

【オンライン開催】

【集合開催】

開催日程 2日間（ZOOM配信）

開催日程 1泊2日（宿泊型）

	日程
第1回	8月 29日（月）～ 30日（火）
第2回	9月 26日（月）～ 27日（火）
第3回	11月 28日（月）～ 29日（火）

	日程	会場
第1回	10月27日（木）～ 28日（金）	首都圏開催 （調整中）
第2回	2023年 1月26日（木）～ 27日（金）	首都圏開催 （調整中）

Time Table

日	時間	内容
第1日	9:00	【開始】【オープニングオリエンテーション】 事務連絡 趣旨説明 全体自己紹介
	10:10	【導入フェーズ】 《事前ワークシートを使った状況共有》 グループ内での状況共有
	11:40	【昼食】
	12:30	【展開フェーズ】 《他社のメンバーと一緒に仕事をするを通じて、お互いの現状を知る》 I. 『企画実習』 未来を見据えたビジネスモデルを考える グループ討議 討議結果の発表
	15:00	II. 『相互フィードバック』 相互評価（フィードバックシートの記入）
	16:20	【談話室】～ 18:40 【第1日終了】
第2日	9:00	【開始】 フィードバックシートの共有
	10:10	【集約フェーズ】 《一人ひとりの次世代リーダーとしての明日を描く》 I. 『次世代リーダーの輪郭を描く』 グループ討議
	11:00	II. 『Myビジョンの発表と相互支援』 Myビジョンシートの作成
	11:40	【昼食】
	12:30	グループ討議 & Myビジョンシートの作成（続き）
	14:40	Myビジョンの発表と相互支援 ※途中休憩10分含む
17:20	【クローゼング】 クローゼング&アンケート記入	
17:30	【第2日終了】	
17:40	フリー談話室（任意参加）～ 18:40	

Time Table

日	時間	内容
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
	10:50	【導入フェーズ】 《事前ワークシートを使った状況共有》 グループ内での状況共有
	12:10	【昼食】 50分
	13:00	【展開フェーズ】 《他社のメンバーと一緒に仕事をするを通じて、お互いの現状を知る》 I. 『企画実習』 未来を見据えたビジネスモデルを考える グループ討議 討議結果の発表
	16:20	II. 『相互フィードバック』 相互評価（フィードバックシートの記入～共有）
	17:40	【夕食】
第2日	19:30	【第1日終了・チェックイン】
	20:20	【名刺交換会】研修室にて～21:20（最長22:00） ※飲食を伴う懇親会は行いません。
	8:30	【朝食】【チェックアウト】
	9:30	【開始】 【集約フェーズ】 《一人ひとりの次世代リーダーとしての明日を描く》 I. 『次世代リーダーの輪郭を描く』 グループ討議
	11:50	II. 『Myビジョンの発表と相互支援』 Myビジョンシートの作成 ビジョンを描くトライアングルインタビュー
	12:40	【昼食】 50分 ビジョンを描くトライアングルインタビュー（続き）
14:00	Myビジョンの発表と相互支援 ※途中休憩10分含む	
16:40	【クローゼング】 クローゼング&アンケート記入	
17:00	【第2日終了】【解散】	

# 2022 若手社員交流研修

自ら発想して挑戦する次世代リーダーへの自己変革

BEAM CONSULTING GROUP



## 新型コロナウイルス感染拡大時のオンライン代替開催（集合開催⇒オンライン開催）のご案内

- 集合開催（1泊2日）については、新型コロナウイルスの感染が小康状態にあり、安全な受講環境が提供できる状況であれば、実施時に必要とされる然るべき感染防止対策を講じて予定通り「1泊2日」の宿泊型研修として実施致します。
- 感染が拡大し安全な受講環境の提供が難しいと判断した場合には、「オンライン代替開催（2日間）」に切り替えて実施致します。オンライン代替開催への変更の判断時期は、各開催の2ヶ月前を予定しております。但し、新型コロナウイルスの感染スピードを考慮し、開催直前で急速に状況が悪化した場合、2か月前を切っけからのオンライン代替開催への変更可能性もありますことご了承ください。
- 判断基準となる定量的な指標をお示しすることが難しい状況ですが、以下の開催条件に加えて、変異株の感染力や重症化率、ワクチン接種率等も含め総合的に勘案し、受講者の皆様の安全を最優先に判断を致します。  
《集合開催を決定する際の条件》  
1. 東京をはじめとした首都圏・大都市圏での緊急事態宣言・まん延防止等重点措置など政府・自治体による移動・外出制限等の要請が解除されている ※感染者数・重症者数・病床利用率等が低い水準に抑えられている状況  
2. ご参加予定の複数の企業様が県境を越えた移動を解除し、研修施設への来場が可能になっている=研修実施可能な参加企業数・参加者数が担保されている（最少4社12名）
- 「代替開催」のプログラム内容・研修時間は、「オンライン開催」と同一になります。
- オンライン代替開催となった際の、別日程への変更や、ご参加をキャンセルされる場合はお申し付けください。※キャンセル料は発生致しません。



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 03(6273)2272  
guest@beamcons.co.jp http://www.beamcons.co.jp

# 研修の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への自己変革」

新型コロナウイルスの蔓延は、各社を取り巻く事業環境や社会生活、あるいは一人ひとりの働き方や価値観に至るまで大きな影響を与えました。それに伴い次の時代を担う若手社員の皆様に期待される役割や能力もまた大きく変わってきているはずですが、これまで自身の専門性を磨き、任された仕事を確実にこなすことで成果を挙げてこられた若手社員の皆様には、それに留まることなく、自ら発想し（目標設定し）周囲を巻き込みながら自律的・主体的に仕事に向き合う姿勢が今後益々期待されると考えます。

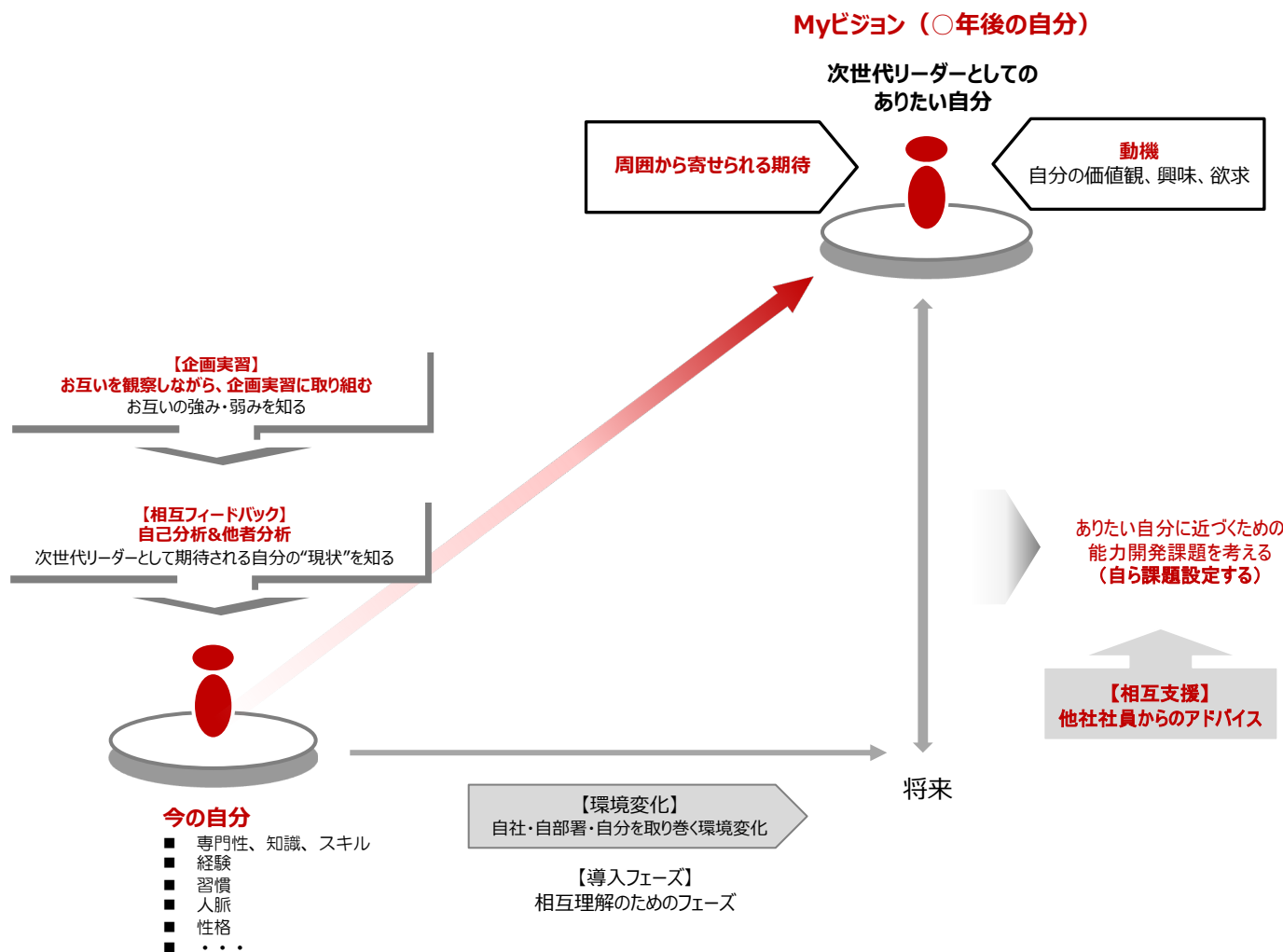
この研修では、次世代のリーダーとしての活躍が期待される若手社員の皆様に問われる役割や意識、仕事への姿勢を他社の若手社員との交流を通じて考察します。一連の議論を通じて、ご自身の目指すリーダー像（ありたい姿）を浮き彫りにするとともに、他社（他者）の支援を得ながら、ありたい姿の実現に向けて当面取り組むべき課題を明確にします。「自ら発想して挑戦する次世代リーダーへの自己変革」というテーマを通じた他社の皆様との交流によって自社内では得難い視点移動や発想の転換に寄与することを期待しています。

- 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「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
- 他社の若手社員の考えや経験、仕事のしかた、姿勢、培ってきた能力等を知り、視野を広げるとともに、他社（他者）の視点から、目指すリーダー像（ありたい姿）に近づく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、他者を鏡に自身の強み・弱みを知る

## 研修の構成

- ≧ 同世代の他社社員のスキル、専門性、視点・発想、仕事に対する姿勢や意識の違いとは？
- ≧ 次世代のリーダーとしての若手社員に求められる要件とは何か？
- ≧ 自分自身の働く動機（モチベーションの源泉）は何か？
- ≧ 将来を見据えて、どのようなリーダーになりたいか？そのために何に磨きをかけていくか？

MUST（周囲からの期待）とWILL（自身の動機）が  
統合されたビジョン



# 研修フロー

【事前ワークシートの記入】 上司へのインタビュー

- 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
- 次世代のリーダーとして寄せられる期待を知る

【導入フェーズ】 事前ワークシートを使った状況共有

- 各社を取り巻く大きな環境変化（時代の潮流）を知る。
- その変化に対応するための各社の打ち手（変わる仕事のしかたや仕組み）を知る。

【展開フェーズ】 他社のメンバーと一緒に仕事することを通して、お互いの現状を知る

- I. 『企画実習』 未来を見据えたビジネスモデルを考える
  - お互いの特性や持ち前を知る（同世代の他社社員と一緒に仕事することで視点、発想、課題解決へのアプローチの仕方、姿勢、経験、習慣などの違いに触れる）
  - 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。
- II. 『相互フィードバック』
  - 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（強みや弱み）を相互にフィードバックする。

【集約フェーズ】 一人ひとりの次世代リーダーとしての明日を描く

- I. 『次世代リーダーの輪郭を描く』
  - 他社のメンバーと一緒に、次世代リーダーとしての「ありたい姿」をイメージする（≒言語化する）ことで、一人ひとりの“ありたい姿（Myビジョン）”を描く際のヒント（下絵）にする。
- II. 『Myビジョンの発表と相互支援』
  - 数年後の自分のありたい姿（リーダー像）を描き、そのために当面何に磨きをかけていくべきか？ 取り組む課題を明確にする
  - 他社メンバーとの相互支援を通じて、自社（自分）に無い視点や課題解決へのアプローチを知る

【フォローアップシートの記入】

- 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なアクションを起こす

## 受講者の声

- ≧ 他業界の方々と交流させて頂き、日常業務から得ることのできない考え方、アドバイス、夢や目標について聞くことができ、自身のモチベーションアップに繋がった。
- ≧ 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。
- ≧ 自分が何に価値を見出しているか、何を楽しいと感じるのかについて見直すことができた。なぜ？という問いを掘り下げて考えることができた。
- ≧ 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明確にすることができた。
- ≧ 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。
- ≧ 今は担当業務（期待される役割）をもっとレベルアップさせる時期だと気づいた。他社の方のキャリアプランを聞くのも参考になりましたし、そのアドバイスを聞いても自分の今後の役に立つと思った。

## ご参加実績

本田技研工業	日産自動車	マツダ	SUBARU	三菱自動車工業	ダイハツ工業
旭化成グループ	東芝グループ	NECグループ	富士通グループ	キヤノングループ	ソニーグループ
日立製作所グループ	アサヒビール	キリン	キュービー	味の素	明治
三井不動産	伊藤忠グループ	NTTグループ	東日本旅客鉄道	日本通運	成田国際空港
カシオ計算機	横河電機	YKK	第一生命保険	ポーラ化成工業	ホンダファイナンス
東京大学	東レ	京成電鉄	TDK	ポッカサッポロフード&ビバレッジ	他
富士電機	三井金属鉱業	倉敷紡績	ツムラ	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。

事前課題

1日目

2日目

事後課題