

対象・定員

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。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	10月 2日(木)ー3日(金)	富士電機能力開発センター(東京都日野市)
第2回	11月 6日(木)ー7日(金)	富士電機能力開発センター(東京都日野市)
第3回	12月 4日(木)ー5日(金)	富士電機能力開発センター(東京都日野市)
第4回	2026年 1月 15日(木)ー16日(金)	クロス・ウェーブ船橋(千葉県船橋市)

参加費(おひとり様参加費)

¥ 89,800(税抜き) ¥98,780(消費税10%込み) 宿泊・食事費を含みます。
※一開催につき、一社様から最大4名様までご参加頂けます。

Time Table

第1日	9:30 10:50 12:10 13:00 16:00 17:30 18:10 19:00 20:00	【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 【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 【昼食】50分 【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》 『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 『相互フィードバック』 フィードバックシートの記入 【夕食】 相互フィードバック 【第1日終了・チェックイン】 【懇親会(自由参加)】～22:00	第2日	8:30 10:30 11:30 12:20 13:10 14:30 16:30 17:00	【朝食】【チェックアウト】 【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》 『次世代リーダーに求められる要件を考える』 グループ討議&発表 『自分のモチベーションの源泉(内発的動機)を探る』 グループ討議&個人ワーク 『自分の能力資源(リソース)を探る』 グループ討議&個人ワーク 【昼食】50分 Myビジョンの策定 Myビジョンの発表と相互支援 ※途中休憩10分含む 【クロージング】 明日からの行動宣言 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すので、その際は、ご対応をお願い致します。

2025 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



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。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

Myビジョン（○年後の自分）

次世代リーダーとしての
ありたい自分

周囲から寄せられる期待

動機
自分の価値観、興味、欲求

ありたい自分に近づくための
能力開発課題を考える
（自ら課題設定する）

【相互支援】
他社社員からのアドバイス

将来

【環境変化】
自社・自部署・自分を取り巻く環境変化

【導入フェーズ】
相互理解のためのフェーズ

今の自分

- 専門性、知識、スキル
- 経験
- 習慣
- 人脈
- 性格
- ……

研修フロー



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
パナソニック
ソニーグループ
明治
日本航空
ポーラ化成工業
ポッカサッポロフード&ビバレッジ
ロフト

日産自動車
旭化成グループ
日立製作所グループ
かんぽ生命保険
日本通運
ホンダファイナンス
富士電機
テルモ

マツダ
東芝グループ
アサヒビール
三井不動産
カシオ計算機
東京大学
三井金属鉱業
東京大学

SUBARU
NECグループ
キリン
伊藤忠グループ
横河電機
東急
東レ
東京学芸大学

三菱自動車工業
富士通グループ
キュービー
NTTグループ
YKK
京成電鉄
倉敷紡績
日本コプ共済生活協同組合連合会 他 *社名順不同

ダイハツ工業
キヤノングループ
味の素
東日本旅客鉄道
第一生命保険
TDK
ツムラ