

# 弊社クライアント様実例

## 【次世代経営層育成研修】

### ご参考資料

# 1. 本企画概要

本資料は、実際の弊社のクライアント様のご支援事例をもとに作成しております。  
本企画の概要を、以下に記載します。

企業概要	<ul style="list-style-type: none"><li>専門商社様</li><li>本研修期間が5か年の中期経営計画の中間地点 ⇒現行の経営計画の着実な推進 + 次の経営計画に向けた準備の時期</li></ul>
対象層	<ul style="list-style-type: none"><li>上級管理職（事業部長、部長クラス）12名 ⇒次世代の経営層として期待される層</li></ul>
本企画における 問題意識 および 主な課題	<p><b>【問題意識】次世代経営層の育成</b> 経営層になるということは、 <b>①全事業部の経営理解と支援（＝横の目線） ②中長期的な視点での経営（＝縦の目線）</b> が求められる。とはいえ、現状は各事業のプロとしての目線に留まっているため、 経営層になる前から上記①、②の目線を養っていくことが必要である。</p> <p><b>【主な課題】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>上記の目線で考えるべきということは、事業部長・部長クラスもわかっているものの、 なかなかできない。その中でどうするか？ ⇒研修の間に、実践期間を設け、「わかる」から「できる」へ</li><li>他の事業部に対しては、意見しにくい、また言われたくない心理がある中、 どうしていくか？ ⇒プログラムを通じて、互いが互いにモノを言える関係性へ</li></ul>

## 2. 本企画およびプログラムのテーマ

<次世代経営層育成におけるテーマ>

**その1 【未来の検討】 前頁の横の目線、縦の目線を強化するべく、次の中期経営計画を策定**

※実際に次の中期経営計画の時代では、本プログラム対象者が中核層である可能性が高い

とはいっても、上記だけで推進すると、転ばぬ先の杖の如く、単なるお勉強で終わるリスクあり。  
そこで・・・

**その2 【現在の変革推進】 部の経営者として、自組織の経営発展の推進**

※マネジメントの本質は、課長クラスでも経営層クラスでも同じ。マネジメント範囲の大きさが異なるだけ。  
だからこそ、部の経営者として、今の部の経営発展に取り組んでいただく

<プログラムの主なテーマ>

長期・全社視点  
での経営力強化

**次期中期経営計画の骨子案策定**

(**⇒互いの事業部理解、顧客視点、投資家視点も策定過程でカバー**)

※第1回で策定・発表 ⇒ 第2～5回でブラッシュアップ ⇒ 第6回で再度発表

短期・事業視点  
での経営力強化

**自組織の経営 変革推進**

※第1回から6回を通じて、自組織の経営向上に向けた取り組み推進

### 3. プログラム全体像

- ・次世代経営層の育成が今回のメインテーマ。経営層になると  
**①全事業部の経営理解と支援（≒横の目線）　②中長期的な視点での経営（≒縦の目線）**が求められる。  
今は良くとも、経営層になった瞬間、他の事業部のことは知らない、分からぬでは済まされない。  
よって、本期間に通じて、今のうちから、横の目線、縦の目線を養うことを主な狙いとする。
- ・他事業部の理解を深めるため、また、将来的に経営層の間で強固な連携を取るためにも、  
**他事業部のメンバーとの関係性強化**も重要。そのための仕掛けとして、  
期間中は6名2チームで切磋琢磨しながら最終的なアウトプットを検討していくこととする。

第1回 キックオフ (2日間、12名1クラス)	第2～第5回 テーマの策定・推進 (半日×4開催、6名2クラス)	第6回 成果・成長共有 (1日、12名1クラス)
<p>&lt;メインテーマ&gt;</p> <p>チーム毎に次期中期経営計画骨子案の検討</p> <p>→計画最終年度の市場環境を検討のうえ、会社、事業部が何に取り組むべきか、方針を定める</p> <p>狙い1 横と縦の目線の醸成 狙い2 他事業部メンバーとのチーム作り</p>	<p>&lt;メインテーマ&gt;</p> <p>①次期中期経営計画骨子案のブラッシュアップ ②自組織の経営・変革推進の共有 +メンバー間でのブラッシュアップ</p> <p>狙い1 横と縦の目線の醸成 狙い2 他事業部理解 成果・成長への貢献</p>	<p>&lt;メインテーマ&gt;</p> <p>① (チーム) 次期中期経営計画骨子案の発表 ② (個人) 自組織の経営・変革推進 +研修期間中の成果・成長の発表 ③ 経営層に求められる資質の言語化</p> <p>狙い1 横と縦の目線の醸成 狙い2 他事業部理解と成果・成長への貢献 狙い3 経営者としての自覚</p>

## 4. プログラム概要(前半)

第1回 2日間合宿 12名×1クラス

### テーマ1. 次期中期経営計画骨子案検討

次期中期経営計画骨子案の検討に向けて  
講義+ワーク

ポイント1 既存事業の発展 or 撤退

ポイント2 新規事業の検討

<講義ポイント>

その1 顧客理解

その2 自組織の目的・目標

その3 自組織の事業戦略

その4 自組織の変革

その5 具体的な計画行動

ワーク：各チーム骨子案の検討⇒進捗の発表

### テーマ2. 自組織の経営 変革推進

自組織の変革推進のポイント

講義+ワーク

<講義ポイント>

問題解決プロセスに基づいた

取り組みのポイント

■合宿のまとめと今後に向けて

第2回 半日 6名×2クラス

午前 1クラス目 (6名)

1. 骨子案の検討進捗発表  
⇒経営層よりFB

2. 発表後の振り返りと今後の進め方

3. 各自より自組織の経営・変革推進の  
進捗共有  
⇒講師および受講者よりFB

■今後に向けて

午後 2クラス目 (6名)

1. 骨子案の検討進捗発表  
⇒経営層よりFB

2. 発表後の振り返りと今後の進め方

3. 各自より自組織の経営・変革推進の  
進捗共有  
⇒講師および受講者よりFB

■今後に向けて

第3回 半日 6名×2クラス

午前 1クラス目 (6名)

1. 骨子案の検討進捗発表  
⇒講師よりFB

2. 各自より自組織の経営・変革推進の  
進捗共有  
⇒講師および受講者よりFB

■今後に向けて

午後 2クラス目 (6名)

1. 骨子案の検討進捗発表  
⇒講師よりFB

2. 各自より自組織の経営・変革推進の  
進捗共有  
⇒講師および受講者よりFB

■今後に向けて

## 4. プログラム概要(後半)

第4回 半日 6名×2クラス	第5回 半日 6名×2クラス	第6回 1日 12名×1クラス
<p>午前 1クラス目（6名）</p> <p>1. 骨子案の検討進捗発表 ⇒経営層よりFB</p> <p>2. 発表後の振り返りと今後の進め方</p> <p>3. 各自より自組織の経営・変革推進の進捗共有 ⇒講師および受講者よりFB</p> <p>■今後に向けて</p> <p>午後 2クラス目（6名）</p> <p>1. 骨子案の検討進捗発表 ⇒経営層よりFB</p> <p>2. 発表後の振り返りと今後の進め方</p> <p>3. 各自より自組織の経営・変革推進の進捗共有 ⇒講師および受講者よりFB</p> <p>■今後に向けて</p>	<p>午前 1クラス目（6名）</p> <p>1. 骨子案の検討進捗発表 ⇒講師よりFB</p> <p>2. 各自より自組織の経営・変革推進の進捗共有 ⇒講師および受講者よりFB</p> <p>■今後に向けて</p> <p>午後 2クラス目（6名）</p> <p>1. 骨子案の検討進捗発表 ⇒講師よりFB</p> <p>2. 各自より自組織の経営・変革推進の進捗共有 ⇒講師および受講者よりFB</p> <p>■今後に向けて</p>	<p>1. 各自より自組織の経営・変革推進の成果および期間中の成長の発表</p> <p>2. 各チームより次期中期経営計画骨子案の最終発表 ⇒経営層より評価、勝利チームの発表 ※勝利チームの骨子案は、実際の骨子検討の際の参考としても活用</p> <p>3. 研修期間のまとめ + 経営層に求められる資質の言語化</p>

## 5. 受講者の変化

本研修期間での学びや実践から、どのような変化が見られたか、  
実際の受講者の事例をご紹介します。

Before	After
正直、他事業部の事業内容や経営についてあまり理解できていなかった。 事業部間の連携も取れていなかった。	骨子案の検討や各自の取り組みの共有を通じて、他事業部の理解が深まった。 本研修をきっかけに、具体的な連携につながったケースもあった。
中期経営計画についてはもちろん把握していたが、どのように策定されているのかは知らなかった。	他社の経営計画も参考にしつつ、骨子案を1から検討したことで、策定における重要な観点や難しさを実感した。特に定量目標の設定について、今まで以上に考え方方が深まった。
自組織の経営においても、目の前の問題への対応に精一杯で、正直余裕がない状態だった。	他事業部の受講者の取り組みやアドバイスを自組織の経営に活かすことができた。結果として、着実な進歩や改善につながったケースもあった。
次世代経営層としての自覚やモチベーションも、正直そこまで高くはなかった。	期間中、チームのメンバーとたくさん議論を重ねて骨子案を検討する中で、改めて自社の秘める可能性を再認識することができた。次世代経営層として、夢を描いて語っていくことの重要性を実感した。

## 6. 最後に

「社員にもっといきいきと働いてほしい」  
「真の意味で活躍する社員を増やし、定着させたい」

今の**本気の**取り組みが、未来を変える

株式会社セルフランセンデンスまで

URL : <https://www.self-t.co.jp>

※疑問・質問、またはご依頼に関しては、  
弊社から別途回答、あるいは、ディスカッションの機会を  
設けさせていただきますので、[self-t@self-t.co.jp](mailto:self-t@self-t.co.jp)に  
お問い合わせください。