

## D

## 管理・監督者

ミドルマネジメントパワーアップ講座 「革新型管理者」への挑戦 ～管理型管理者では生き残れない～		企業の中核である管理者が“機会開発”のできる戦略立案型のリーダーとして、いかに自己啓発していくか、その実践ノウハウを紹介。	全3巻	
136	いまなぜ革新が必要か	管理者像を明確にし、自己革新の必要性を心に刻みこんでもらうための動機づけの巻。◇管理者の5大禁句集 ◇「改善」と「革新」の違い 他	25分	(’89)
137	革新のための着眼・発想法	自分を「革新型管理者」に変える方法、着眼・発想のポイントを紹介。◇革新的な見方・考え方を阻む要因 ◇バランス感覚着眼法 他	25分	(’89)
138	革新のための実践法	革新型管理者になる手段を具体例を通して紹介。◇情報の集め方・生かし方(タウンウォッチング等) ◇革新のための7つの法則	25分	(’89)
部下指導の鉄則 どのように育てどのように導くか		ベテランから新任まですべての管理者の方々を対象に、部下の心をつかみ、部下を精鋭として育成していくための考え方と方法を学ぶ。	全4巻	
139	部下を持つリーダーの心構え	部下指導は何の為に、どの程度で行うべきかを解説。部下指導する立場にある者はどのような人間であるべきかを紹介する。	30分	(’90)
140	部下指導のPLAN・DO・SEE	部下指導の計画の立て方、実行の仕方、指導方法の自己チェックの行い方について解説。	30分	(’90)
141	日常行動のなかでの指導法	部下に与えるべき助言や指示を紹介し、部下が自分で考え、自分で自分を成長させるようになる具体的な指導の方法と内容を解説。	30分	(’90)
142	部下を伸ばす評価法	指導者は部下を評価、指導し能力を引出す必要がある。仕事のチェックと評価の仕方、人事考課の活用と部下指導の結び付け方を解説。	30分	(’90)
こうすれば伸びる「いまどき世代」 若手社員をやる気にさせる法		若者の考え方、行動の背景、理由を明らかにすると共に、その特性を引き出し、心をつかみながら能力を伸ばすノウハウを紹介。	全3巻	
143	若手を掌握 ～「いまどき世代」の仕事観・人生観	若い世代と管理者の考え方のギャップを分析し、それに基づく部下掌握のあり方を追求していく。	25分	(’91)
144	態度が一変 ～成果を出させる指示・フォローのポイント	組織対個人のあり方についての重要なポイントを徹底的に教え、実行させて成果を出させる指導法を紹介する。	25分	(’91)
145	やる気で発奮 ～仕事にのらせる任せ方のポイント	燃えない若者、責任感の強弱が分かりにくい若手に対して、仕事を任せながらやる気を引き出すノウハウを提示する。	25分	(’91)
頼れるリーダーになるための 上手な仕事の「受け方」「任せ方」		◇リーダー育成を通じて、方針・戦略が末端まで徹底 ◇実務とOJTが結びつき、リーダー・部下双方が成長 ◇コミュニケーション風土が改善	全2巻	
146	上司に信頼される 仕事の受け方・報告の仕方	◇上司は何を期待しているのか ◇指示・命令を受けるコツ ◇報告・連絡・相談をするコツ	30分	(’92)
147	部下を育てる 仕事の任せ方・報告のさせ方	◇仕事を部下に任せるとは ◇部下を育てる指示・命令のコツ ◇部下を育てる報告・連絡・相談のさせ方	30分	(’92)
148	マネジメント力開発シリーズ No.19 多様化する価値観 ～「個」をどうマネジメントするか～	A社は電気機器販売会社。減収の一途を辿っている。売上目標達成の為に忙しく働く営業課の若手社員3人にスポットを当てたケーススタディ。	30分	’92
実力ある部下をつくるワンポイントOJT ～第一線リーダーのための実践ノウハウ～		◇部下指導ではタイミングのよい簡潔で的確な指導(OJT)が肝要。◇ワンポイント部下指導の方法を事例中心に紹介。	全3巻	
149	部下の創意工夫を引き出す ワンポイントOJT	◇ワンポイントOJTがなぜ今必要か ◇ワンポイントOJTを実践するための環境づくりー新しい仕事への意欲を持たない部下 他	30分	’94

150	部下に自信を持たせる ワンポイントOJT	◇部下に自信を持たせ、積極性を促すにはープラスの暗示をかける 他 ◇部下にやる気をなくさせる上司ー部下を仕事の主人公にさせる 他	30分	'94
151	苦境にある部下を励ます ワンポイントOJT	◇苦境にある部下をもつ上司の心得ー大失敗をしてしまった部下 他 ◇部下に言ってはならない言葉ーくさったり、やけになっている部下 他	30分	'94

管理・監督者のOJT “任して任さず”が部下を伸ばす		任す時の言葉と態度を具体的に示し、職場でOJTが即実行できる	全2巻	
152	[任す]のポイント 権限委譲でやる気を高める	◇権限委譲とは何か ◇任せ方の基本 ◇部下のタイプ別任せ方	23分	'94
153	[任さず]のポイント 報告・連絡・相談で部下を育てる	◇権限委譲の後には報・連・相 ◇報・連・相を妨げることば・促すことば ◇タイプ別フォローの仕方	23分	'94

目標達成のための部下指導・援助実践講座		リーダーの能力要件をカウンセリング・マインドを通して研修。多様な価値観を持つ人々が働く中でのマネジメントを考えていく。	全3巻	
154	目標達成をめざす部下指導・援助の原則	◇親象徴であれ(観察し心を聴く) ◇認める(長所を伸ばす、助言、教える) ◇部下の興味を広げてやる(興味、関心)	30分	'95
155	目標達成のための 指導・援助の技法とプロセス	部下の不安、躊躇を消す→勇気づけ→決断を促す～部下が目標を達成し行動変容するまでの「仕事・心理への援助」の9ステップを修得。	30分	'95
156	目標達成への自己点検と心構え	管理者の自己点検を通じて、部下への建設的的確な関わり方と絶対にやってはいけないことを認識する。	30分	'95

「問題社員」活性化のOJT		どんな部下でも上司のやり方で変わる。どう指導・育成していくかドラマを追いながら問題点を分析し具体的な対応策について解説。	全3巻	
157	気があわない部下へのOJT	注意すると必要以上に感情的に反発してきた部下。部下の自尊心を傷つけず、仕事に前向きに取り組ませる指導・育成の方法を探る。	20分	('97)
158	協調性のない部下へのOJT	常日頃同僚と折り合いが悪く、人の意見に耳を貸さない中堅社員。なぜ問題を起こすのか?最善の対応は?具体的な指導方法を紹介。	20分	('97)
159	ヤル気のない部下へのOJT	業務が難しいとパート社員が訴えてきた。仕事への興味・関心を持たせ、意欲・ヤル気を高めるためにやるべきことを解説。	20分	('97)

柏木仙蔵シリーズ 第1弾 リーダーの責任と責任感 ～ドキュメント・取引停止～		リーダーはなぜ責任を追及されるのか、責任とは何か、責任を果たすリーダーの意義、行動とは。柏木の鋭い推理が冴える、迫真のドラマ。	全3巻	
160	リーダーの責任と責任感(1巻)	ある会社と取引停止になっていた事に半年気付かなかった専務は、柏木にコンサルタントを依頼。徹底調査から見えてきた実態とは…	33分	'92
161	リーダーの責任と責任感(2巻)	部下を恐れていた課長が、初めて部下を追及。その中で見えてきた品質低下や、クレームからの逃避、無責任な行動などの様々な原因…	41分	'92
162	リーダーの責任と責任感(解説集)	◇なぜトップに責任があるか ◇リーダーの4つの役割とその功罪 ◇取引停止にみる10の無責任行動 ◇部下が育つ責任ある指導法研究 他	51分	'92

柏木仙蔵シリーズ 第5弾 ドキュメント・OJT実践学 リーダーの部下育成		会社の依頼を受け鋭敏な理論で問題を次々と指摘する柏木。ストーリー性溢れるドラマを通じ部下育成の基本“OJT”のあり方を学ぶ。	全4巻	
163	プロローグ 第一の段階「欠点を書き部下に伝えよ」	問題続出…社員のレベルの低さを痛感した社長は柏木に人材育成を依頼。柏木が示す育成法の基本に反発する社員達。果たして…	40分	'94
164	第二の段階「矯正せよ」 第三の段階「練習せよ」	◇欠点を指摘された部下の反応は? ◇部門に問題が発生するのは管理者の怠慢と心得よ ◇部下の不満にはどう対処すべきか	63分	'94

165	第四の段階「やる気にせよ」	◇仕事を通じ部下を育成する事は管理者の大切な任務と心得よ ◇「やる気にさせる」4つのポイントは?	44分	'94
166	第五の段階「サポートせよ」	◇部下をサポートする具体的な方法は?	42分	'94
<b>柏木仙蔵シリーズ 第6弾 トップのための帝王学シリーズ 目標はいかにして設定すべきか</b>		目標60億というグランツ社の挑戦は失敗。なぜ目標が達成できないか、目標とは何か、柏木のメスがグランツ社の病根をえぐりだす。	全2巻	
167	目標はなぜ失敗するか	◇身近にありながらなぜ目標が身につかないか ◇目標が経営において果たす役割 ◇目標は、このように作り、与え、徹底し、実行せよ 他	62分	'97
168	目標はこうして設定せよ	◇失敗に対するビジネスマンの対応 ◇貴重な体験を無駄にするかノウハウとして蓄積するか ◇目標を決める前に意見を求めよ 他	65分	'97
<b>支援的管理実践シリーズ</b>		組織目標達成のためには、管理者として部下に目標を理解させ、動かし、支援していかなければならない。3つのスタイルを解説。	全3巻	
169	相互理解のマネジメント	「私の考え方を部下が理解していない」という経験を持つ管理者に「BEING-IN(理解する)」の中から「傾聴」の技法を事例で解説する。	30分	('00)
170	動機付けのマネジメント	「やって欲しいことを部下がやってくれない」という悩みを持つ管理者に、部下を強化する「BEING-FOR(味方になる)」の技法を解説する。	30分	('00)
171	対決のマネジメント	自分で気づいた改善点は容易に改善される。部下に改善点を気づかせる「BEING-WITH(自己を打ち出す)」から指示法と対決法を解説。	30分	('00)
<b>マネジメント能力開発のすべて</b>		管理者研修プログラムとして定評のあるMTPをベースに、「人の理解」に立脚したマネジメントの基礎を体系的に解説する。	全4巻	
172	マネジメントの基本	◇マネジメントの目標・対象・方法 ◇管理者の立場と役割 ◇管理者の基本姿勢 ◇マネジメントのプロセス	30分	'00
173	人間理解のマネジメント	◇人間理解のマネジメント ◇人の欲求と欲求不満の行動 ◇態度とコミュニケーション ◇人に関する問題の解決	30分	'00
174	部下の育成と啓発	◇育成と啓発の意義 ◇個人能力の育成 ◇自己啓発の援助 ◇OJTの推進 ◇マネジメント・スタイルとOJT	30分	'00
175	リーダーシップの発揮	◇リーダーシップとは ◇組織の活性化 ◇リーダーシップの4類型 ◇管理者としての能力向上	30分	'00
<b>[ケーススタディ]部下を伸ばすコーチング</b>		部下のやる気と潜在能力を引き出し、「自立型人材」を育て、組織を活性化に導く人材育成手法“コーチング”の考え方と実践方法を紹介。	全3巻	
176	信じて、認めて、任せてみる	従来型のマネジメントとコーチングはどこが異なるのか、コーチングがなぜ必要なのかを紹介し、基本的な心得とポイントを解説する。	25分	('01)
177	部下の問題解決を援助する	様々な問題を抱える部下をいかに指導していくか、具体的なケースを通して紹介。◇ケアレスミスの多い部下 ◇難しい評定面談 他	25分	('01)
178	自ら伸びる部下に育てる	部下の仕事をレベルアップさせ、ワンランク上の仕事ができるよう指導していくポイントを、ケースを通して紹介。	25分	('01)
<b>管理者のためのカウンセリング・マインド</b>		部下から相談を受けた時どう対応するか。カウンセリングの技術、進め方とそのためのマインド(考え方)を、ドラマを交えながら解説。	全2巻	
179	カウンセリングに必要なマインドとスキル	カウンセリングの土台となるマインドの説明と、カウンセリングの際の当事者との接し方や話し方など、具体的な技術を5ポイントで解説。	25分	('01)

180	カウンセリングの進め方	カウンセリングのポイントを5つのステップに分けて解説。具体的事例(ケースドラマ)を交えながら、より効果的な進め方を指南する。	25分	('01)
ケーススタディ 目標達成のための部下支援		組織の目標達成には、部下への戦略面・技術面・心理面の支援が必要となる。理論的な学習と演習が即実践できる構成。	全4巻	
181	ケース演習の進め方とポイント	3つのケーススタディドラマと、その演習の進め方とポイントを解説。◇依頼拒否 ◇忙しい理由 ◇年上の部下	15分	'02
182	支援ケース 上司編	上司役、部下役、観察者の立場で教材を見て、対話演習・相互フィードバックを行う。	35分	'02
183	支援ケース 部下編	上司役、部下役、観察者の立場で教材を見て、対話演習・相互フィードバックを行う。	35分	'02
184	支援ケース 解説編	部下との対話における重要ポイントをケースに合わせて解説。	40分	'02
こんな上司だから辞められる		若手社員定着化のカギは管理職にある。わかりやすいドラマで、求められる上司の姿を解説。	全2巻	
185	若者はなぜ辞めていくのか?	若者たちの転職の根本原因が上司の指導の仕方にあることを、わかりやすいドラマで解説。	30分	('03)
186	求められる上司の役割	若手社員定着化の鍵は仕事と職場の活性化。エキサイトメント、エンタテイメント、エンジョイメントを作り出すE型リーダーへの変身術を紹介。	30分	('03)
目標管理のためのコーチング		管理職を対象に、目標管理の意義と目的を再確認し、コーチングの具体的なスキルとポイントを紹介。	全3巻	
187	達成意欲を高める目標設定	◇コーチングを活かした目標管理 ◇目標設定におけるGROWモデル ◇コーチングのスキル	40分	('03)
188	目標達成のための中間フォロー	◇中間フォローにおけるGROWモデル ◇開発レベルに応じたかかわり方 ◇部下の行動傾向&対人関係スタイルに応じた指導	40分	('03)
189	評定面談とビジョン・コーチング	◇評定面談におけるポイント ◇ビジョン・コーチングとセルフ・コーチング	40分	('03)
社員のモチベーションの高め方		自身のマネジメント・スタイルのチェックを促す研修ツール。ベテラン・中堅社員の再戦力化の処方箋をドラマで解説。	全2巻	
190	社員のやる気を引き出す基本	◇モチベーションとは何か ◇モチベーションの自己分析 ◇部下のモチベーションを理解する ◇部下のモチベーション向上プラン 等	25分	'03
191	[演習]モチベーションの高め方	◇やる気のないベテラン社員 ◇高い業績を上げているのに辞めていく社員 ◇部下同士の確執によるモチベーションの低下 等	24分	'03
実践コーチングシリーズ 「新人/若手の能力を引き出せ!」		新人/若手の能力を引出すコーチング(3つの原則・4つのスキルと実践)を学ぶ。具体的にコーチングのステップを順を追って実践的に解説。	全2巻	
192	実践コーチングシリーズ 「新人/若手の能力を引き出せ!」 基礎編	◇新人/若手育成のコーチングの3原則 ◇コーチングスキル1「聞く」「質問する」 ◇コーチングスキル2「承認する」「アドバイスする」	30分	'05
193	実践コーチングシリーズ 「新人/若手の能力を引き出せ!」 実践編	◇信頼感と安心感を築く ◇知識を伝え考えさせる ◇やっているところを見せる ◇新人なりのやり方でやらせてみる ◇振り返る 等	22分	'05

新・管理者の使命と役割		「自律的活動ができる管理者」になるために、「管理者としての役割の拡充とその実践」と「日々のマネジメント行動」に焦点をあて展開。	全3巻	
194	管理者は改善・改革の推進者であれ!	管理者としての使命と役割を認識し、高い問題意識を持ち、経営的観点から改善・改革をする事を狙いとす。	25分	('08)
195	管理者よ、経営マインドを養え!	状況や問題を「経営の問題」とし、経営的視点で改善していく際に管理者に必要とされる「経営マインド」。その考え方とコツを学習できる教材。	25分	('08)
196	自律的活動ができる管理者になれ!	後輩への業務委譲がうまくできない中堅の部下への指導のあり方を事例にして、管理者としての自律的活動の進め方を学習できる教材。	25分	('08)
197	「成果目標管理」ケーススタディ集	営業・事務編。◇成果目標管理の導入発表 ◇中間レビュー ◇成果目標設定 ◇成果目標評価 ◇成果目標設定面談 ◇評価面談	36分	('08)
コーチング・スキル実践講座 「傾聴・承認・質問」		現場で使える<傾聴・承認・質問>の実践的コーチング視聴覚教材	全1枚	
740	DVD コーチング・スキル実践講座 「傾聴・承認・質問」	コーチングを実践してみたが「うまくできない」。その大半は、未熟な我流のコーチングが原因である。コーチングの講師がわかりやすく解説。	106分	'07
管理・監督者に求められる 実践!リーダー型マネジメント		すべての課長職に問う! 職場を変えるのはあなたたちだ!	全1枚	
741	DVD 管理・監督者に求められる 実践!リーダー型マネジメント	◇問題提起ドラマ[二人の課長と部下のモチベーション] ◇ドラマの課題分析 ◇「リーダー型マネジメント」ポイント解説	62分	'08
リーダーのための職場づくりの考え方・進め方 ～活力を生み出すキーポイント～		製造現場における職場づくりについて提案。◇しくみ、能力、風土を変える ◇全員参加の職場診断 ◇職場変革とリーダーの役割	全3巻	
198	職場づくりの視点 ～しくみ・能力・風土を変える～	職場の活性化は、リーダーが職場の現実を正しく認識することが大前提である。ドラマの事例を基に、リーダーが持つべき視点を探る。	25分	('87)
199	職場の問題発掘法 ～全員参画の職場診断～	職場作りの出発点は、職場の問題点をメンバー全員で共有する事。本音を引き出し、その本音を全員共通の課題に高めていく手法を紹介。	25分	('87)
200	職場の変革推進法 ～職場変革とリーダーの役割～	問題の共有化に成功したら、次に職場をどう変えれば良いかリーダーは考えねばならない。リーダーの果たすべき役割を中心に紹介。	25分	('87)
201	マネジメント力開発シリーズ No.11 年配社員のモチベーション	ケーススタディ。2年目の作業長のもとで、班長4人が、それぞれ10名前後の作業者を管理している。ほとんどの班長が自分より年配の部下を持っていて…。	29分	'90
[管理・監督者]部下育成のポイント 製造部門のOJT		◇部下育成の基本OJTの考え方と進め方をケーススタディで解説 ◇製造現場における身近な問題事例をとりあげ、指導ポイントを明示	全4巻	
202	OJTの基本と実践	◇OJTの正しい理解を ◇OJT実践に必要な信頼関係 ◇部下一人ひとりの個性にあったOJT ◇OJT実践メモで育成記録を	25分	('92)
203	部下の意識改革を図る	日常業務の中で部下に問題意識を持たせ、意識改革を図る為のポイントを紹介。◇配転先になじまない部下へのOJT ◇職場改善のOJT 他	25分	('92)
204	部下の意欲を引き出す	部下の不満をいかに意欲に転換させるかを提示。◇自信を失った部下へのOJT ◇協調性のない部下へのOJT 他	25分	('92)
205	職場の人間関係をよくする	職場での意思疎通を円滑にする方法を解説。◇情報伝達が不十分な部下へのOJT ◇チームを乱す部下へのOJT 他	25分	('92)

部下の実力を高める実践OJT ～プロセスの中に育成課題が見える～		部下の成長課題は仕事のプロセスにある！！	全1枚	
<b>786</b>	DVD 部下の実力を高める実践OJT ～プロセスの中に育成課題が見える～	◇プロセス重視のOJT ◇仕事の意味を教える ◇ OJT実践のポイント ◇報・連・相で効果的なOJT ◇監修者からのメッセージ	55分	(12)
製造現場のOJT		国際競争、技術革新、情報、通信技術の変化等に対応できる技能者をOJTで的確に育成する監督者の取り組み方を研修。	全2巻	
206	製造現場のOJT(1:ドラマ編)	部品メーカーの現場の事例から、部下育成の認識やOJTのさまざまな問題に触れ、OJTへの問題意識と人材育成意欲を高める。	30分	'00
207	製造現場のOJT(2:解説編)	第1巻のドラマを振り返り、成功するOJTを解説。◇製造現場におけるリーダーの役割 ◇部下を指導する心構え ◇OJT実践上のポイント	30分	'00
強い製造現場をつくる 第一線監督者の使命と役割		コスト削減・品質向上に取り組む製造現場の監督者の役割とは何か、どんなリーダーシップが必要なのか、ドラマやインタビューを通して紹介。	全3巻	
208	監督者の基本心得	人員削減、生産ラインの合理化で、職場風土が失われつつある今、監督者が果たすべき役割や、継承すべき職場風土とは何かを探る。	25分	(06)
209	人を生かすOJT	部下のモラルを高め意欲を引出す具体的ポイントをドラマで紹介。◇部下をどう叱るか ◇部下の能力を育てるための指導 等	25分	(06)
210	問題解決のリーダーシップ	現場レベルの問題解決を紹介。◇与えられた目標をどう考えるか ◇「できない」では「できない」 ◇設計のアプローチとQC的アプローチ	25分	(06)
建設業シリーズ 現場主任養成コース[基礎編]		時代のニーズに応えられる現場主任を目指す。全国の仲間が、それぞれのテーマに対してどう捉え、対処しているのかを学べる教材。	全6巻	
211	期待される現場主任像	◇建設業をとりまく環境 ◇建設企業の対応	23分	(96)
212	計画的な工程管理のすすめ	◇工程管理とは ◇ネットワーク工程表の必要性	29分	(96)
213	徹底的な実行予算管理の実践	◇実行予算管理の徹底 ◇原価低減のポイント	30分	(96)
214	自主的な品質確保のすすめ	◇施工精度の確保 ◇自主検査の励行	30分	(96)
215	積極的なチェックリストの活用	◇主要工種のチェックポイント（鉄筋工事・型枠工事・コンクリート工事）	29分	(96)
216	完全な安全活動の実践	◇身近にある危険 ◇事故予防策	30分	(96)
管理者・リーダーのための良い会議入門		ムダなく、創造性が高い会議を運営する方法を紹介する。会議効率化のポイントや進行プロセスとリーダーの役割等を紹介。	全2巻	
217	会議のムダをなくす	◇会議にとられる時間とコスト ◇会議効率化の5原則 ◇会議の種類と技法 ◇会議リーダーの役割 ◇会議室の環境 他	30分	(00)
218	会議を上手に進める	目的別に分類した会議の具体的な運営方法を解説。◇伝達会議 ◇創造会議 ◇調整会議 ◇決定会議	30分	(00)