



経営幹部・次世代リーダー 育成プログラム

組織や社会の未来を信じて
任せられる人材の育成

株式会社インソースコンサルティング
info_ico@insource-c.co.jp

目次

1. 経営幹部と管理職に必要なスキルは違う
2. 経営スキルを強化するには知識と経験の蓄積が不可欠
3. 『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』のご紹介
 - (1) 企業戦略論(全12日間)
 - (2) トヨタ生産方式—脱規模の経営を目指して(1日間)
 - (3) 真実の瞬間—SASのサービス戦略はなぜ成功したか(1日間)
4. 『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』を取り入れた1年間の教育事例
5. ご参考: 経営幹部・管理職研修のご紹介



『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』
詳細はこちらから

『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』について

次世代経営者を目指す人材を対象としたプログラムで、書籍とサブテキストを用いて、研修を実施いたします



<お申込みから当日までの流れ>

1. お申込みの後、書籍が届いたら読み進める
2. 感想や疑問点を整理し、ディスカッションできるように準備しておく
3. 事前課題がある講座は課題に取り組み、事前に提出する

<研修当日の進め方>

1. 講師より、書籍の概要を共有
2. グループワークで、課題について議論し、戦略への理解を深める
3. 議論や発表内容に関して、講師からフィードバック

自組織でどう活用するかを、持ち帰る

1. 経営幹部と管理職に必要なスキルは違う

経営幹部には未来・社会中心志向が必要

管理職は現場中心のマネジメントが必要であることに対し、経営幹部には社会の中で組織がどのような価値を創出していけるかという、未来志向での力強い組織マネジメントが必要です。

管理職: マネジメントスキル(現場中心)

部下育成力
コミュニケーション力
プロジェクトマネジメントスキル
問題解決力・業務改善力
財務・ファイナンス知識
労務・法務知識
リスクマネジメント

経営幹部: 経営スキル(未来・社会中心)

未来志向・先見性
使命感・リーダーシップ
高い人間関係構築力
ビジョン構築力・構想力
中長期的戦略立案
柔軟性・強烈に学び続ける力
行動力・判断力・決断力

➡ **多くの経営幹部・幹部候補はマネジメントスキルがあっても、経営スキルが足りていない**

経営スキルを身につけるには自己研鑽が欠かせない

例えば上記の経営スキルに含まれる構想力とは、今までにない発想で新しい事業、仕組みやその実現方法を考え、実行していく力のことです。新しい発想や仕組みを考えるには、**圧倒的な知識や情報のインプットと経験の蓄積**が欠かせません。

しかし、ほとんどの幹部候補人材・次世代リーダーは、日々プレイング・マネージャーとしての役割に注力する中で、経営者に求められるレベルの知識もあわせて身につけていくことは、非常に難しいという現状があります。

2. 経営スキルを強化するには、知識と経験の蓄積が不可欠

「名著からの学び」は経営スキルを強化し、新しい事業や仕組みを作りだす力につながる

名著と呼ばれる書籍には、経営者・経営幹部が知っておくべき、過去の事例や経営理論が数多く詰まっています。これらの事例や経営者の想いを読み解くことで、先人たちの強力なリーダーシップや課題解決力を学ぶことができます。そして、さらに自組織のケースに置き換えて検討・熟考をすることで、通常は経営者になるまで蓄積することのできない、非常に有益な経験を積むことができます。

経営スキル	習得手段
使命感・リーダーシップ	▶ 強力に変革を推進してきた過去のリーダーから、その想いの源泉を受け取る
ビジョン構築力・構想力	▶ 何を創り上げていくべきか、世の中の視点と戦略の基本を学び、未来志向で考え抜く
中長期的戦略立案	▶ 経営戦略の基本を学んだうえで、自組織の現状にあわせてアップデートする

[新版]企業戦略論【上】基本編・【中】事業戦略編・【下】全社戦略編



(ジェイ B. パーニー 著/ウィリアム S. ヘスター 著/岡田正大 訳、2021年、ダイヤモンド社)

著者のジェイ B. パーニーは、組織の内部資源(リソース)を競争優位の源泉として強調するRBV(リソース・ベースド・ビュー)の研究で有名な戦略理論家です。本書では経営戦略の基本から実践まで、パーニーが説くVRIOフレームワークを用いて整理をしながら学ぶことができます。

トヨタ生産方式 —脱規模の経営をめざして



(大野耐一 著、1978年、ダイヤモンド社)

「トヨタ生産方式」の基本思想を構築した大野耐一氏による書籍で、欧米の大量生産に対抗し、日本オリジナルの生産システムを築き上げ、年間1000万台以上の生産を誇る世界的企業として成長した原点が詰まっています。

真実の瞬間— SAS(スカンジナビア航空)のサービス戦略はなぜ成功したか



(ヤン・カールソン 著/堤猶二 訳、1990年、ダイヤモンド社)

1980年代にスカンジナビア航空を顧客満足を重視する企業に転換させ、短期間で再建したヤン・カールソンの手腕を紹介した書籍です。組織改革を断行するリーダーの、今日でも通ずるリーダーシップを垣間見ることができます。

3. プログラム紹介『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』

■本シリーズの特徴

- ・事前に**課題図書**を熟読し(input)、
- ・**自組織への活用**(output)を徹底的に考え抜く

■対象とする方

- ・経営幹部、幹部候補の方
- ・組織の中核人財、経営者候補の方
- ・管理職など、これから組織でさらに活躍されていく方

使用書籍	未来志向 戦略思考	使命感 リーダーシップ	ビジョン構築力 構想力	生産性向上 問題解決
企業戦略論(全12日間) [新版]企業戦略論【上】基本編・【中】事業戦略編・【下】全社戦略編(ジェイB.パーニー 著/ウィリアムS.ヘスタラー 著/岡田正大 訳、2021年、ダイヤモンド社) ※各章ごとに事前課題あり 	◎	○	○	△
トヨタ生産方式(1日間) トヨタ生産方式―脱規模の経営をめざして(大野耐一 著、1978年、ダイヤモンド社) 	△	◎	○	◎
真実の瞬間(1日間) 真実の瞬間―SAS(スキャンジナビア航空)のサービス戦略はなぜ成功したか(ヤン・カールソン 著/堤猶二 訳、1990年、ダイヤモンド社) 	△	◎	◎	○

➡名著からの学びで経営スキルを強化し、経営幹部としての使命感を高める

プログラム①『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』～企業戦略論

未来志向・戦略思考

名著から学ぶ経営戦略研修シリーズ

企業戦略論(全12日間)

ジェイB.パーニー / ウィリアムS.ヘスタラー (著)

オンライン開催 ▶ 平日夜間開催(18:30 ~ 21:30)



経営戦略の基本をジェイB.パーニーの『企業戦略論』から学ぶ。自社のケースを熟考し議論を深めて、実践の場で活かす

新人

若手

中堅

ベテラン

初級
管理職

中級
管理職

上級
管理職

研修内容・特徴

本書は上巻～下巻まで全3冊・12章からなり、1章ごとにコラム→説明(本章で学べること)→要約→演習問題という構成になっています。欧米のMBA校やビジネススクールでも用いられ、「競争戦略」「差別化戦略」など、資本主義社会で、他社と競争しながら利益を上げていくために必要な考え方の基本を学ぶことができます。

研修プログラム(全12日間)

上巻(半日×3日間):基本編

内部/外部環境分析、VRIOフレームワークなど

中巻(半日×4日間):事業戦略編

コストリーダーシップ戦略、製品差別化戦略など

下巻(半日×5日間):全社戦略編

経営多角化に向けた組織体制の構築、合併・買収など

※全12日間を受講していただくことを推奨していますが、受講者のレベルやご都合に合わせて、受講する研修を選ぶことも可能です

■研修の進め方

<当日までの流れ>

1. お申込みの後、書籍が届いたら読み進める
2. 事前課題は、書籍の中の演習問題・チャレンジ問題、および自社のケースにあてはめて考える課題を出題(3～5問程度)
3. 事前課題は、事前にご提出(弊社にメールにて送付)

<研修当日の進め方>

1. 講師より、書籍の概要を共有
2. グループワークで、事前課題やテーマについて議論する
3. 議論や発表内容に関して、講師・ほかの受講生からフィードバック

■事前課題例

【名著から学ぶ経営戦略シリーズ】『企業戦略論』

第5章:差別化戦略

以下の事前課題に事前に取り組み、ご提出をお願いします。

1. 製品差別化を追求しているものの、差別化による優位の持続が代替によって(つまり、直接的複製によるのではなく)脅威にさらされている事例を2つ以上挙げてください。また、これらの企業は、どのように脅威に対処しているか、対処しようとしているかを調べてください。(P.99 5-7より)
2. 自組織や自部署が積極的に実行すべき差別化施策を、以下12の手段と3つのアプローチの中から選択し、実現のための具体的なプランを考えてください。

1 2の手段	3つのアプローチ
1 製品の特徴	製品やサービスそのものの属性に着目する差別化アプローチ
2 製品の複雑性	
3 市場導入のタイミング	
4 立地	
5 製品カスタマイゼーション	自社と顧客の関係に着目する差別化アプローチ
6 消費者マーケティング	
7 評判	
8 機能部門間の連携	企業内外の連携に重点を置く差別化アプローチ
9 他企業との連携	
10 プロダクトミックス	
11 物流システム	
12 顧客サービスサポート	

引用:P.57 (表3.1)

■受講者の声

- ・知識としては理解できていたつもりだが、それは言葉の理解だけであることも多いとわかった
- ・他の受講者の取り組みの中に参考になる事例が沢山あったので有意義だった

■受講料(税込)

公開講座通常価格 ¥366,000、会員価格 ¥342,000、スマートパック 1,440 pt

上巻:通常 ¥91,500、会員 ¥85,500、スマートパック 360pt

中巻:通常 ¥122,000、会員 ¥114,000、スマートパック 480pt

下巻:通常 ¥152,500、会員 ¥142,500、スマートパック 600pt

プログラム②『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』～トヨタ生産方式

リーダーシップ・問題解決



大量生産の時代から顧客に合わせた多品種少量生産の時代へ、社会を牽引したトヨタの着眼点と組織づくりを学ぶ

- 新人
- 若手
- 中堅
- ベテラン
- 初級管理職
- 中級管理職
- 上級管理職

研修内容・特徴

トヨタ生産方式の生みの親としても知られる大野耐一氏の書籍を用いて学ぶプログラムです。トヨタ生産方式のノウハウそのものだけでなく、それが生まれるに至った経営者の想いや信念を読み解くことで、戦略の本質を理解します。

研修の進め方

<当日まで>

- ・お申込みの後、書籍が届いたら読み進める
- ・学んだこと、気になることについてチェック・付箋貼り・抜き書きなどしておく

<研修当日>

- ・講師より書籍の概要を共有
- ・グループワークで課題について議論を深める
- ・講師からのフィードバック

<使用書籍>



研修プログラム

1. 「トヨタ生産方式」を読んで
2. トヨタ生産方式が生まれた時代を知る
3. トヨタ生産方式とは
4. 多品種少量生産のカイゼン活動～イノベーションを支えた現場の知恵
5. トヨタ生産方式の現場マネジメント～多くの企業が学んだカイゼンの仕組み
6. まとめ～トヨタ生産方式の浸透

【ワーク例】

本章における2つの柱と4つの手法について、自組織においてうまくできているところと、できていないところ(課題)について、書籍を読んだ現時点での認識で考えてみましょう。

ここでは、トヨタ生産方式の手法に合わせて、現状を、まずできる範囲で見える化するすることを目的としています。

2つの柱と4つの手法	うまくできている点	うまくできていない点(課題)
ジャスト・イン・タイム 必要なものを、必要な時に、必要な量を生産すること		
自動化 人の作業を機械に置き換えること(自動で止まるなど)		

※ワークは一部変更になる可能性があります

受講料(税込)

公開講座通常価格 ¥ 44,000、会員価格 ¥ 41,000、スマートパック 180 pt

プログラム③『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』～真実の瞬間

リーダーシップ・ビジョン構築力



顧客サービスを製品本位から顧客本位へ変革する時代を創った、ヤン・カールソンの経営哲学・経営手腕を学ぶ

- 新人
- 若手
- 中堅
- ベテラン
- 初級管理職
- 中級管理職
- 上級管理職

研修内容・特徴

顧客が最初の15秒で企業やサービスの価値を判断するという「真実の瞬間」の概念を提唱したヤン・カールソンの書籍を使用します。わずか1年で赤字経営を脱却させた「顧客本位経営」の現場での実践事例や、それを実現するための組織改革の進め方を学びます。

研修の進め方

<当日まで>

- ・お申込みの後、書籍が届いたら読み進める
- ・学んだこと、気になることについてチェック・付箋貼り・抜き書きなどしておく

<研修当日>

- ・講師より書籍の概要を共有
- ・グループワークで課題について議論を深める
- ・講師からのフィードバック

<使用書籍>



研修プログラム

1. 「真実の瞬間」を読んで
2. 顧客本位経営とは～「真実の瞬間」は最初の15秒
3. 従業員発のイノベーション～現場の最前線が組織を創る
4. 経営者のリーダーシップ～成功に向けた組織変革の進め方
5. 組織体制・制度の改革～顧客本位経営を推進する風土改革
6. まとめ～自組織における継続的な自己変革力の強化

【ワーク例】

近年のWeb中心時代においては「消費者が店舗を訪れる際にはすでに購入するものを決めている」とも言われています。このような時代において、「最初の15秒」にはどのような価値がありますか。

※ワークは一部変更になる可能性があります

受講料(税込)

公開講座通常価格 ¥ 44,000、会員価格 ¥ 41,000、スマートパック 180 pt

【PR】公開講座は「WEBinsource」・「スマートパック」でお得になる！



4. 『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』を取り入れた1年間の教育事例

幹部候補・次世代リーダー養成プログラム

～ 組織や社会の未来を信じて任せられる人材の育成 ～

<現状>

幹部に組織を任せていきたいが
安心して任せられない

- ・リーダーに野心がない、覚悟が足りない
- ・経営に必要な知識・経験が足りない
- ・昔と比べて機会・時間が足りない
(むしろ活かせていない)

<課題>

根本として、幹部候補の
「志」「知識・経験」「行動力」が足りない

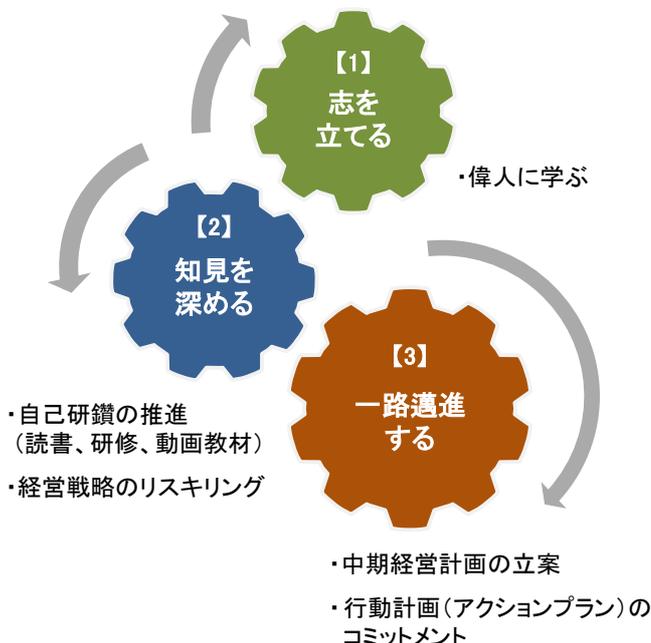
- ・雇用者として働く時点で(起業家ではなく)、
幹部に求められる「志」が不足している

<解決策・コンセプト>

幹部候補の「志」を仕組みで醸成していく

- ・1年間をかけて、幹部候補に経営者としての「志」を醸成させる
- ・幹部人材に求められる経験を積むサイクルをつくる

【ご提案の全体像】



■プログラム詳細

幹部候補に対する教育として、1年間をかけて「志」を醸成させながら、幹部(経営層)に必要な経験を積ませていくプログラム

対象 : 30代前半～50代前半(課長級～部長補佐級)

概算費用: 9,500千円(税込)～

※主に、研修日数の増加や、研修前後の企画・施策内容によって、金額が変わります

期間	1ヶ月		6ヶ月		3ヶ月		2ヶ月	
フェーズ	志を立てる		知見を深める		知見を深める		一路邁進する	
施策	幹部に必要なマインドを 偉人から学ぶ ※		経営戦略を学び直す		経営スキルを強化する ※		中期経営計画を立案する 行動計画(アクションプラン)のコミットメント	
概算費用	550千円 (550千円×1日間)		3,960千円 (660千円×6日間)		2,200千円 (550千円×4日間)		2,750千円 (550千円×5日間)	
内容	【偉人に学ぶ】志を立て、運命を 開拓する～渋沢栄一の生き様 から考える仕事の向き合い方		『名著から学ぶ経営戦略シ リーズ』～企業戦略論(全6日間) <使用書籍> 【新版】企業戦略論【上～下】 著:ジェイB.パーニー		トップマネジメント研修～企業経 営の原理・原則(2日間) トップマネジメント研修～売り上 げ拡大の原理・原則(2日間)		【中計達成のためのワークショップ】 計画立案に向けた戦略策定(3日間) 【中計達成のためのワークショップ】 理詰めで組み立てる施策設計(2日間)	
	✓「資本主義の父」とも称される 渋沢栄一の考えを学び、自身 の「志」を考えるとともに、変化 の多い今の時代を乗り越える ヒントを得る		✓ 欧米のMBA校やビジネス スクールでも用いられる本書籍 を用いて、経営戦略の基本に ついて、実践で活用するた めの軸として学ぶ		✓ 経営に必要な「数字力」「計 画力」「決断・実行力」「リス ク管理能力」「営業力」「仕 組力」などを、具体的な実 務に落とし込めるレベルで 強化する		✓ 幹部候補の人材を集めて、 未来の組織・社会を創る中 期経営計画を策定する ✓ 中期経営計画は、オーガ ニックな成長予想を超える 施策を考え抜き、具体的 な施策まで落とし込んでい く	

※組織の状況にあわせて、必要な研修・スキルを検討します

自己研鑽	【自己研鑽の教育】公開ダイレ クト従業員一人ひとりが、 希望する講座に自身で申し込 める 利用料0円	【人的資本経営】Leaf企業内大 学200種類以上のeラーニング とアセスメントで、リスクリ ングを支援 275千円/月(500IDの場合)	【読書習慣の醸成】flier busi ness 1冊10分の時短読書で 自ら学べる人を育てる 3,828千円/年(500アカウント の場合)
------	--	--	--

関連研修のご紹介～志・知見・一路邁進

■偉人に学ぶシリーズ

渋沢栄一に学ぶ仕事の向き合い方
～志を立て、先の見えない時代を突破する

派遣 公開

マネジメント研修
～上杉鷹山に学ぶリーダーの在り方
※以下カリキュラム掲載

派遣 公開

松下幸之助に学ぶ部下の育て方研修
～リーダーとしての覚悟を決め、部下の自主性を伸ばす

派遣

岩崎四代に学ぶ仕事との向き合い方
～エピソードから考えるリーダーの素質

派遣 公開

広瀬・伊庭に学ぶ仕事との向き合い方
～エピソードから学ぶ剛柔の精神(半日間)

派遣

■『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』 (書籍を使った研修シリーズ)

「企業戦略論」(全6日間)
※公開講座は、平日夜間×12日間で実施

派遣 公開

「トヨタ生産方式―脱規模の経営を目指して」

派遣 公開

「真実の瞬間―SAS(スカンジナビア航空)のサービス戦略はなぜ成功したか」

派遣 公開

※公開講座は、一部タイトルが異なることがあります

■トップマネジメント研修

トップマネジメント研修～企業経営の原理・原則(2日間)

派遣 公開

※以下カリキュラム掲載
トップマネジメント研修～売り上げ拡大の原理・原則(2日間)

派遣 公開

トップマネジメント研修～役員・部長が知っておくべき人事戦略(2日間)

派遣 公開

■経営人材育成シリーズ

【経営人材育成シリーズ】ヒューマンリソース・マネジメント研修(2日間)

派遣

【経営人材育成シリーズ】マネジメント・ストラテジー研修(2日間)

派遣

【経営人材育成シリーズ】ビジネス・アカウンティング研修(2日間)

派遣

【経営人材育成シリーズ】デジタル・マネジメント研修(2日間)

派遣

■戦略立案、中期経営計画策定研修

事業戦略立案研修～ビジネスモデルキャンパスで戦略を具体化する

派遣 公開

中期経営計画の立て方研修～実務に耐えうる計画策定のノウハウを学ぶ

派遣 公開

■中期経営計画策定ワークショップ (中計達成のためのワークショップ)

計画立案に向けた戦略策定(3日間)

派遣

理詰めを組み立てる施策設計(2日間)

派遣

計画実行のための組織づくり(1日間)

派遣

■プログラム詳細

マネジメント研修

～上杉鷹山に学ぶリーダーの在り方

史実に基づくエピソードからリーダーの在り方を考え、チームを率いる能力を向上させる

派遣 公開

- <到達目標>
- ①上杉鷹山のリーダーとしての思想や姿勢を知る
 - ②上杉鷹山の組織マネジメント・人材マネジメントの手法を学ぶ
 - ③自身のリーダーとしての課題を整理し、今後の目標を明確にする



新人 若手 中堅 ベテラン 初級管理職 中級管理職 上級管理職

<研修プログラム>

1. はじめに～リーダーとしての自身について考える
2. 上杉鷹山の生涯における主な出来事と功績
3. リーダーとしての上杉鷹山～人を動かす思想と姿勢
 - (1)上杉家の歴史と状況
 - (2)上杉鷹山が藩主になった経緯
 - (3)若き藩主の決意～誓詞
 - (4)最初の改革～大俵約令
 - (5)改革の根底にあるもの～謙虚さ、誠実さ、慈愛の心
 - (6)上杉鷹山のリーダーとしての思想と姿勢
4. 上杉鷹山の組織マネジメント～壁に立ち向かい、打ち破る
 - (1)組織マネジメントのエピソード①～改革の火種を移せ
 - (2)組織マネジメントのエピソード②～全藩士に対する改革への協力要請
 - (3)組織マネジメントのエピソード③～天明の飢饉
 - (4)組織マネジメントのエピソード④～伝国の辞
 - (5)上杉鷹山の組織マネジメントの優れた点
5. 上杉鷹山の人材マネジメント～人を動かし、活かす
 - (1)人材マネジメントのエピソード①～まずは自己改革から
 - (2)人材マネジメントのエピソード②～籍田の礼
 - (3)人材マネジメントのエピソード③～人材登用術
 - (4)人材マネジメントのエピソード④～興譲館の設立
 - (5)上杉鷹山の人材マネジメントの優れた点
6. 上杉鷹山が遺したもの
7. まとめ

トップマネジメント研修

～企業経営の原理・原則(2日間)

戦略的に自社を発展させるための経営術を身につける

派遣 公開

- <到達目標>
- ①経営者としてのあり方を知る
 - ②会社の存続・発展を見据え、企業経営を考えられる
 - ③自社が取るべき戦略・計画を策定し、活動を見直せるようになる
 - ④経営者が直面する問題へのかかわり方を理解する



新人 若手 中堅 ベテラン 初級管理職 中級管理職 上級管理職

<研修プログラム>

- <1日目>
 1. 企業経営の原理・原則
 - (1)経営サイクルの基本
 - (2)経営状況を把握するための数字の見方
 - (3)事業拡大の原則～売上の拡大
 - (4)利益確保の原則～コストの抑制
 2. 自社を取り巻く環境を分析する
 - (1)外部環境分析
 - (2)内部環境分析
 3. 経営戦略を策定する
 - (1)経営戦略とは
 - (2)経営戦略の代表的な種類
 - (3)計画を立てるのは経営者の仕事
 - (4)自社が取るべき戦略を考える
 4. 経営計画を策定する
 - (1)経営計画の種類
 - (2)計画の立て方
 - (3)計画を達成する
 - (4)計画変更の考え方
 - (5)計画は未来への投資も考える
- 1日目まとめ
- <2日目>
 6. 経営計画を実行する
 - (1)計画の達成は経営者のコミットメントである
 - (2)予算実績を管理する
 - (3)活動の見直しと計画の修正
 7. 求められる決断力
 - (1)不確実な時代における決断のあり方～戦場の指揮官のように決断する
 - (2)OODAループとは
 - (3)OODAを高速でまわし、業績目標を達成する
 8. 問題への対処
 - (1)経営者の問題へのかかわり方
 - (2)危機に対する
 - 経営者の対処の仕方とは
 9. リスクマネジメント
 - (1)求められる「まだ起きていない危機」を想像する力
 - (2)自社のリスクを考える
 - (3)リスクの予測～洗い出し
 - (4)リスクの評価～優先順位をつける
 10. 経営者としてのあり方
 - (1)経営者の持つべき7つのマインド
 - (2)経営者としての振る舞い
 11. まとめ

管理職向け研修のご紹介

■新任研修シリーズ

- ・新任部長研修～経営視点の組織マネジメント
※以下カリキュラム掲載
- ・新任次長研修～全体最適の調和力
- ・新任課長研修
～管理職に求められるマネジメント・采配力(2日間)
- ・新任係長研修～現場運営の実行力
- ・新任主任研修～リーダーの自覚と責任

■役職者レベルアップ研修シリーズ

- ・部長レベルアップ研修～課題を解決し、変革へつなげる
- ・次長レベルアップ研修～組織の要としての推進力
- ・課長レベルアップ研修～迷いを払拭し、変化に挑む
- ・係長レベルアップ研修～改善を加速させる実行力
- ・主任レベルアップ研修～悩みを解決し、前進する

階層	リーダー/初級管理職				中級管理職			上級管理職		
	新任主任	主任	新任係長	係長	新任課長	課長	新任次長	新任部長	部長	
研修名	新任主任研修～リーダーの自覚と責任	リーダーシップ研修～意識改革し、部下後援を牽引するリーダーとなる	新任係長研修～現場運営の実行力	段取り研修～管理職としての基本的なマネジメントスキルを理解する	新任課長研修～管理職に求められるマネジメント・采配力	中級(課長級)管理職研修～課長としてのあり方・現場力編	中級(課長級)管理職研修～P D C A・突破力編	新任次長研修～全体最適の調和力	新任部長研修～経営視点の組織マネジメント	上級管理職研修
内容										
リーダーの振る舞い	◎	○	◎	○	◎	○	○	◎	◎	○
リーダーの考え方	◎	◎	◎	○	◎	○	○	◎	◎	○
業務遂行	◎	○	○	◎			◎	◎		
組織デザイン					○	◎			◎	◎
部下指導・育成	◎	○	○	◎	◎	◎			△	△
日常管理	◎		◎		◎	◎		○		
計画 (目標管理、お金の把握)					◎		◎	◎	◎	◎
業務改善			◎	◎	◎		○	○	○	
業績拡大							◎		◎	◎
新しいこと・変革							△		△	◎
リスク管理				○	◎	◎	◎	◎	○	○

■上級管理職・部門経営者育成研修

- ・経営者育成研修～経営的視点から課題を発見し解決策を立案する(2日間)
- ・中期経営計画の立て方研修
～実務に耐えうる計画策定のノウハウを学ぶ
- ・経営戦略研修
- ・予算管理研修
～計画達成を実現する予算編成と執行管理
- ・上級管理職研修
～部長に求められる4つのマネジメント(2日間)

■中級管理職研修

- ・(半日研修)役員・部長級研修～会社が役員・部長級管理職に求める視点
- ・業績向上のための組織づくり研修～OODAループで目的を達成する編
※以下カリキュラム掲載
- ・新市場開拓のための戦略研修～新たな市場を見つけるフレームワーク
- ・管理職向け研修～マネージャーとしての課題を整理する
- ・プロジェクト推進研修～関係者を巻き込み業務改善を実現に導く
- ・デザイン思考研修～イノベーション実現のプロセスを学ぶ
- ・組織のタイムマネジメント研修～管理職の立場から組織の効率化を目指す
- ・女性リーダー研修～スキルアップ編「リーダーとして必要なスキルを習得・確認する」

■プログラム詳細

新任部長研修 ～経営視点の組織マネジメント

役割を認識し、部門の目標設定・浸透のさせ方、課題設定、リスクマネジメントの方法を理解する

派遣 公開

<到達目標>

- ①組織の理念、ミッションを受けて、部門の方針、目標設定の立て方を理解する
- ②部門の方針や目標を部下に浸透させるために必要な行動が分かる
- ③部門、課長をどのように育成するかを決定できる
- ④環境分析を行い、部門の課題設定を行う
- ⑤リスクを洗い出し、評価を行い、優先順位付けをしてリスクが発生しない対応策を考えられる

新人 若手 中堅 ベテラン 初級管理職 中級管理職 上級管理職

<研修プログラム>

- 1. 部長の役割認識**
(1) 課長と部長の違いとは
(2) 部長は「経営者」である
(3) 上級管理職に求められる役割
(4) 部長としての振る舞い
(5) 部長としての考え方
- 2. 経営指針の理解**
＜まず、組織全体としての方向性を理解する＞
(1) 経営理念を確認する
(2) 経営方針を理解する
(3) 経営計画を理解する
- 3. 部門の目標設定**
＜次に、自身の担当する部門の目標と計画を立てる＞
(1) 部門の目標設定を行う
(2) 計画を具体化する
(3) 部下への説明責任を果たす
- 4. 部下を動かす**
＜計画を実行に移すための人の動かし方を知る＞
(1) 目指すべきビジョンを示す
(2) 活動のルールを示す
(3) 評価のしくみを示す
(4) 部下と対話する
- 5. 部下を育てる**
＜中長期的な成長を支えるための人の育成方法を学ぶ＞
(1) 部下育成のできる課長を育成する
(2) 計画的な人材育成
(3) 戦略的な人材育成
(4) 採用と配置
- 6. 課題発見、課題解決**
＜経営視点からの問題意識を醸成する＞
(1) 外部環境の変化を意識する
(2) 課題を発見する
(3) 問題を解決する
(4) 定着化、恒久化をはかる
- 7. リスクを管理する**
＜経営視点でのリスクの捉え方とその対応を学ぶ＞
(1) リスクマネジメントとは
(2) リスクの洗い出し(多面的な視点、ヒヤリハット事例、リスク分類表)
(3) リスクを評価する
(4) リスクを管理・抑制する
(5) 万が一の際に迅速に対応するために
- 8. まとめ**
＜研修を踏まえ、明日からすべきことを具体的に考える＞

業績向上のための組織づくり研修 ～OODAループで目的を達成する編

迅速かつ臨機応変な判断力と実行力を強化し、業績を上げる組織とリーダーのあり方を追求する

派遣 公開

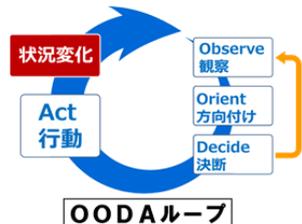
<到達目標>

- ①目的達成に最適な即断、即行動の理論「OODA(ウーダ)ループ」を学ぶ
- ②確実に業績を上げられる、臨機応変な組織についての理解を深める
- ③自らがリーダーとしてどのように振る舞うべきか追求し、実践につなげる

新人 若手 中堅 ベテラン 初級管理職 中級管理職 上級管理職

<研修プログラム>

- 1. OODAループ**
～目的達成のための意思決定理論
(1) ビジネスと戦争・戦闘の類似性
(2) ビジネスにおいてOODA(ウーダ)ループを活用する
(3) OODAループを活用するメリット
(4) 第1のプロセス: 観察(Observe)～ありのままに状況を受け止める
(5) 第2のプロセス: 方向付け(Orient)～直観的に方針を決める
(6) 第3のプロセス: 決断(Decide)～決断をためらわない
(7) 第4、最後のプロセス: 行動(Act)～速度と集中が最大の効果を生む
(8) OODAを高速で回し、業績目標を達成する
- 2. OODAを実現する組織のあり方**
(1) 企業におけるOODA活用事例
(2) 組織目標・ミッション共有
(3) 組織のカルチャー・人間関係
(4) 組織メンバー全員への徹底したトレーニング
(5) 組織構造
- 3. OODAを実現するリーダーのあり方**
(1) リーダーとしての立ち振る舞い～「サムライ」としての品格を持つ
(2) 「Observe」優れた観察者であること
(3) 「Orient」経験から課題解決の方向を示す
(4) 「Decide」困難な状況に立ち向かい決断する
(5) 「Act」行動する
(6) 人材育成者であること～「OODAに耐えうる部下」を育成する
- 4. まとめ**



幹部候補・次世代リーダー養成プログラム ～ 若手を幹部に抜擢するためのサクセッションプラン

組織の若返りに向けて、経営幹部候補人材が1年間でマネジメントスキルと経営スキルをあわせて学ぶプログラム

対象 : 30代前半～40代後半(係長級～課長級)

概算費用: 3,820～5,500千円(税込)/1クラス～ ※主に、研修日数の増加や、研修前後の企画・施策内容によって、金額が変わります。

期間	1か月～				2～6か月		1か月～	
	使命感	マネジメントスキル(ヒト・モノ・カネ)				経営戦略・構想力		
フェーズ	幹部としての マインド強化	人の マネジメント	カネの マネジメント	業務の マネジメント	リスク マネジメント	マーケティング 戦略	経営戦略	
概算費用	550千円～	2,200千円(550千円×4日間)～				1,320千円(660千円×2日間)～		
到達目標	未来を創る幹部としてのスタートラインに立つ	未来志向や世の中視点で、部下指導、組織・チームづくりを行い、使命感を持って、前例踏襲を打破・再構築していくためのスキルを学ぶ				自組織や自身が何をすべきか、深い知識や経験に裏打ちされた施策を立てられるようになる		
アプローチ例	<ul style="list-style-type: none"> 「トヨタ生産方式」や「真実の瞬間」などの名著から、リーダーシップや推進力を学ぶ SDGsやDXなどを学び、将来の自組織について危機意識と使命感をあわせて持つ 	<ul style="list-style-type: none"> 組織・チームの成果を高めるための、人づくり・組織づくり、風土づくりを学ぶ(面談・評価、心理的安全性など) 基本的な財務と管理会計の知識を身につけたうえで、実務でも、ファイナンスの視点を取り入れて考えられるようになる 	<ul style="list-style-type: none"> 前例踏襲を打破し、新しいものを創り上げていくための思考スキルとして、クリティカルシンキングと業務改善を学ぶ 近年及び未来の世の中求められるレベルで、コンプライアンス知識を身につけ、リスクの未然防止に取り組めるようになる 	<ul style="list-style-type: none"> 製品本位のサービスから脱却し、顧客にとってのベネフィットを追求するための、マーケティング知識・スキルを身につける 幹部に必要な経営戦略の基本を学び、実際にスピード感を持って成長をするための、自組織・自部門の中期経営計画を立てる 				
課題例(事前・事後)	【名著を読む】 課題図書を熟読したうえで、将来の自組織を想像し、自分ができること、すべきことは何かを考える	【財務分析を行う】 自組織及び同業他社の財務諸表や有価証券報告書を比較し、取り組むべき課題を考える	【現場で改善を進める】 研修の学びから、自組織や自分が改善すべきことを考え、実践する(部下指導・業務改善)	【行動計画を実行する】 研修で策定した、顧客本位の中期経営計画を完成させ、まずは、3か月の行動計画を実行する				

あわせて活用～人材アセスメント/動画教育・eラーニング教材

■アセスメント～管理職に必要なスキルを客観的に評価する

→ 現有スキルの把握 + 効果測定が可能

階層別 テスト 各階層のスキルレベルを「知識」とそれを活用する力(「活用力」という軸に基づいて把握します)

・「階層別テスト」の種類・料金(税込)

若手向け ¥2,750/名 初級管理職向け ¥6,050/名
中堅向け ¥4,950/名 上級管理職向け ¥11,000/名
ベテラン向け ¥5,500/名

・上級管理職向けアセスメントの内容・構成

全21問...知識5問(20点)、活用力16問(80点)

	カテゴリ	スキル
上級管理職向け	①プロジェクトマネジメント力	業務遂行/チームマネジメント/進捗管理
	②経営戦略	マーケティング/情報判断/AI活用/法務判断
	③人材マネジメント力	部下指導/人事評価/人材配置/ダイバーシティ
	④リスクマネジメント力	コンプライアンス/CSR/品質管理/ハラスメント
	⑤コストマネジメント力	財務知識/労務管理/法律知識

・レポートイメージ



■動画教育(eラーニング)～豊富なラインナップで管理職の知識の蓄積を増やす



動画教育(eラーニング)を活用して、アセスメントで把握した弱み・課題を克服

- ・部長・経営層向け動画例
経営職講座～持続的成長のための思考法とその実践 / 事業継続計画・マネジメント講座～BCP・BCMの基本を学ぶ / M&A戦略を学ぶシリーズ / これからのビジネスにおけるSDGs経営講座 など
- ・管理職向け動画例
経営職講座～持続的成長のための思考法とその実践 / サプライチェーンリスクマネジメント講座 / 経営者視点を育むためのROEと3つの生産性講座 / 評価者講座 / DX理解研修 など

