

## ご参加実績

日産自動車 ジヤトコ 日立製作所 キンビール 大塚製薬 N T Tデータ 旭化成グループ デザート 三井不動産 ブリヂストン 内田洋行	本田技研工業 ソニー カシオ計算機 味の素 江崎グリコ N T Tコミュニケーションズ 倉敷紡績 IHI Y K K 東京ガス 他	マツダ 東芝グループ セイコーエプソン 明治製菓 全日本空輸 N T Tコムウェア ファイザー 日本放送協会 Z会 ライオン *社名順不同	三菱自動車工業 キャノングループ N E Cグループ 明治乳業 J R東日本グループ 新日鉄住金ソリューションズ イーザイ 富国生命 東京大学 日鐵住金建材	デンソー 富士通グループ アサヒビール キューピー 日本通運 東レ ワコール 三菱U F J信託銀行 東京学芸大学 岡村製作所
---	---	---	---	--

## 対象

中堅社員層（職種は問いません。主に主任・係長級を対象とします。30代前半～半ばが目安です。）

## 開催日程

1泊2日(木・金)

	日程	会場
第1回	6月22日(木) ~ 23日(金)	富士電機能力開発センター
第2回	7月27日(木) ~ 28日(金)	富士電機能力開発センター
第3回	8月24日(木) ~ 25日(金)	マイステイズ新浦安
第4回	9月7日(木) ~ 8日(金)	富士電機能力開発センター
第5回	10月19日(木) ~ 20日(金)	富士電機能力開発センター
第6回	11月16日(木) ~ 17日(金)	富士電機能力開発センター
第7回	12月7日(木) ~ 8日(金)	富士電機能力開発センター
第8回	1月18日(木) ~ 19日(金)	富士電機能力開発センター
第9回	2月8日(木) ~ 9日(金)	富士電機能力開発センター

【会場】  
富士電機能力開発センター  
〒191-8502 東京都日野市富士町1番地  
TEL:042-585-6334  
J R中央線「豊田駅」下車 徒歩約5分

【会場】  
マイステイズ新浦安  
〒297-0014 千葉県浦安市明海2-1-4  
TEL:047-709-1600  
JR京葉線・武蔵野線「新浦安」駅から徒歩13分



# 2017 中堅社員 交流研修

変革への役割意識の醸成  
BEAM CONSULTING GROUP

## 研修のねらいと期待する成果

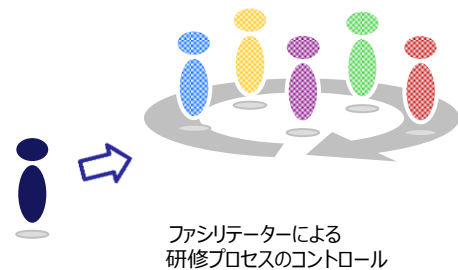
各社を取り巻く事業環境が激しく変わる中で企業経営には果敢な変革が求められますが、各社の中堅リーダーにも、環境変化に対応するための視点移動や発想の転換、自部署における業務のあり方や仕事の進め方などを刷新する「変革行動」が期待されています。

この研修では「中堅社員に求められる変革行動」をテーマに据えて他社（他者）との交流を図ります。業種も職種も異なる他社社員との忌憚りの無い意見交換・情報交換を通じて、自社内では得がたい視点移動や発想転換、これからの仕事のしかた・しくみの刷新、あるいは自らの能力開発のヒントに寄与することを期待しています。

- 自部署の組織変革に向けたチームマネジメントのあり方を学ぶ
- 自部署の課題解決のヒントを他社の視点から獲得する
- 中堅リーダーとしての役割意識を醸成し、当面の実行課題を明確にする
- 視点移動（自社内思考からの脱皮、部門最適から全体最適への思考転換）、視野拡大（マクロ環境に対する高いアンテナ）
- 他社社員との人的ネットワークの構築

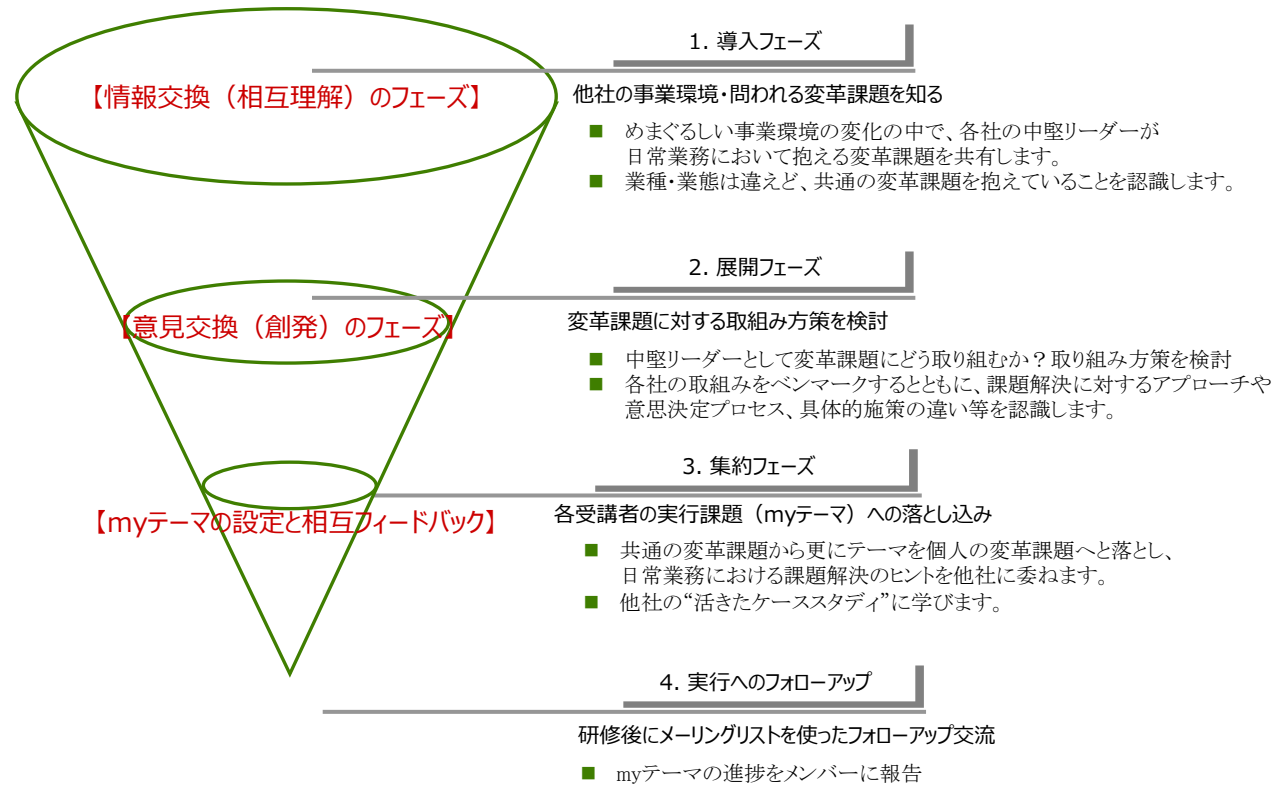
## コンセプトと研修フロー

この研修では、受講者が日常業務に於いて抱える課題意識を研修の討議テーマとして持ち込んで頂き、その課題解決のヒントを他社社員との交流討議を通じて、誘発させることを期待しています。講師から知識やフレームワークを学ぶのではなく、**受講者が“相互に学びあう”、“お互いにテキストになる”**研修です。



交流による30%の異化効果  
(他社社員との交流討議)

研修プロセスによる  
70%の異化効果



## 討議テーマと参加者の声

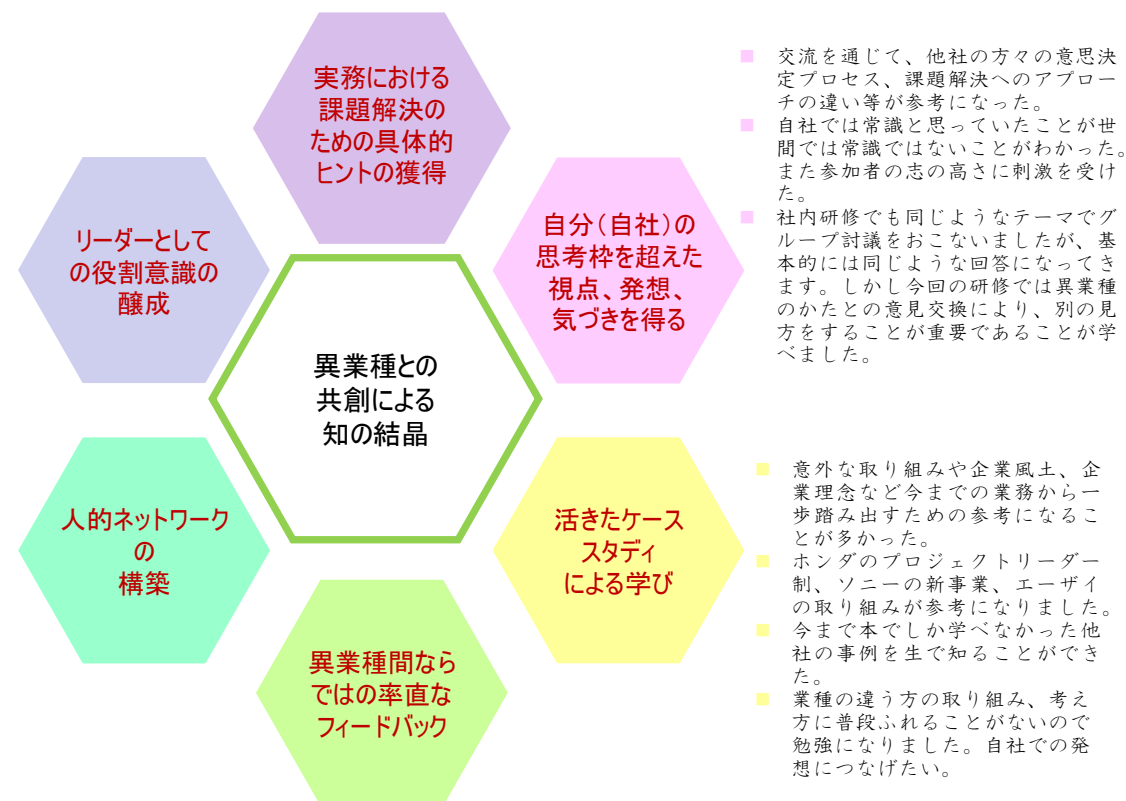
『効率化を目指した組織内・部門間コミュニケーション』、『ボトムアップ型の施策提案を行っていく組織内意識の醸成』、『分業化が進む中でのスキル・ノウハウの共有・伝承』、『市場の変化に迅速に対応するための部門間連携』、『コスト競争力アップのための業務効率化』、『チャレンジする風土に向けての意識改革』、『活力のある組織をつくるための若手のモチベーション向上』など、受講者が日常抱える課題意識を討議テーマとして採用します。

- 斬新な意見を聴取できた。問題そのものへのアプローチ方法についても意見が聞けて参考になった。
- いろいろな方から経験に基づくアドバイスを受けることができ大変参考になった。個人レベルで業務に活かすことができることもあったので早速実践していきたい。
- 意識レベルが高い方々と一緒に研修させていただき非常に刺激になりました。会社に有益な問題提示が出来るヒントをいただきました。
- 自分の仕事とは全く関係のない異業種の方のアドバイスは別の視点から参考になった。

- 同世代の他社社員との交流を通じて、現場のリーダーとして、求められる実行課題が見えてきました。周囲を巻き込みながら組織として成果を出せるように旗振り役となります。
- チーム（組織）を変えるためには、まず自分自身が変える必要があると強く感じました。

- 他社の方と面識を持てたことが非常に有意義でした。日本の縮小図の中に入り込んだようで自分が日ごろ目に見ているもの、手にしているもの見方が変わった。
- 人的ネットワークが広がり、また、同じ課題に対する他社の取組み事例を聞いたのが良かった。

- 自分の課題に対して変な遠慮もなくストレートにコメントしていただいた点はおおいに参考になった。
- 社内研修と違い、アドバイス、ディスカッションでは本音で話せたことでとても参考になった。
- 他社の組織や仕事のやりかたが非常に参考になり、自社の長所や短所がわかった。また外から見た自社のイメージも参考になった。また同世代の考えやレベルがわかった。
- 業務に関するだけでなくマインド的なものやプライベートなものも含め、話が出来たのが良かった。これを機に今後も情報交換を続けて生きたい。



- 交流を通じて、他社の方々の意思決定プロセス、課題解決へのアプローチの違い等が参考になった。
- 自社では常識と思っていたことが世間では常識ではないことがわかった。また参加者の志の高さに刺激を受けた。
- 社内研修でも同じようなテーマでグループ討議をおこないましたが、基本的には同じような回答になってきます。しかし今回の研修では異業種のかたとの意見交換により、別の見方をすることが重要であることが学べました。

- 意外な取り組みや企業風土、企業理念など今までの業務から一歩踏み出すための参考になることが多かった。
- ホンダのプロジェクトリーダー制、ソニーの新事業、エーザイの取り組みが参考になりました。
- 今まで本でしか学べなかった他社の事例を生で知ることができた。
- 業種の違う方の取り組み、考え方に普段ふれることがないので勉強になりました。自社での発想につなげたい。

## タイムテーブル

第1日	第2日
9:30	7:00
10:45	8:30
12:00	12:00
13:00	12:50
14:30	14:00
15:00	16:45
15:50	17:00
17:20	
18:00	
19:00	
19:30	
21:00	

【集合】  
【オープニングオリエンテーション】  
事務連絡、趣旨説明  
【導入フェーズ】  
《他社の事業環境・問われる変革課題を知る》  
事前ワークシートを使った状況共有  
【昼食】グループ毎に昼食  
事前ワークシートを使った状況共有（続き）  
【展開フェーズ】  
《変革課題に対する取組み方策を検討》  
グループ討議テーマ設定  
グループ討議  
中間発表  
【夕食】  
中間発表（続き）  
グループ討議（アウトプットのブラッシュアップ）  
【懇親会】

【朝食】  
【チェックアウト】  
昨日の振り返り  
最終発表  
ファシリテーターからのフィードバック  
【昼食】  
【集約フェーズ】  
《各受講者の実行課題への落とし込み》  
myテーマ設定  
myテーマの発表と相互フィードバック  
【クロージング】  
《クロージング&アンケート記入》  
【解散】