

2026年度『マネジメント層向け異業種交流研修』概要

Ver.0.6

マネージャーに求められる役割

- マネージャーに求められる役割は多岐にわたる。したがって、必要となるスキルも多岐にわたる。一方で、マネージャーは時間に制約が多いため、課題となる部分を中心にトレーニングを行う工夫が必要となる
- 「目標設定」「評価測定」「業務編成」は、日々の業務に組み込まれていて、必然的に行われる可能性が高いが、「動機づけとコミュニケーション」「人材開発」は、意識的に行われなければ成果が出にくい

分類	マネージャーに求められる役割
目標を設定する	<ul style="list-style-type: none"> • 組織の針路を定める • 戦略を立てる • 計画を立て、予算を作成する • 予算を管理する
評価測定する	<ul style="list-style-type: none"> • 予算を管理する • 懲戒と解雇を行う
組織する(業務を編成する)	<ul style="list-style-type: none"> • 部下の業務を編成する • 方針を定め、さまざまなプログラムを管理する • 計画通りに予期可能な結果を出すよう努力する
動機づけとコミュニケーションを図る	<ul style="list-style-type: none"> • 部下のモチベーションを高めて事業目標を達成する
人材を開発する	<ul style="list-style-type: none"> • 採用と人材配置を行い、インセンティブを与える • トレーニングと能力開発を行う
上記全てに関わる役割	<ul style="list-style-type: none"> • 問題を解決する

本研修では、この部分を
中心に研修を実施する

本研修を通じてお伝えすること ～プレイヤーから「脱皮」して、真のマネージャーとなること

質の高いコミュニケーションを行って、強いチームをつくる

- ▶ 一方的に要件を伝えるだけでなく、メンバーからの意見ややる気を引き出したり、建設な議論を行ったり、適切な指導・育成を行う方法を学ぶことで、チームとしての成果を出すきっかけをつくる

会社のミッション、部門のミッションを深く理解し、自分事として語り、部下との対話にも活かす

- ▶ (プレイヤーとしての役割が残っているマネージャーが多い中で、)目の前のことについて目が行きがちなところを、マネージャーとしての役割を改めて考え直し、さらには、「会社のミッション」「部門のミッション」を確認し、自分の言葉で語れるようなリーダーシップを学ぶ

学んだ内容を実践的に活用する場を設ける

- ▶ 講義を受けるだけでなく、学んだことをワークで実践し、且つ、現場に持ち帰ってさらに実践する機会をつくり、講師や同じ受講生にアドバイス・フィードバックをもらう場を設けることで、現場で具体的に行動できるようになる

『マネジメント層向け異業種交流研修』概要

項目	概要
概要	3日間の研修およびフォローセッションを通じて、自社・自身のマネジメントの傾向をつかみ、マネジメントの中でコミュニケーションやチームビルディングに関する知識・経験を学ぶ。異業種でのディスカッションを行うことで、自社・自身の枠にとらわれず、且つ、利害関係のない立場同士での忌憚ない意見・アドバイスを行う (詳細は、次のページを参照ください)
参加対象	大手企業のマネジメント層
期間、時間	2026年9月～2026年11月 全3回 3日間
日程・会場 (予定)	<ul style="list-style-type: none"> ● DAY1 : 2026年9月11日(金) 10:00～18:00@都内近郊 ● DAY2 : 2026年10月16日(金) 10:00～18:00@都内近郊 ● DAY3 : 2026年11月13日(金) 10:00～18:00@都内近郊 ● フォローセッション : 2027年5月を予定 16:00～18:00@都内近郊 ※DAY1後懇親会を予定
担当講師	清水 美ゆき 講師(ワンダーゲート合同会社 代表)
定員	各社5名まで
参加費用	25万円 / 名(テキスト代、懇親会費含む、消費税別)
参加企業	※2023年度参加企業 <ul style="list-style-type: none"> ● パナソニック コネクト様 ● 三井住友海上あいおい生命様 ● 吉野家グループ様 ● 日本化薬様 ● カネカ様 ● きらぼし銀行様

『マネジメント層向け異業種交流研修』全体スケジュール

- 全体として、自社・自身のマネジメント傾向をつかんだ上で、マネジメントの中でも、組織の中での対話・心理的安全性の確保、MVV（ミッション・ビジョン・バリュー）の浸透を中心に、コミュニケーションやチームビルディングに関する知識・スキルを学ぶ
- DAY1・2で学んだことをもとに、具体的に自分が行動することを宣言して、DAY2もしくはDAY3までのインターバル期間に現場で実践する。DAY2・3で振り返りと今後の行動を検討することで、研修で得た学びや気づきを継続的に職場で活かしていただくことを目指す

	DAY1	← 1ヶ月程度の間を置く →	DAY2	← 1ヶ月程度の間を置く →	DAY3
目的	自身のマネジメントを振り返り、これから求められるマネジメント・組織を考えることで、そのギャップ（課題）に気づき、次のアクションを考える材料とする		新たな行動を現場で実践することで、できること・難しいことを洗い出す		対話（傾聴含む）や心理的安全性の重要性を理解し、部下育成を考える際のフレームワークを学ぶことで、現場での部下とのコミュニケーション・仕事の任せ方の具体的なアクションを考える
実施概要	<ul style="list-style-type: none"> - アイスブレイク - これから時代に求められる組織のあり方 - 心理的安全性の理解と実践 - 自社・自身のマネジメント傾向の根源を知る - 組織のありたい姿（理想的な職場）を考える - 求められるリーダーシップ（支援型）と自身のギャップ、自身が取り組むべきことを考える - まとめ - 懇親会 		<ul style="list-style-type: none"> - 学んだこと、気づいたことをもとに、DAY1最後に宣言した行動を現場で実践 		<ul style="list-style-type: none"> - アイスブレイク - DAY1事後課題の振り返り - 対話とは、対話の重要性 - 1on1の振り返り - 部下育成、部下のキャリア開発を促すために知っておくべきこと - まとめ
					<ul style="list-style-type: none"> - アイスブレイク - DAY2事後課題の振り返り - MVV（ミッション・ビジョン・バリュー）の必要性・重要性 - MVVを自分事化する - 部下を巻き込みMVVを体現するために - まとめ

『マネジメント層向け異業種交流研修』詳細

- DAY1では、心理的安全性の重要性を学んだ上で、会社やこれまでの自身のマネジメントを振り返り、傾向を掴む。また、これから求められる組織のあり方、求められるリーダーシップ(支援型)を学ぶ
- DAY2では、支援型リーダーシップを実現するために必要な対話の重要性(1on1含む)、部下育成のポイントを学ぶ
- DAY3では、MVVを浸透させるために、まずは自分事化し、MVVが体現される組織の状態・それに向けての行動が何か考える

	DAY1 自身のマネジメントを振り返る、 心理的安全性、支援型リーダーシップ	DAY2 対話の重要性、部下育成	DAY3 MVVの浸透
終日	<ul style="list-style-type: none"> ■ アイスブレイク <ul style="list-style-type: none"> - 自己紹介 ■ これから時代に求められる組織のあり方 <ul style="list-style-type: none"> - 技術的問題と適応課題 ■ 心理的安全性の理解と実践 <ul style="list-style-type: none"> - 心理的安全性の高い職場・低い職場、高い職場に必要な3つのポイント、具体的な行動 - 実際の現場の心理的安全性を考える ■ 自社・自身のマネジメント傾向の根源を知る <ul style="list-style-type: none"> - 自分らしく働いたエピソードからの気づき - 自分らしく働けたときのマネジメントがどう良かったか、過去のマネジメントの悪かったこと - 部下が、自分らしく働いたエピソードからの気づき - 部下が自分らしく働けたときのマネジメントがどう良かったか、過去のマネジメントの悪かったこと ■ 組織のありたい姿(理想的な職場)を考える ■ 求められるリーダーシップ(支援型)と自身のギャップ、自身が取り組むべきことを考える <ul style="list-style-type: none"> - 支援型リーダーシップの10の特徴 - 支援型リーダーシップを発揮するために必要なこと(今後のマネジメントスタイルを考える) ■ まとめ <ul style="list-style-type: none"> - 1日の振り返り、DAY2までの行動宣言 - まとめ、Q&A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ アイスブレイク ■ DAY1事後課題の振り返り ■ 対話とは、対話の重要性 <ul style="list-style-type: none"> - 対話の重要性、対話の4つのやり取りレベル、内省的な対話 - 内省的対話と『感情』の取り扱い ■ 1on1の振り返り <ul style="list-style-type: none"> - 1on1を実施する前の準備 - 社内、自身の1on1の課題洗い出し ■ 部下育成、部下のキャリア開発を促すために知っておくべきこと <ul style="list-style-type: none"> - ティーチングとコーチング、フィードバック - SL理論 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 4象限における接し方、部下がどこに該当するかを見極める - 3つのゾーンを見極める(コンフォートゾーン、ラーニングゾーン、パニックゾーン) ■ まとめ <ul style="list-style-type: none"> - 1日の振り返り、DAY3までの行動宣言 - まとめ、Q&A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ アイスブレイク ■ DAY2事後課題の振り返り ■ MVV(ミッション・ビジョン・バリュー)の必要性・重要性 <ul style="list-style-type: none"> - MVVがもたらす3つの効果 - MVVを浸透するためのアクション ■ MVVを自分事化する <ul style="list-style-type: none"> - 改めて、会社全体・自部署のMVVを確認 - 自身の仕事で感動したエピソードを考える - MVVと共感する部分を探す - 組織で実現したい未来(ありたい姿)を想像する - 組織のありたい姿の実現に向けての自身の役割を考える ■ 部下を巻き込みMVVを体現するために <ul style="list-style-type: none"> - MVVに関する部下との対話に向けての準備 - MVVに関する部下との対話を実施したあとに、自身や部下が継続的にMVVを自分事化できるようにするために必要なこと、課題は何かを考える ■ まとめ <ul style="list-style-type: none"> - フォローセッションまでの行動宣言 - 全体の振り返り、まとめ、Q&A

担当講師プロフィール

清水 美ゆき (しみず みゆき)

ワンダーゲート合同会社 代表

横浜国立大学 豊穰な社会研究センター つながり方研究所 客員研究員

D&I組織開発コンサルタント/価値実現プロデューサー



【略歴および職務内容】

- 税理士法人、採用コンサルティング会社を経て2011年、企業内研修・人材開発コンサルティング会社に入社。
- 2013年、同社のグループ会社WisH株式会社を設立し、代表取締役役に就任。
女性活躍推進、D&Iに関する人材開発、組織開発の専門会社として、数多くの企業の施策や取り組みに携わる。経営者として自組織においてD&I組織づくりに注力しつつ、その実践を通して得られた知見をもとに、自身もD&Iコンサルタントとして、各企業のD&Iの仕組みづくりや、講演や研修等多くの企業で登壇実績を持つ。また、現場での実践者や、D&Iコンサルタントを増やすべく「D&I組織開発コンサルタント養成講座」を開発し、様々なアプローチからのD&I推進に従事している。
- 2023年5月、同社代表取締役を辞任。
- 2024年7月、ワンダーゲート合同会社を設立し、代表に就任。D&I組織開発コンサルタントとして様々な企業や地域のプロジェクトに参画し事業立ち上げや推進、D&Iをテーマにした講演や研修の講師として活動を続けている。

【専門分野および講師経験】

専門分野：D&I推進企画設計・コンサルティング、対話型組織開発、ダイバーシティマネジメント、リフレクションマネジメント
アンコンシャスバイアス、心理的安全性、EQリーダーシップ、D&I推進者・担当者向け施策
次世代女性リーダー育成、キャリア開発、インクルーシブリーダーシップ コミュニケーション等

【資格および著書】

- 資格：米国NLP協会認定 NLPマスタープラクティショナー
EQGA公認プロファイラー
日本ケースメソッド協会認定 人材アセスメント・アセッサー
心理的安全性ファシリテーター



<本資料に関するお問い合わせ>

株式会社アイディアポイント

〒141-0031 東京都品川区西五反田2-4-2 東海ビルディング3F

TEL : 03-6421-7305 FAX : 03-6421-7307

MAIL : education@ideapoint.co.jp

<本資料の取り扱いに関して>

本資料は、著作権法及び不正競争防止法上の保護を受けております。

資料の一部あるいは全部について、株式会社アイディアポイントから許諾を得ずに、複写、複製、転記、転載、改変、ノウハウの使用、営業秘密の開示等を行うことは禁じられております。