

ご参加実績

本田技研工業 東レ ソニーマーケティング 味の素 東日本旅客鉄道 YKK ポッカサッポロフード&ビバレッジ	日産自動車 東芝グループ 日立製作所 明治製菓 日本通運 東京ガス	マツダ NECグループ アサヒビール 三井不動産 成田国際空港 東京大学 新日鉄ソリューションズ	三菱自動車工業 富士通グループ 麒麟ビール 伊藤忠グループ 内田洋行 東京学芸大学 他 *社名順不同	旭化成 キヤノングループ キューピー NTTグループ ワコール ポラ化成
---	--	--	--	---

2018 若手社員交流研修

次世代リーダーへのセルフイノベーション

BEAM CONSULTING GROUP

対象

若手社員層
入社3年目以降の20代が目安です(入社3年目~6年目くらいがボリュームゾーン)。職種は問いません。

日程

1泊2日(木・金) 年4回実施

	日程	会場
第1回	9月13日(木) ~ 14日(金)	富士電機能力開発センター
第2回	10月25日(木) ~ 26日(金)	富士電機能力開発センター
第3回	11月15日(木) ~ 16日(金)	東芝研修センター
第4回	1月24日(木) ~ 25日(金)	マイステイズ新浦安

【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
JR中央線「豊田駅」徒歩約5分

東芝研修センター
〒222-0035
横浜市港北区鳥山町555
TEL:045-475-8270
JR東海道線「新横浜駅」徒歩約15分

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
徒歩約13分



ビーム・コンサルティンググループ株式会社
〒160-0005 東京都新宿区愛住町22 オカダビル
TEL 03(3354)2721 FAX 050(3737)1957
guest@beamcons.co.jp http://www.beamcons.co.jp

研修テーマと期待する成果

研修テーマ

「自ら発想して挑戦する」次世代リーダーを目指して

各社を取り巻く事業環境が大きく変わる中で、企業は従来にはない仕事のしかたやしくみを模索し続けています。そのような変革期の渦中において、次の時代のリーダーとして期待される若手社員に求められる役割や能力、仕事への姿勢等も従来のそれとはまた変わってきているはずで、前例踏襲が通じない時代の潮流の中で、いわば海図無き航海の船員として、与えられた仕事をこなし成果を出すことに留まらず、自ら発想し（目標設定し）主体的に仕事に向き合う姿勢が今後益々問われることでしょう。またその目標達成のために、周囲を巻き込み、広い意味でのチームをコーディネートする力も問われるはずで、またそのような行動の推進力となる知的好奇心や何事にも挑戦し、諦めないマインドも欠くことのできない要素と言えるでしょう。この研修では、次世代リーダーとして同様の期待をされる同世代の他社の若手社員とともに「自ら発想して挑戦する次世代リーダー像」について議論し、その輪郭を描くことを通じて、以下のような成果を期待しています。

- 次世代リーダーとしての役割意識の醸成
- 次世代リーダーとしての自画像（ありたい姿）を描き、当面何に磨きをかけていくかを明確にする
- 他社の若手社員や先輩社員の持つ知恵や経験、仕事のしかた、姿勢等を知り、視野を広げるとともに、次世代リーダーとしての期待に応えるための具体的なヒントを得る
- 他社の若手社員との交流を通じて、他社を鏡に自身の強み・弱みを知る

受講者の声

異業種との交流そのものに対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ✗ 異業種の方々は全く異なる視点で私の仕事を見てくださるので会社では出ない新たな意見を頂くことができました。 ✗ 営業はスピードが求められる中、技術職の方の考えを聞く事で、論理的に考えるヒントを見つけた気がします。 ✗ 営業の方の話し方、身振り手振り、資料の作り方。後輩・部下を持つ方々の人間関係の作り方。何よりも仕事に対する皆様の敬意、考え方、姿勢が参考になりました。 ✗ 自分の弱いと思っていることが実は違っていたり、また逆もあり、自分を客観的に見つめ直すことができた。
「ありたい自分」を考える上での参考度	<ul style="list-style-type: none"> ✗ あるべき姿の想像が具現化できた。将来のありたい姿に向けて何をすべきかということを確認することができた。 ✗ 人に伝えること、自分で声に出すことで、まだまだビジョンがはっきりしていない所が浮き彫りになりました。まず取り組むべきものがはっきりしました。 ✗ しっかりと自分の、あるべき姿、目指すべき姿に向かって「いつまでに、どうやって、誰と、どこまで」を整理できた。定期的に自分の立ち位置を把握し、考えるクセがつききっかけになる。
プログラムに関する評価	<ul style="list-style-type: none"> ✗ 適度に参加者に運営を任せられており、講義との時間のバランスが良かった。 ✗ 必要最低限の情報で、あとは各グループで考えさせていたので非常に考えさせられた。情報も過不足なく目的が分かりやすかった。 ✗ 自分のことを順を追って深掘りできたので学びやすかった。

タイムテーブル

第1日	9:30	【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、自己紹介	第2日	7:00	【朝食】
	10:30	【導入フェーズ】 相互理解のフェーズ 《環境変化と各社の取り組みを共有》 事前ワークシートを活用した状況共有		8:30	【集約フェーズ（続き）】 《次世代リーダーとしての明日を描く》 先を見据えて、どのようなリーダーになりたいか？そのために当面何に磨きをかけていくべきかを考える。 Myテーマシート作成 明日を描くトライアングルインタビュー
	12:00	【昼食】		9:00	
	12:50	【展開フェーズ】 創発のフェーズ 《企画実習》 10年先を見据えた事業スキーム（ビジネスモデル）を考える		10:00	
	15:30	ゲストスピーカーによるテーマメッセージ 「実体験から学ぶリーダー像」 討議結果の発表		12:00	【昼食】
	17:00	【夕食】		12:50	Myテーマシートの補強
	18:00	【集約フェーズ】 次世代リーダーとしての明日を描くフェーズ 《相互チェック》		14:00	Myテーマの発表と相互フィードバック
	18:50	自己分析・他社分析 ～ 相互フィードバック		16:00	明日からの行動宣言
	21:00	【チェックイン】 【懇親会】		16:40	【クロージング】 《クロージング&アンケート記入》
				17:00	【解散】

研修フロー

【事前ワークシートの記入】

- 先輩社員へのインタビューを通じて、自社を取り巻く環境変化や、の中で変わる仕事のしかたや仕組みを再確認する
- 自分が目標とする先輩社員がどのような経験を積み、何を糧や教訓にして職業人生を歩んできたのかをヒアリングする

相互理解のためのフェーズ

時代の潮流

生活者価値の多様化			技術革新			変わる競争関係			社会問題の深刻化		
所有からシェアへ	生活範囲の拡がり	パーソナライズ	エネルギー転換	AI	IoT	変わるプレイヤー	競争から共創へ	グローバル化	資源・環境問題	富の偏在	人口爆発（減少）

【変わる仕事のしかた】 “船はどこに舵をとるか？”

- 環境変化に対応すべく、各社（各部署）がどんな取り組みをしているのか？事前課題をもとに共有する新規事業（新領域）への挑戦、ユーザーを巻き込んだ商品開発、仕事の高度化（陳腐化）、コミュニケーションルート・手段の多様化、他社・他部門との連携・共働、共通価値の創造、...

【企画実習】 10年先を見据えた事業スキーム（ビジネスモデル）を考える
新しい提供価値のグランドデザイン（＝事業スキーム：“事業の仕組み”を描く）

- 各社のリソースを使ったジョイントベンチャーを立ち上げる。
- 環境変化に対応するための施策：コト（ビジネスモデル：サービス、ソリューション等）を検討する。それにより顧客が享受する価値や、社会問題に貢献する価値とは何か？を考える。将来に向けての可能性を探索する。
- 消費者、地域社会、取引先、パートナー企業、...関係するステークホルダーの期待にどのような仕組みで、どう応えるか？を絵に描く。

《企画実習の目的》

1. 各社が激変期の渦中にあることを再認識するとともに、従来の枠組み（事業、仕事の仕方、個人の意識）を問い直す必要性を認識する
2. 近視眼的な思考を外し、過去の延長線上ではなく、未来志向で議論することで、視座を上げる
3. 激変期の中で今後の職業人生を送るビジネスパーソンに求められる要件は従来のそれとは大きく変わるであろう。“変わる仕事の仕方”に応えるために次世代リーダーに求められる必須要件とは何かを考える。
4. お互いの強み・弱みを知る

【相互チェック】 “自分はどこにいるか？ ～出発点（現在地）の確認”

- 次世代リーダーとして期待される自分の“いま”を確認する
- 自己分析、他社分析
- 相互フィードバック

【何に磨きをかけていくか】 “自分のコンパスを携えて出航する ～次世代リーダーとしての明日を描く”

- 将来を見据えて、どんなリーダーになりたいか？を描く
- そのために、当面何に磨きをかけていくか？
- 同時に、日々の仕事における期待にもどう応えていくか？
- 次世代リーダーとしてのありたい姿を描き、当面取り組むべき課題を明確にする

【フォローアップワークシートの記入】

- 当面取り組むべきことを計画化する ～優先順位をつけて具体的アクションを起こす