

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 新日鉄住金ソリューションズ	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	旭化成 キヤノングループ キューピー NTTグループ フコック ポラ化成 他 *社名順不同
---	--	--	--	---

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。

開催日程

1泊2日(木・金)

	日程	会場
第1回	9月 7日(木) ~ 8日(金)	島根イン青山
第2回	10月 26日(木) ~ 27日(金)	島根イン青山
第3回	11月 9日(木) ~ 10日(金)	島根イン青山
第4回	1月 25日(木) ~ 26日(金)	島根イン青山

【会場】島根イン青山

東京都港区南青山7-1-5

TEL 03(3797)3399 FAX 03(3797)3302

JR渋谷駅から都営バス、島根イン青山前下車、徒歩2分

2017 若手社員 交流研修

明日への自分デザイン

BEAM CONSULTING GROUP



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

研修の狙い

次世代のリーダーとしての期待を担う若手社員には、与えられた仕事をただこなすだけでなく、チームの目標達成にむけ、自ら課題を発見し解決にむけて主体的に働きかける役割が期待されています。

この研修では、入社以来培ってきた知識、能力、スキル、考え方、仕事のしかた等をいったん整理し、自身の強み、弱みを同世代の他社社員との交流を通じて客観視する機会とします。そのうえで、「ありたい自分」の実現に向けて能力開発課題を明らかにするとともに、課題解決のための有益なヒントを他社の視点から得ることを目的としています。

また、他社社員との交流により、その後のビジネスのエクステンションとなる自社内では得がたい視点移動や発想転換につなげます。

- 次世代リーダーとして期待される役割意識を醸成し、期待に応えるための当面の課題を明確にする（自ら課題設定する）。
- 自社（自分）には無い視点や意識、考え方、スキル等に触れ、視点移動や発想転換の機会とする。
- 他社社員のアドバイスを受けながら「やるべきこと」を具体的な行動方策にまで落とし込む。

研修フロー

交流第1テーマ

『渋谷から新たなビジネスモデルを発信する企画実習』

■ 市場調査～企画立案～プレゼンテーション

異業種のメンバーとの協働を通じて、視点・発想の違い、能力、スキルの違い、課題解決に対するアプローチの違い等に触れるとともに、他社メンバーの持ち前（強み・弱み）を知ります。

- 研修前半
次世代リーダーとしての自分を考えるためのフィールドワーク

- 「渋谷」を活きた題材にして、ビジネスの視点（各社・各自のフィルターを通して）でとらえることを通じて、“次世代リーダーに期待される役割意識と能力要素”を考える際の参考にします。

- 企画実習に、同世代の他社社員と一緒に取り組むことを通じて、視点、発想、仕事に対する姿勢、経験、仕事の進め方、課題解決へのアプローチの仕方などの違いも学びとします。

BRIDGE

『自らの強み・弱みの客観視』

■ 9つの能力要素の相互フィードバック

企画実習を通じて知り得た自分自身および他社メンバーの持ち前（強み・弱み）を相互フィードバックし、能力開発課題の手がかりを掴みます。

- BRIDGE
“世代リーダーに期待される役割意識と能力要素”の現状を知る

- 前半の企画実習を通じて気づいた・感じた他社メンバーの持ち前（強み・弱み）について相互にフィードバックすることで自分の今の資源を整理します。

交流第2テーマ

『次世代リーダーとしての自分デザイン』

■ キャリア開発課題の設定と相互フィードバック

ビジョンを描き、必要な当面の課題を明確にし、その課題解決に向けた支援を他社メンバーと相互に行います。

- 研修後半
なりたい自分について考える

- ビジョンを描き、「なりたい自分」になるために必要な当面の課題を具体化します。その際、他社メンバーからのアドバイス・率直な意見を受け、行動方策を実効力の高いものにします。
- 他社メンバーが直面する問題解決に取り組むことで、異なる環境に置かれた際の状況対応力を磨くトレーニングの場となります。（活きたケーススタディ）

研修後のフォローアップ

『メーリングリストを使ったフォローアップ』

■ 策定した方策の実行に向けた計画化

研修後に具体的アクションを促すための実行計画を策定します。

職場での実践

受講者の声

異業種との交流そのものに対する評価

- ❑ 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ました。

「ありたい自分」を考える上での参考度

- ❑ 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、考えるクセがつくきっかけになる。

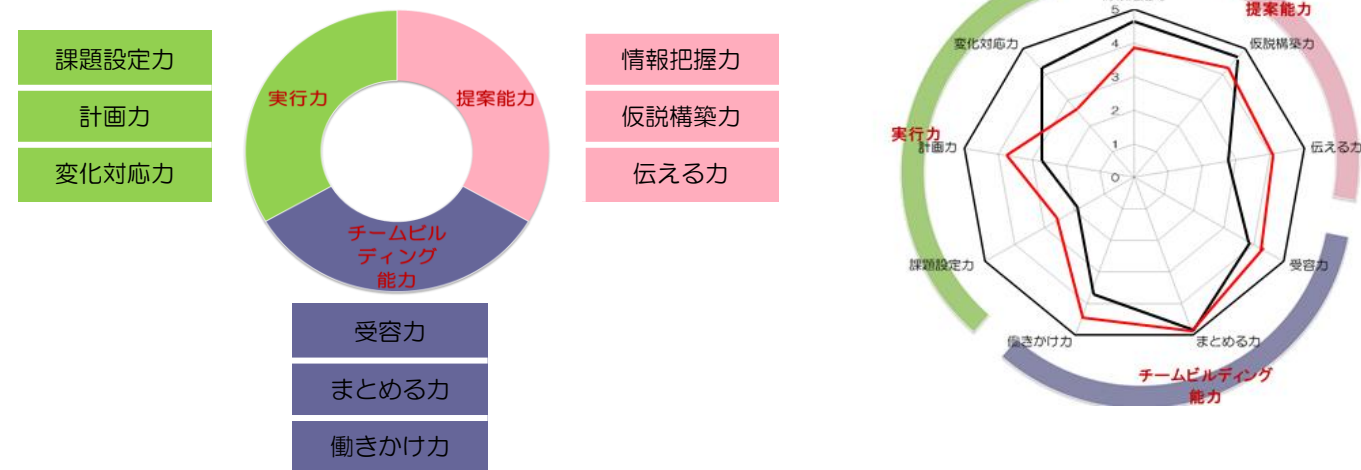
プログラムに関しての評価

- ❑ 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。
- ❑ タウンウォッチングなど室内だけでなく外に出て物事を考えることがなかったのもとても新鮮でした。
- ❑ 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。

次世代リーダーに期待される9つの能力要素

この研修では、以下の9つの能力要件に関して強み・弱みの自己採点・他者採点を行い、将来に向けての自分の「のびしろ」を模索します。若手社員が次世代のリーダーとして、自ら考え行動し、周囲へ影響力を発揮しながら、チーム（組織）として成果を挙げていくことに期待しています。

次世代リーダーに期待される9つの『役割意識と能力要素』



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】
	10:40	【研修第1テーマ】 《渋谷から新たなビジネスモデルを発信する企画立案》 企画実習		8:30	【チェックアウト】 9つの能力要素の相互フィードバック（続き） 【研修第2テーマ】 《次世代リーダーとしての自分デザイン》 キャリア開発課題設定シートの作成
	11:45	【昼食】		9:20	ビジョンを描くトライアングルインタビュー
	12:35	タウンウォッチング		11:00	【昼食】
	15:30	企画実習（続き）		12:40	キャリア開発課題設定シートの作成（続き）
	18:00	【夕食】		13:30	キャリア開発課題設定シートの発表と相互フィードバック
	18:50	企画実習（続き）		14:10	明日からの行動宣言
	19:00	プレゼンテーション		16:30	【クローゼング】
	20:10	【BRIDGE】		16:45	《クローゼング&アンケート記入》
	21:00	《自らの強み・弱みの客観視》 9つの能力要素の相互フィードバック 【懇親会】（～22:30）		17:00	【解散】