

ご参加実績

日産自動車	本田技研工業	マツダ	S U B A R U	三菱自動車工業
日産オートモーティブテクノロジー		ソニー	N E Cグループ	東芝グループ
富士通グループ	日立製作所	セイコーエプソン	三菱重工業	小松製作所
アサヒビール	麒麟ビール	味の素	江崎グリコ	Meiji Seika ファルマ
明治	大塚製薬	N T Tコミュニケーションズ	東日本旅客鉄道	京成電鉄
成田国際空港	旭化成グループ	東レ	富国生命保険	三菱U F J 信託銀行
かんぽ生命保険	東京大学	ジャスコ	近鉄・都ホテルズ	ハウス食品グループ本社
JTB	YKK	日立ハイテクノロジーズ	日立アプライアンス	日本航空
みずほ銀行	他	*社名順不同		

対象

課長またはこれに準ずる職層

開催日程

1泊2日(木・金) 宿泊型研修

	日程	会場
第1回	9月 10日(木) ~ 11日(金)	富士電機能力開発センター
第2回	10月 8日(木) ~ 9日(金)	富士電機能力開発センター
第3回	11月 12日(木) ~ 13日(金)	東芝研修センター
第4回	12月 3日(木) ~ 4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
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

2020 ミドルクラス交流研修

新しいマネジメントスタイルの創造

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 オカザビル
TEL 03(3354)2721 FAX 03(6273)2272
guest@beamcons.co.jp http://www.beamcons.co.jp

研修のねらいと期待する成果

事業環境が日々変化の中で、組織が最大限の力を発揮し、競争力を高めるには、ミドル層の役割が大きく影響してきます。現場の仕事に精通し、且つ、高い視点から事業の進捗を把握しているミドル層が、上下間だけでなく部門間のブリッジとなり、従来からの「内部管理」に加え、将来に向けての価値創造や変革を牽引するリーダーとしての役割を果たすことを期待されています。当研修では、予測が難しい事業環境下において、その変化に対応するための他社の最新のマネジメント事例に触れるとともに、受講者が抱えるマネジメント課題の解決策を、他社との交流を通じて模索していきます。

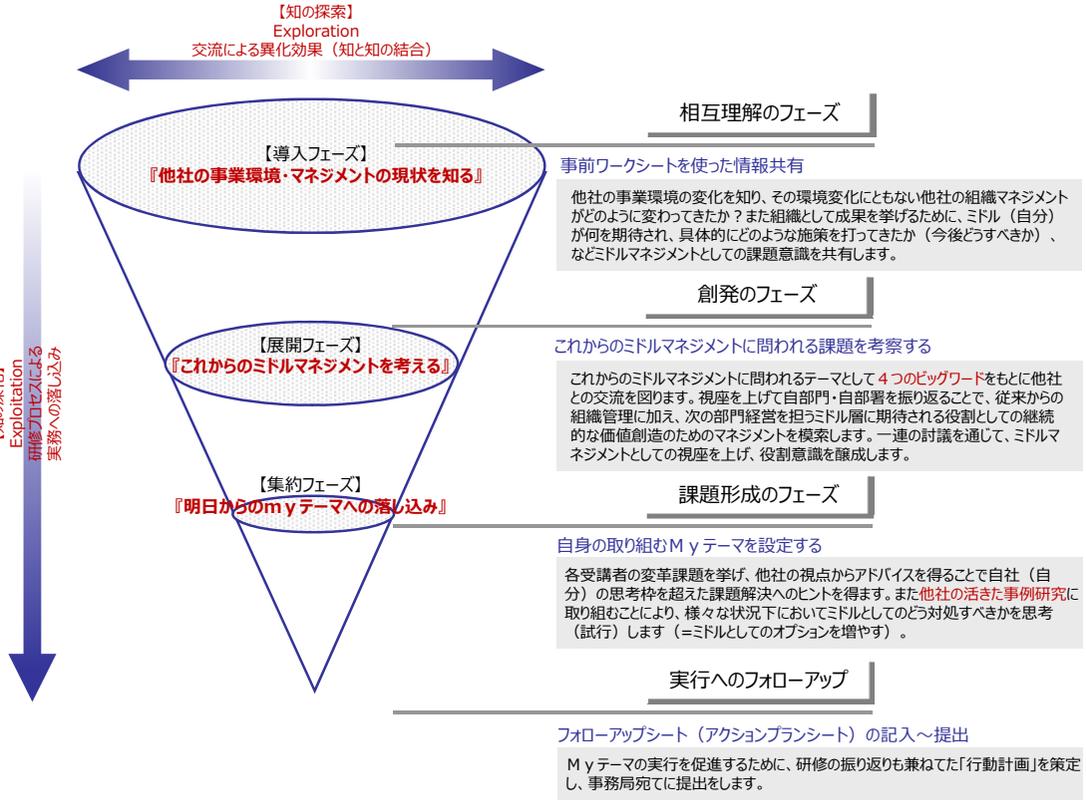
- 各業界を代表する企業における先端のマネジメント事例を知る
- ミドルマネジメントとしての役割・実行課題を明確にし、受講者のマネジメント上の課題に対し、他社の視点からその課題解決のヒントを得る
- 視点移動（自社内思考からの脱皮、部門最適から全体最適への思考転換）、視野拡大（マクロ環境に対する高いアンテナ）
- 他社社員との人的ネットワークの構築

コンセプトと研修フロー

“受講者が相互に学ぶ”、“相互にテキストとなる”研修

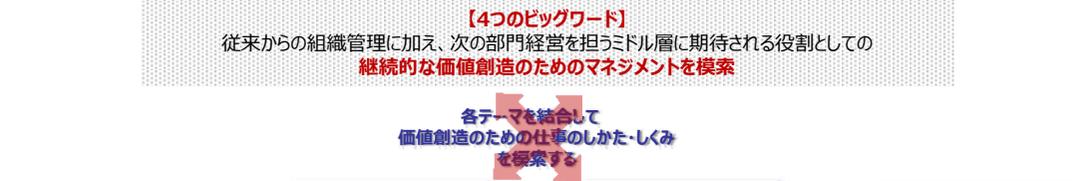
この研修では、各社のミドルマネジメントが持つ様々な知見を共有し、各受講者の課題解決のヒントを他社との交流討議を通じて獲得することを期待しています。講師から知識やフレームワークを学ぶのではなく、**受講者が“相互に学びあう”、“お互いにテキストになる”**研修です。

他社の仕事の仕方や仕組み、視点や発想を自らの資源として取り込み、**自社（自部門・自部署・自分）の変革に活かす**ことを期待しています。



討議テーマと受講者の声

この研修では、激変する事業環境の中で、これからのミドルマネジメントに問われるテーマとして、**「新価値創造へのアプローチ」、「組織変革へのリーダーシップ」、「自部署を自律型集団に成長させるには」、「ダイバーシティ（多様性）マネジメント」**の4つのビッグワードをもとに他社との交流を図ります。交流討議を通じて、環境変化に対応するための他社の最新マネジメント事例を知るとともに、自社の課題解決へのヒントを得ます。



顕在化したニーズだけを追ってはいけません。いままでの効率追求は保ちながら、価値創造にどう取り組むか。顧客との関わりで生まれる提案型の仕事のしかたをどう実現するか。

事業環境の変化を見極めながら、自部門自部署をどう変革させるか。メンバーの意識、求められる能力、仕事のしかた・仕事のしくみに、どう“こわし”を入れ、再構築するか。

「管理する・される関係」から脱皮して、不確実性を打破できる「学び合う関係」をどう創るか。外ではいけない中心価値を共有しながらも、自律的・能動的な集団にどう変容を促すか。

「異なること」を排除したり、阻害要因と考えると、協働あるいは、共創のメンバーとして考える。多様性を活かしてこそ価値は生まれる。

■ デジタルツールを駆使したA社の情報共有手法が大変参考になった。
 ■ 他社の取組みを紹介してもらえたのが良かったA社のクロス面談、B社のチーム制の話は参考になった。
 ■ 各種事例を聞くことができ、今後自職場で実践できる内容もあった。
 ■ プランやアイデアなどのように受け入れてもらえるか、また円滑に進められるか、他社のミドルの関係性構築の手腕が参考になった。
 ■ 他社の業務フローや開発プロセスが聞けて非常に参考になりました。

■ 最後まで他社からの指摘を貰えることで着眼点の転換に参考になった。
 ■ 自身が解決策だと考えていることに対して、異なる視点でアドバイスを頂いた。
 ■ 自らが設定した問題点に対してそれぞれの着眼点は興味深く今後の進め方に取入れていきたい。
 ■ 他社事例を踏まえて議論することで、課題へのアプローチの仕方や違った視点に気付くことができた。

他社の具体的な事例からの学び

自分（自社）の思考枠を超えた視点、発想からの学び

実務における課題解決の為の具体的なヒントの獲得

4つのビッグワードからの学び

■ 変革、自立、多様性など異なるテーマも根拠この部分は共通するものがあることに気付けた。

■ 4つのテーマを深掘りしたが、今後このような上位概念を提示され、それに沿えるという仕事が増えると思う。その意味でよい訓練にもなったと思う。

■ 変革に向けたミドルマネジメントの役割が理解できた。

■ 自律型の組織変革というテーマに対し、キャリアアンカー、メンバーの成熟度に応じたリーダーシップスタイルなど参考になる視点が得られた。

■ 多様性についての本質を理解することができた。

自社（自部署）の客観視

- 他社の情報を開けたことにより自社のプラス面、マイナス面を知ることが出来た。
- 自社内の当たり前が当たり前でないという指摘や他社のスピード感を知ることが出来た。
- 自社の課題を改めて認識した。
- 他社を鏡にして自社を捉えることができた。

ミドルとしての役割意識の醸成

- 他責ではなく自責で考えるきっかけになった。
- 今後やるべきことが明確になりました。トライ＆エラーでまずは実行します。
- 今まで考えていたマネジメントの役割が根本から覆された。ミドルがどう主体的に動かなければならないか痛切に考えさせられた。

自分自身の客観視

- 改めて考えると自分に足りない事が多くマネジメント業務のあり方が見えてきた。
- 他社の方の仕事に対する熱意、情熱に圧倒された。
- 他社と交流することで自分の考えているレベルを客観的に知ることができた。
- 他社のマネジメントについて生の声を聞くことで自分のものと比較することができた。

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	第2日	8:30	【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
	10:40	【導入フェーズ】 《他社の事業環境・マネジメントの現状を知る》 事前ワークシートを使った状況共有		11:45	【集約フェーズ】 《明日からのmyテーマへの落とし込み》 myテーマ設定
	12:00	【昼食】グループ毎に昼食		12:00	【昼食】
	13:00	事前ワークシートを使った状況共有（続き）		13:00	myテーマ設定（続き）
	14:00	【展開フェーズ】 《これからのミドルマネジメントを考える》 グループ討議テーマ設定 グループ討議		14:00	myテーマの発表と相互フィードバック
	15:00	グループ討議テーマ設定		16:30	【クロージング】 《クロージング&アンケート記入》
	17:00	中間発表		17:00	【解散】
	18:00	【夕食】			
	19:00	中間発表（続き）			
	19:30	グループ討議（アウトプットのブラッシュアップ）			
	20:30	【懇親会】			