体所見

📌 強みと現状の評価

佐藤さんのマネジメントの強みは、体系的な目標管理・実行力と、優れた連携力にあります。四半期目標を設定し、月次・週次で進捗を管理しながら、会議・資料・個別対話など複数のチャネルでメンバーと丁寧にコミュニケーションを図っています。振り返りや成功事例の横展開、新手法の試行など継続的な改善サイクルも実践しています。開発優先度を状況に応じてダイナミックに調整しながらビジネス部門との連携を図る柔軟性も評価できます。上司への報告・情報共有は適切であり、依頼事項への対応は「非常にきちんとしている」と高く評価されています。他部署との連携も能動的に行い、必要な調整を自ら進めています。採用活動では専任スカウト担当をアサインし、ポジション要件を明確にした戦略的アプローチで取り組んでいます。1年後の組織イメージを明確に持ち、組織体制や開発ロードマップを策定するなど、中長期的な視点も備えています。

📌 改善が必要な領域と構造的課題

佐藤さんのマネジメントにおける主な改善点は、メンバー全員の強み・意向の把握と活用、そして育成面での具体的な成果創出です。一部のメンバーは自身の得意なことややりたいことをマネージャーに話す機会がなく、把握されていないと感じています。また、自発的に仕事を取りに行くメンバーへの業務配分が受動的になっている面があり、より能動的なアサインが求められます。ご自身も「一部のメンバーは活かされていない」「強みを発揮する機会が少ない」と認識しており、この課題の解消が必要です。育成面では、ストレッチアサインは行っているものの、それが成長機会としてメンバーに認識されているか確認が不十分です。採用活動の成果もまだ出しておらず、上司からは新卒メンバーへのチャレンジ機会の提供やリーダーとしての育成について懸念が示されています。目標と業務の紐付けの説明も、一部のメンバーには十分伝わっていない可能性があり、改善が望まれます。

📌 中長期的なリスクと組織への影響

現状の改善点と比重のズレを踏まえると、いくつかのリスクが考えられます。まず、得意なことややりたいことを把握されていないと感じるメンバーのエンゲージメント低下の懸念があります。対話機会が不足したまま、業務の意図や成長機会としての位置づけが伝わらないと、メンバーのモチベーション維持が難しくなる可能性があります。次に、新卒メンバーの育成について上司が懸念を示しており、この課題が解消されないと、若手人材の成長停滞やチームへの定着に影響する可能性があります。また、採用成果がまだ出ていない状況が続くと、中長期的な組織計画の実現に遅れが生じる懸念があります。上司が執行を70%と高く重視している中で、活用・伸張面の課題に時間を割きすぎると、執行面での期待に応えられなくなるリスクもあります。これらのリスクを軽減するには、上司との優先度の擦り合わせを行いつつ、メンバーとの対話機会を計画的に設けることが重要です。

マネジメントサーベイ

回答時間

・5～10分/人

形式

・AIによるインタビュー形式
 ・対象者および上長、メンバーから回答を取得する 360°式

ポイント

・個人、組織全体でのレポート出力
 ・個人レポート: 能力開発に活用
 ・組織レポート: マネジメントにおける傾向と課題発見、および改善プランの策定から実行、モニタリングに活用

EveM

すべてのチャレンジに
マネジメントの力を