

対象・定員

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。） 1開催の定員:30名

開催日程1泊2日（宿泊型）

	日程	会場
第1回	7月 28日（月）－ 29日（火）	首都圏開催（調整中）
第2回	8月 21日（木）－ 22日（金）	首都圏開催（調整中）
第3回	9月 18日（木）－ 19日（金）	首都圏開催（調整中）
第4回	10月 9日（木）－ 10日（金）	首都圏開催（調整中）
第5回	10月 23日（木）－ 24日（金）	首都圏開催（調整中）
第6回	11月 13日（木）－ 14日（金）	首都圏開催（調整中）
第7回	11月 27日（木）－ 28日（金）	首都圏開催（調整中）
第8回	12月 11日（木）－ 12日（金）	首都圏開催（調整中）
第9回	2026年 1月 15日（木）－ 16日（金）	首都圏開催（調整中）
第10回	2月 5日（木）－ 6日（金）	首都圏開催（調整中）

Time Table

第1日	9:30	【集合】【オープニングオリエンテーション】【自己紹介】	第2日	8:30	【朝食】【チェックアウト】
	10:40	【導入フェーズ 変革への意識喚起】		【開始】	【展開フェーズ 変革への課題構築】
	12:00	《事前ワークシートを使った状況共有》		10:00	《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》
	12:50	【昼食】		11:30	グループ別討議（昨夜の続き）
		事前ワークシートを使った状況共有（続き）		12:00	最終発表 ラウンド型発表
	14:00	【展開フェーズ 変革への課題構築】		12:50	【集約フェーズ 変革へのテーマ実行】
	17:00	《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	《職場に戻って一人ひとりが取り組むテーマを設定する》
	18:00	テーマアップ ～ グループ討議		16:30	myテーマ設定
	18:50	中間発表 フィッシュボウル型討議		17:00	【昼食】
	20:00	【夕食】			myテーマ設定（続き）
		ファシリテーターからのフィードバック ～ グループ討議（続き）			myテーマのグループ内発表と相互フィードバック
		【第1日終了・チェックイン】			【クロージング&アンケート記入】
		【懇親会（自由参加）】 22:00まで			【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、事前にご指示頂きたい追加の受講者情報がございますので、その際は、ご対応をお願い致します。

2025 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



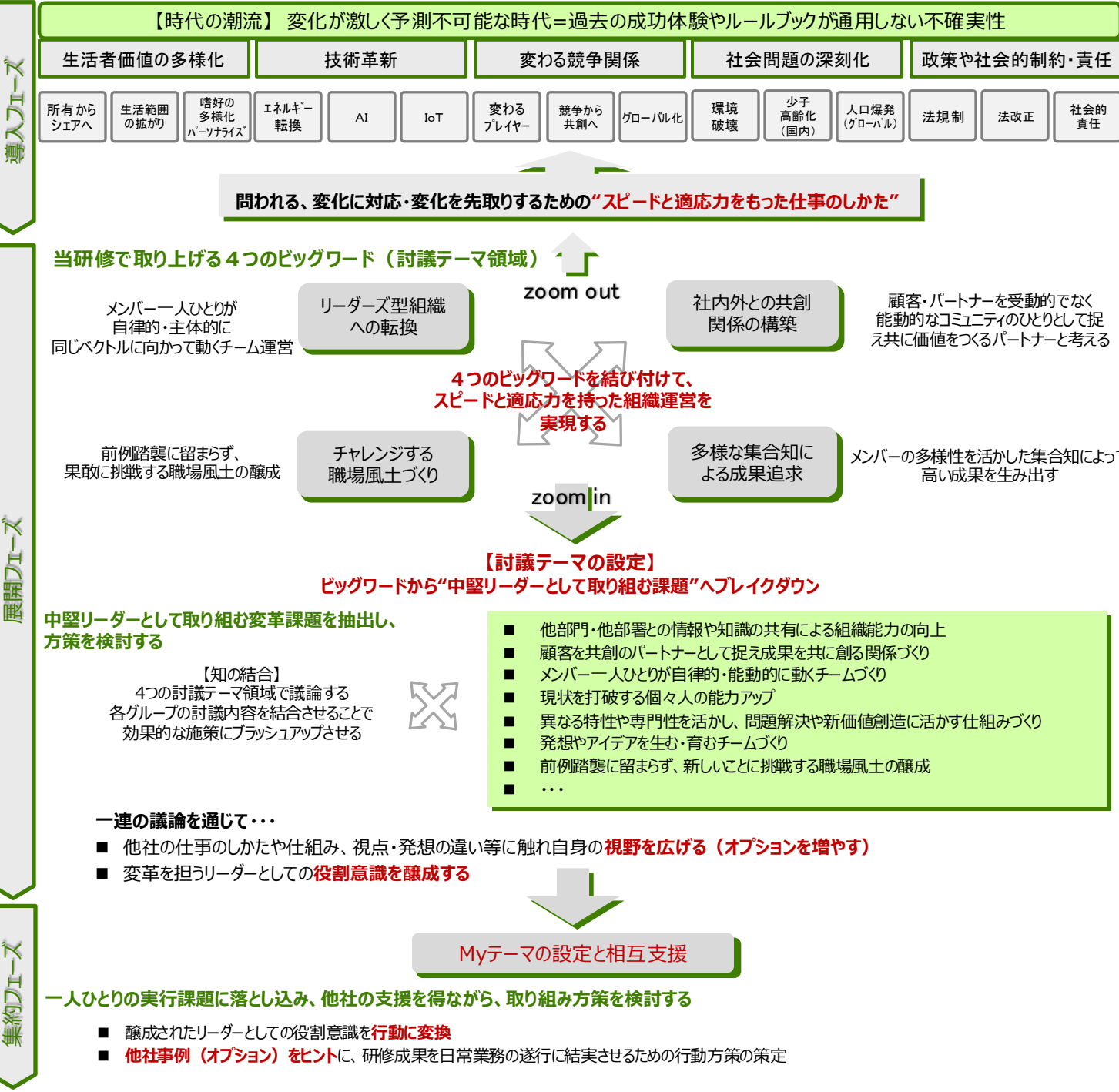
研修のねらいと期待する成果

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。

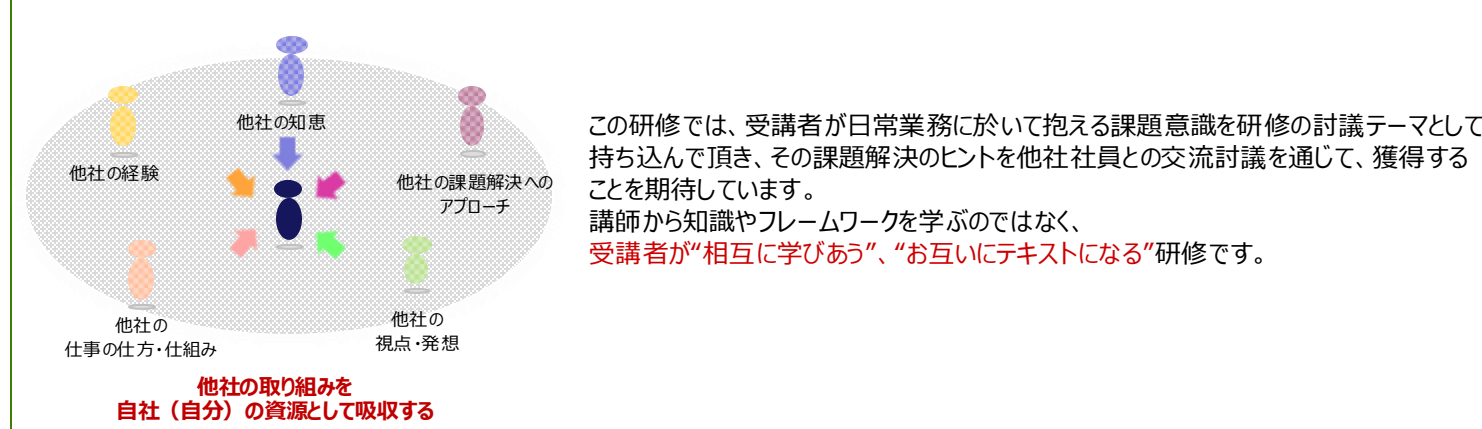
とりわけ現場の第一線に立つ中堅社員の皆さまには、一人ひとりが環境変化に対応するための柔軟な発想や高い視座あるいは自部署における業務のあり方や仕事の進め方などを主体的に変革するためのリーダーシップの発揮が期待されています。そこで、この研修では中堅社員に求められる「**変革へのリーダーシップの発揮**」をテーマに据えて他社（他者）との交流を図ります。業種も職種も異なる他社社員との忌憚の無い意見交換・情報交換を通じて、自社内では得がたい視点移動や発想転換、これからの仕事のしかた・しぐみの刷新、あるいは自らの能力開発のヒントに寄与することを期待しています。

- 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

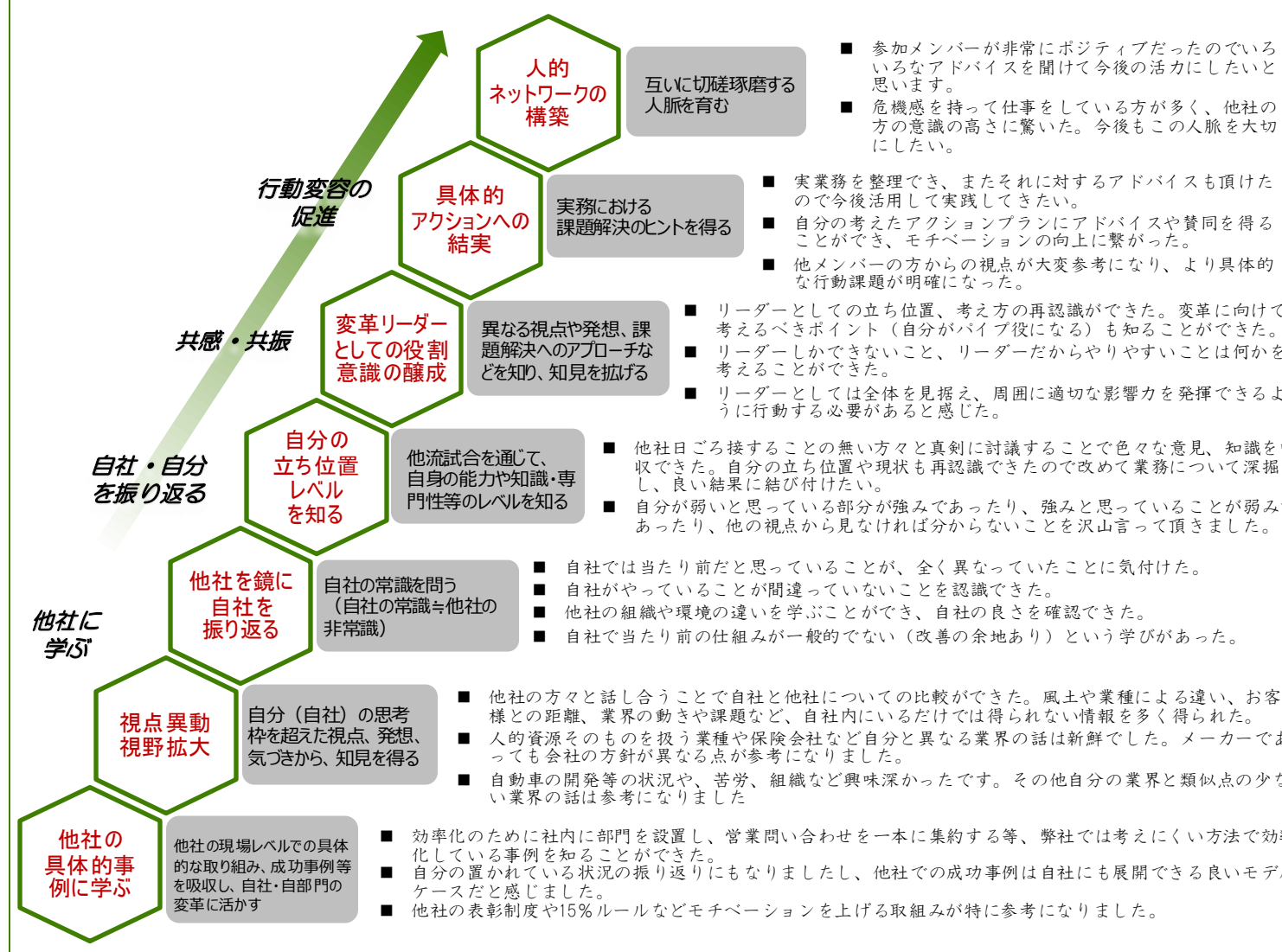


コンセプトと参加者の声



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