

対象

中堅社員層（職種は問いません。主に主任・係長・チームリーダー層を対象とします。30代前半～半ばが目安です。）

2024 中堅社員交流研修

変革へのリーダーシップの発揮

BEAM CONSULTING GROUP

開催日程1泊2日（宿泊型）

	日程	会場
第1回	7月 25日（木） - 26日（金）	マイステイズ新浦安（千葉県浦安市）
第2回	8月 22日（木） - 23日（金）	富士電機能力開発センター（東京都日野市）
第3回	9月 5日（木） - 6日（金）	マイステイズ新浦安（千葉県浦安市）
第4回	10月 10日（木） - 11日（金）	富士電機能力開発センター（東京都日野市）
第5回	10月 24日（木） - 25日（金）	マイステイズ新浦安（千葉県浦安市）
第6回	11月 7日（木） - 8日（金）	富士電機能力開発センター（東京都日野市）
第7回	11月 21日（木） - 22日（金）	マイステイズ新浦安（千葉県浦安市）
第8回	12月 9日（月） - 10日（火）	マイステイズ新浦安（千葉県浦安市）
第9回	2025年 1月 23日（木） - 24日（金）	富士電機能力開発センター（東京都日野市）
第10回	2月 6日（木） - 7日（金）	HOTEL ARU KSP（神奈川県川崎市）

Time Table

第1日	第2日
9:30	【朝食】【チェックアウト】
10:40	【開始】
12:00	【展開フェーズ 変革への課題構築】
12:50	《中堅リーダーとして取り組む変革課題を抽出し、方策を検討する》
14:00	グループ別討議（昨夜の続き）
17:00	最終発表 ラウンド型発表
18:00	【集約フェーズ 変革へのテーマ実行】
18:50	《職場に戻って一人ひとりが取り組むテーマを設定する》
20:00	myテーマ設定
	【夕食】
	myテーマ設定（続き）
	myテーマのグループ内発表と相互フィードバック
	【クロージング&アンケート記入】
	【第2日終了】【解散】



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

- 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、「1泊2日」の宿泊型研修として実施致します。
- 但し、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の判断時期：各開催の約2か月前を目安に判断致します。
- 「代替開催」のプログラム内容は「集合開催」と同一になります。※開始・終了時間など一部変更がございますことご了承ください。
- オンライン代替開催となった場合の参加費につきまして
オンライン代替開催参加費（各コース共通） ¥ 88,000（お一人様参加費。消費税込み）
- オンライン代替開催となった際のキャンセル（再エントリー）について
オンライン代替開催となったことが理由で、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。またオンライン代替開催にご参加頂ける場合には、事前にご教示頂きたい追加の受講者情報がございましたので、その際は、ご対応をお願い致します。



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

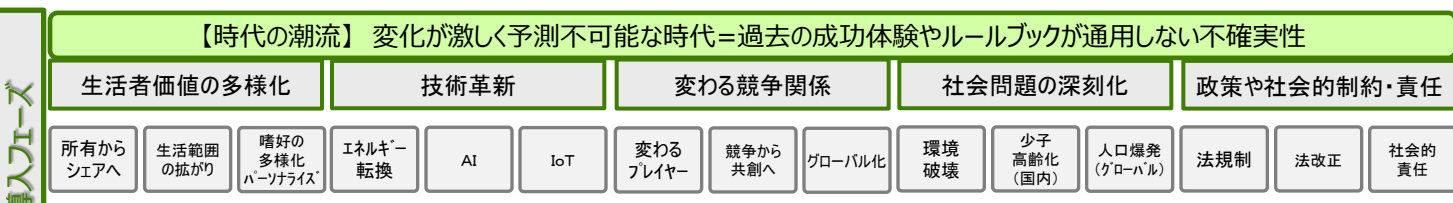
研修のねらいと期待する成果

各社を取り巻く事業環境が激しく変わり、過去の成功体験やルールブックが通用しない不確実な時代の中で、その変化に対応するためのスピードと適応力をもった組織運営がまさに今問われています。そのような組織運営を実現するためには従来のような管理職だけにリーダーシップを依拠するのではなく組織全体にリーダー機能を持つ、いわば「リーダーズ」型組織への脱皮が必要です。

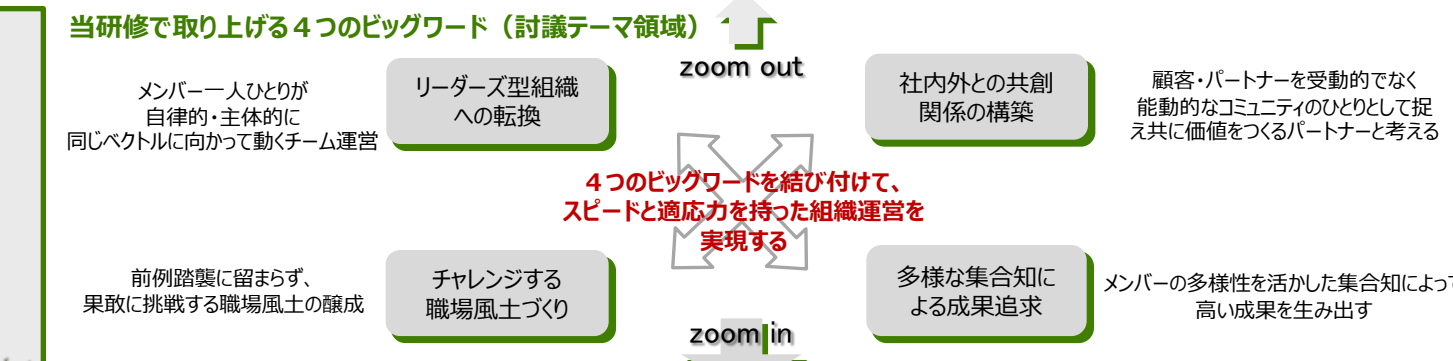
とりわけ現場の第一線に立つ中堅社員の皆さまには、一人ひとりが環境変化に対応するための柔軟な発想や高い視座あるいは自部署における業務のあり方や仕事の進め方などを主体的に変革するためのリーダーシップの発揮が期待されています。そこで、この研修では中堅社員に求められる「**変革へのリーダーシップの発揮**」をテーマに据えて他社（他者）との交流を図ります。業種も職種も異なる他社社員との忌憚りの無い意見交換・情報交換を通じて、自社内では得がたい視点移動や発想転換、これからの仕事のしかた・しくみの刷新、あるいは自らの能力開発のヒントに寄与することを期待しています。

- 変革を担う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
- 他社の仕事のしかた・仕組みなど具体的な取り組みを知り、そこから自部署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）と視野拡大（環境変化に対して、高いアンテナを張る）
- 自社（自分）の客観視（他社（他者）と比べた自社（自分）の強みや課題を知る）

研修フローと討議テーマ



問われる、変化に対応・変化を先取りするための「**スピードと適応力をもった仕事のしかた**」



【討議テーマの設定】
ビッグワードから「中堅リーダーとして取り組む課題」へブレイクダウン

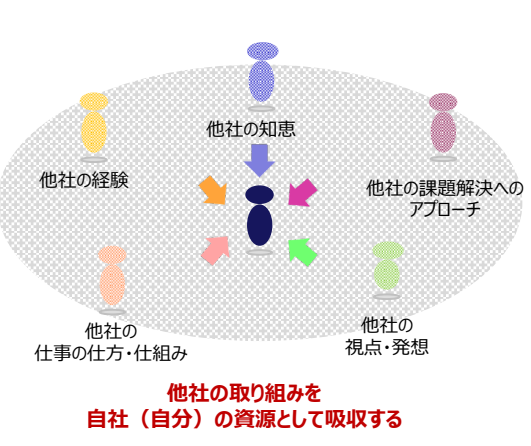
- 他部門・他部署との情報や知識の共有による組織能力の向上
- 顧客を共創のパートナーとして捉え成果を共に創る関係づくり
- メンバー一人ひとりが自律的・能動的に動くチームづくり
- 現状を打破する個々人の能力アップ
- 異なる特性や専門性を活かし、問題解決や新価値創造に活かす仕組みづくり
- 発想やアイデアを生む・育むチームづくり
- 前例踏襲に留まらず、新しいことに挑戦する職場風土の醸成
- ...

- 一連の議論を通じて・・・
- 他社の仕事のしかたや仕組み、視点・発想の違い等に触れ自身の**視野を広げる（オプションを増やす）**
 - 変革を担うリーダーとしての**役割意識を醸成する**

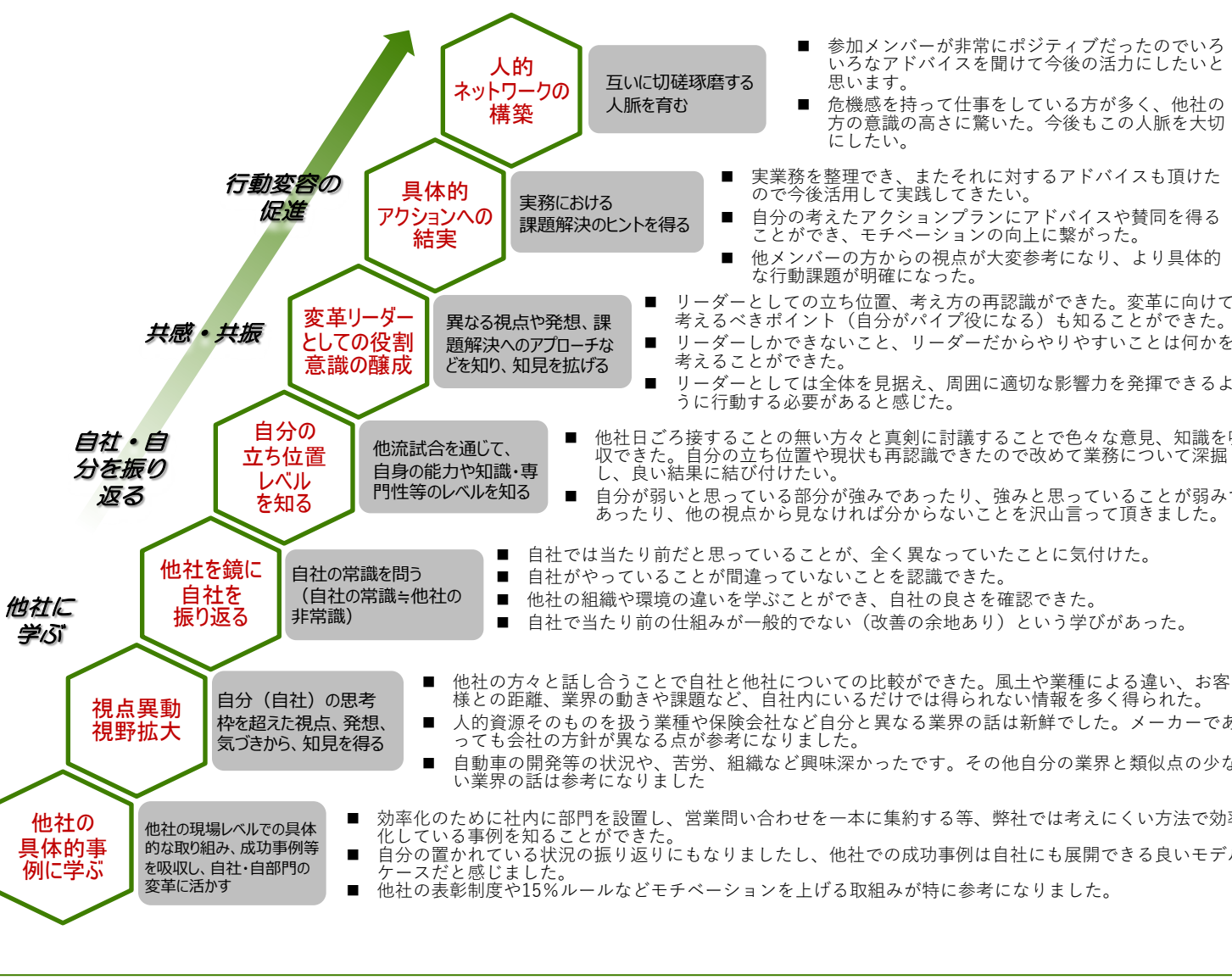
Myテーマの設定と相互支援

- 一人ひとりの実行課題に落とし込み、他社の支援を得ながら、取り組み方策を検討する
- 醸成されたリーダーとしての役割意識を**行動に変換**
 - **他社事例（オプション）**をヒントに、研修成果を日常業務の遂行に結実させるための行動方策の策定

コンセプトと参加者の声



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、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。**



ご参加実績

日産自動車	本田技研工業	マツダ	SUBARU	三菱自動車工業	ダイハツ工業
オリンパス	ソニーグループ	東芝グループ	キヤングループ	富士通グループ	日立製作所グループ
カシオ計算機	セイコーエプソン	NECグループ	横河電機	アサヒビール	キリン
味の素	明治	積水化学工業	キユーピー	大塚製薬	日本航空
日本航空	全日本空輸	JR東日本グループ	日本通運	NTT東日本	NTTデータ
東京電力	四国電力	東レ	旭化成グループ	倉敷紡績	住友化学
かんぽ生命保険	東急電鉄	デサント	IHI	日本放送協会	富国生命
三菱UFJ信託銀行	三井不動産	YKK	ジャックス	Z会	東京大学
三井住友海上火災保険	ブリヂストン	東京ガス	ライオン	京成電鉄	電力中央研究所
ディノス・セシール	JTB	デンソー	ブリヂストン	他	*社名順不同