

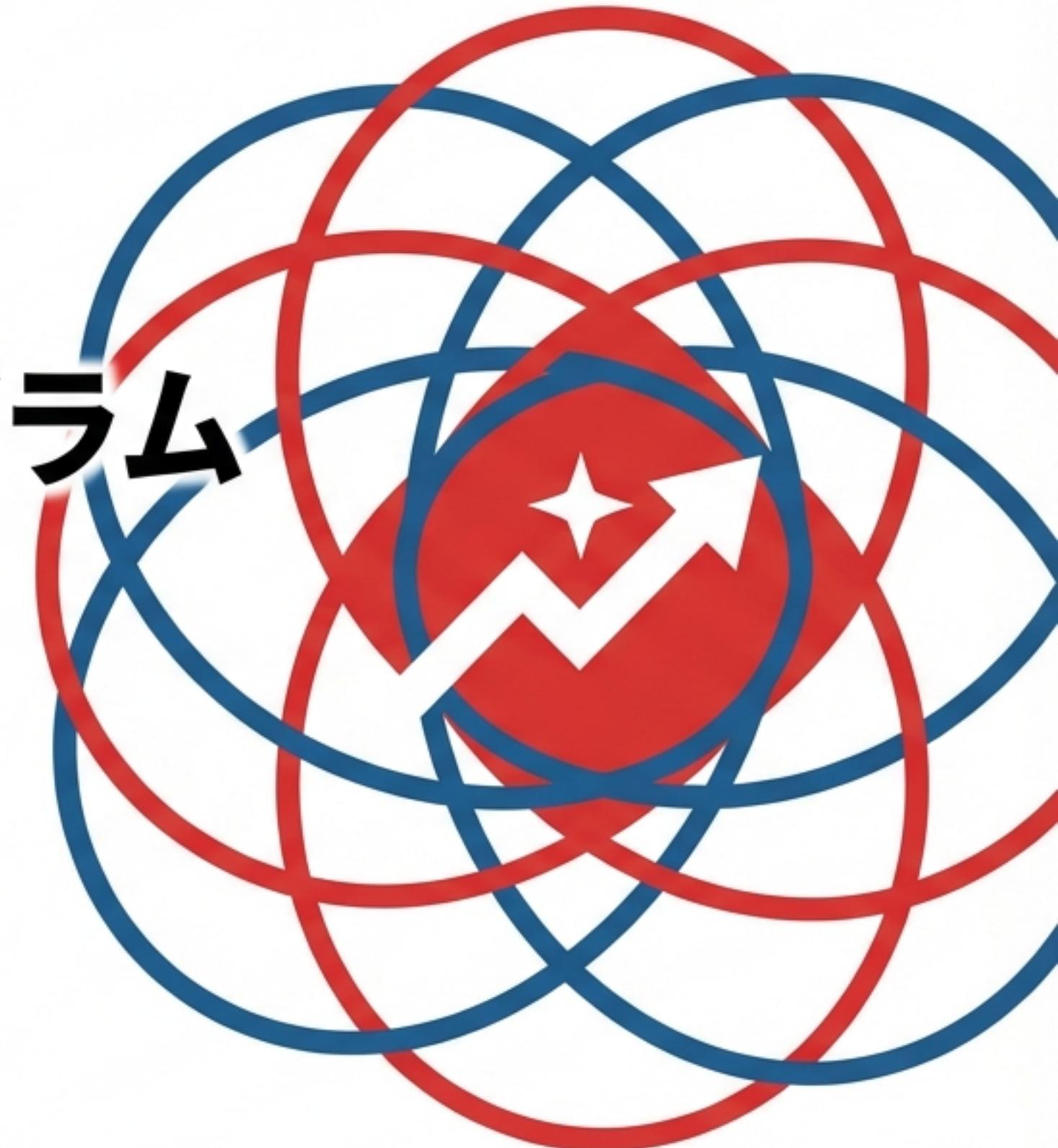


株式会社熱中する組織  
NECCHU SURU SOSHIKI

# 異業種交流型 次世代リーダー育成プログラム 「ネクストフォーラム」

---

「マネジメント力」と「自己変容力」を  
同時に鍛え、組織の未来を創る6ヶ月間



Presented by 株式会社熱中する組織

# サマリー：ネクストフォーラムとは？



## 概要 (Overview)

異なる業種の次世代リーダー（約20名）が集い、半年間・全12回にわたり実践的なマネジメントを学び合う「他流試合」型の研修プログラムです。



## 解決する課題 (Problem Solved)

社内研修では得られない「多様な視点」と「心理的安全性」を確保し、正解のない時代に必要な「自ら考え、行動する力」を養います。



## 最大の価値 (Core Value)

単なる知識習得（インプット）に留まらず、現場での実践と他者からのフィードバックを通じて、リーダー自身の「OS（思考・スタンス）」をアップデートします。

期間：6ヶ月（月2回）

対象：次世代リーダー候補（課長～部長クラス）

形式：リアル+オンラインのハイブリッド

# なぜ今、社内研修やeラーニングだけでは不十分なのか

## 既存研修の課題 (Current Issues)



- ・社内研修の限界: 「社内の常識」や「政治的な配慮」が邪魔をし、本音の議論が生まれにくい (=井の中の蛙)。
- ・座学や動画学習は「知っている (Realizing)」レベル止まり。「できる (Doing)」には至らない。

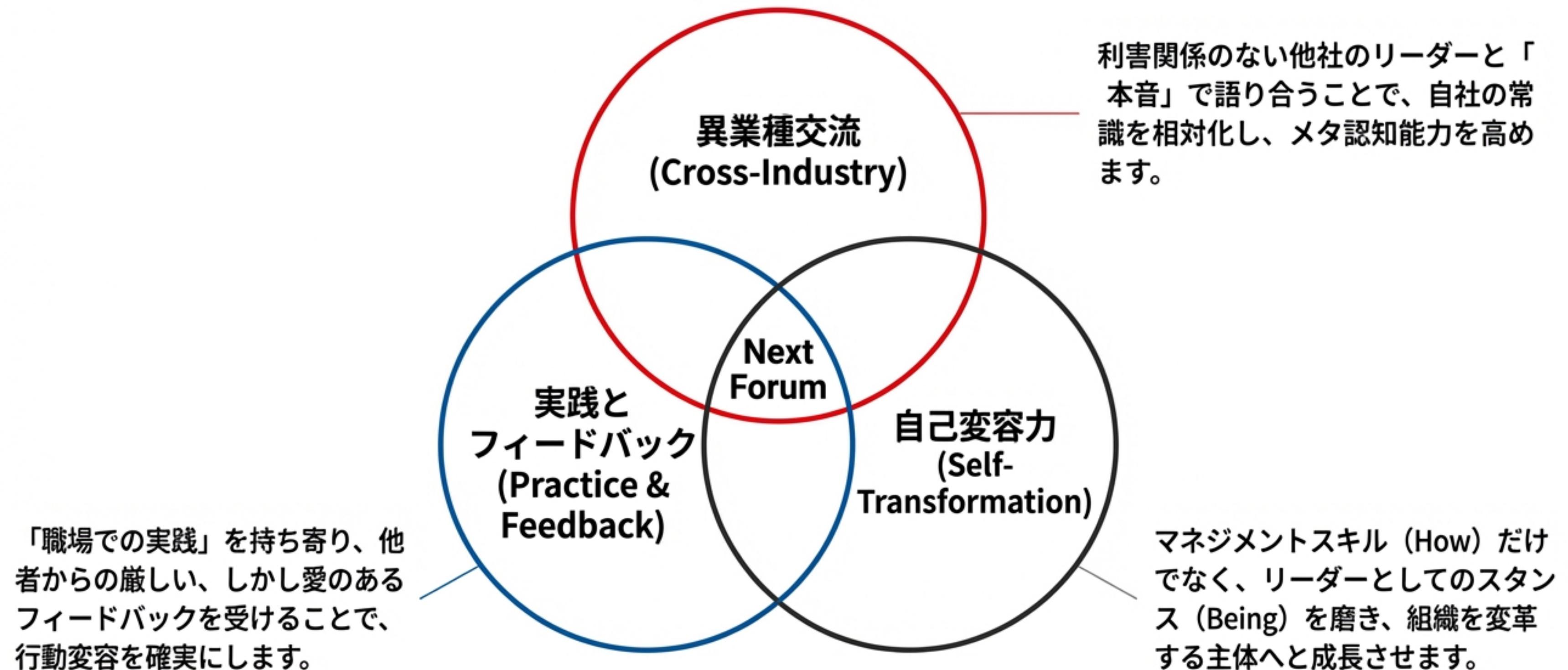
## 正解のない時代 (VUCA)



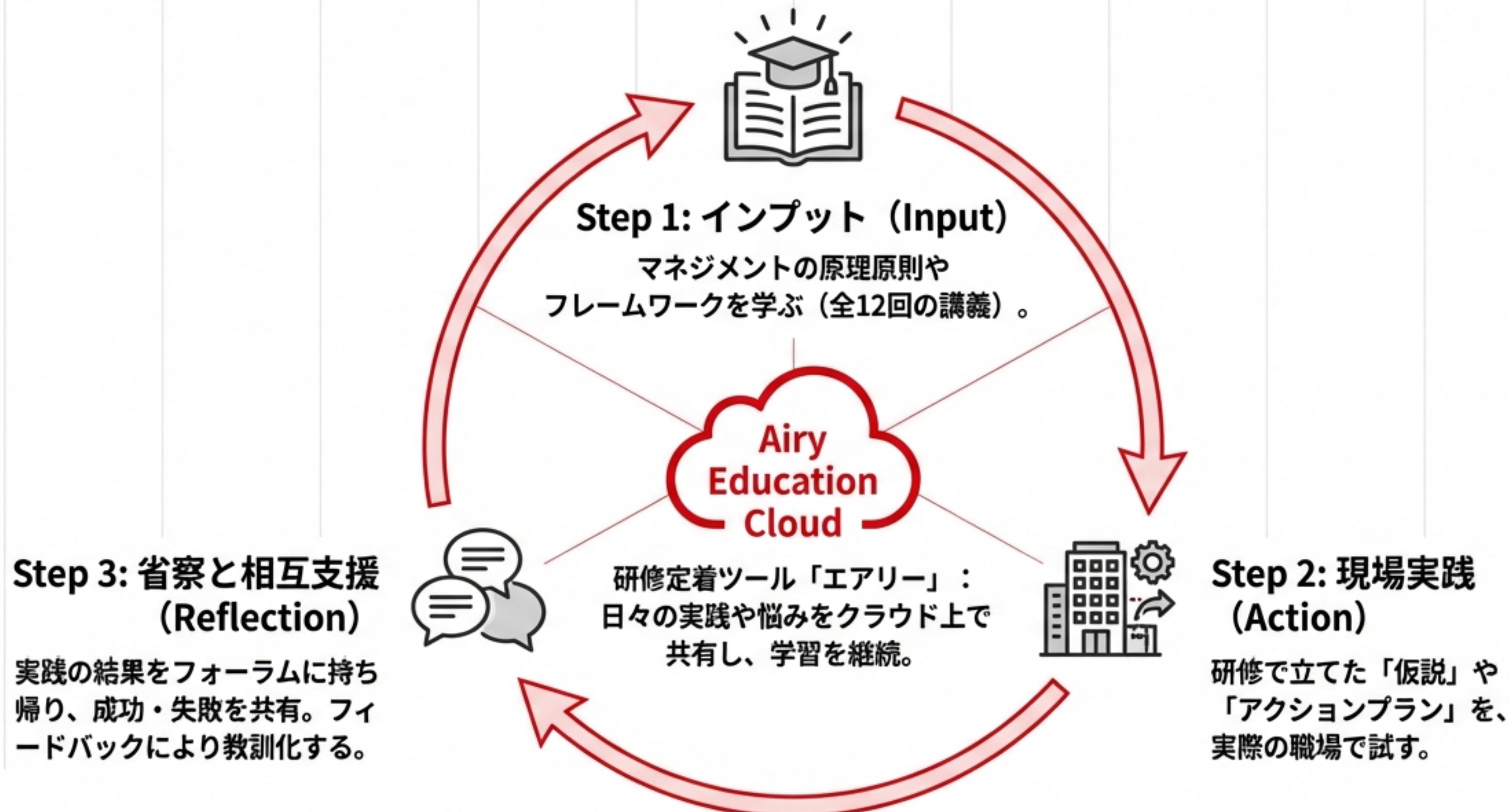
GAP

- ・前例踏襲が通用しない現代において、リーダーに必要なのは「教わった正解」ではなく「納得解を導き出す力」。
- ・業務遂行能力だけでなく、環境に合わせて自己を書き換える「自己変容力」が必須。

# 解決策：「他流試合」がリーダーの視座と行動を変える



# 行動変容を生み出す「学習と実践」のサイクル



# 6ヶ月間・全12回のプログラムロードマップ

## 自己変容の土台 (Day 1-4)



- Day 1  
成果創出を阻む6つの壁  
セルフアウェアネス
- Day 2  
自社・自部署ビジョン  
学び方の学習
- Day 3  
組織ライフサイクル  
マネジャーの役割
- Day 4  
効果的な「目標設定」と  
「意味づけ力」

## チームとプロセスの設計 (Day 5-8)



- Day 5  
施策の構造化  
チームデザイン
- Day 6  
マネジメントプロセスの俯瞰  
現地現物マネジメント
- Day 7  
人を動かすアプローチ  
予防管理
- Day 8  
フィードバック力  
型稽古

## 組織への展開と統合 (Day 9-12)



- Day 9  
部門間連携のマネジメント  
有効な会議
- Day 10  
意思決定力の強化  
「正解を作る力」
- Day 11  
実践報告会（自社役員へのプ  
レゼン想定）
- Day 12  
振り返りと次のアクション設  
定

# 参加対象と推奨する企業フェーズ

## 対象企業



- ・社員数 100～500名規模の成長企業（または大企業の部門）。
- ・組織の拡大に伴い、経営と現場を繋ぐ「結節点」となるリーダーを求めている企業。

## 対象者（次世代リーダー候補）



### 役職

マネージャー～部長クラス

### 課題感

- ・プレイヤーからマネジャーへの脱皮に苦戦している。
- ・自部門の部分最適ではなく、全社視点で考えてほしい。
- ・社内の同質化を避け、広い視野を持たせたい。

## クラス編成

1クラス 約20名（1社3～5名推奨 × 5社程度）。異業種混合で編成。

# 参加者の変容事例 (Case Studies)



## Case 1: ITサービス企業 マネージャー

### Before

「任せる」ことを「放置」と履き違え、  
マイクロマネジメントか放任かの両極端だった。

### After

「愛を持って接する」「伴走する」という姿勢を  
体得。メンバーへの支援と応援のバランスを掴み、  
組織的な成果を出せるようになった。



## Case 2: 製造業 マネージャー

### Insight Section

「業界は違っても悩みは同じ」と気づき、  
孤独感が解消された。

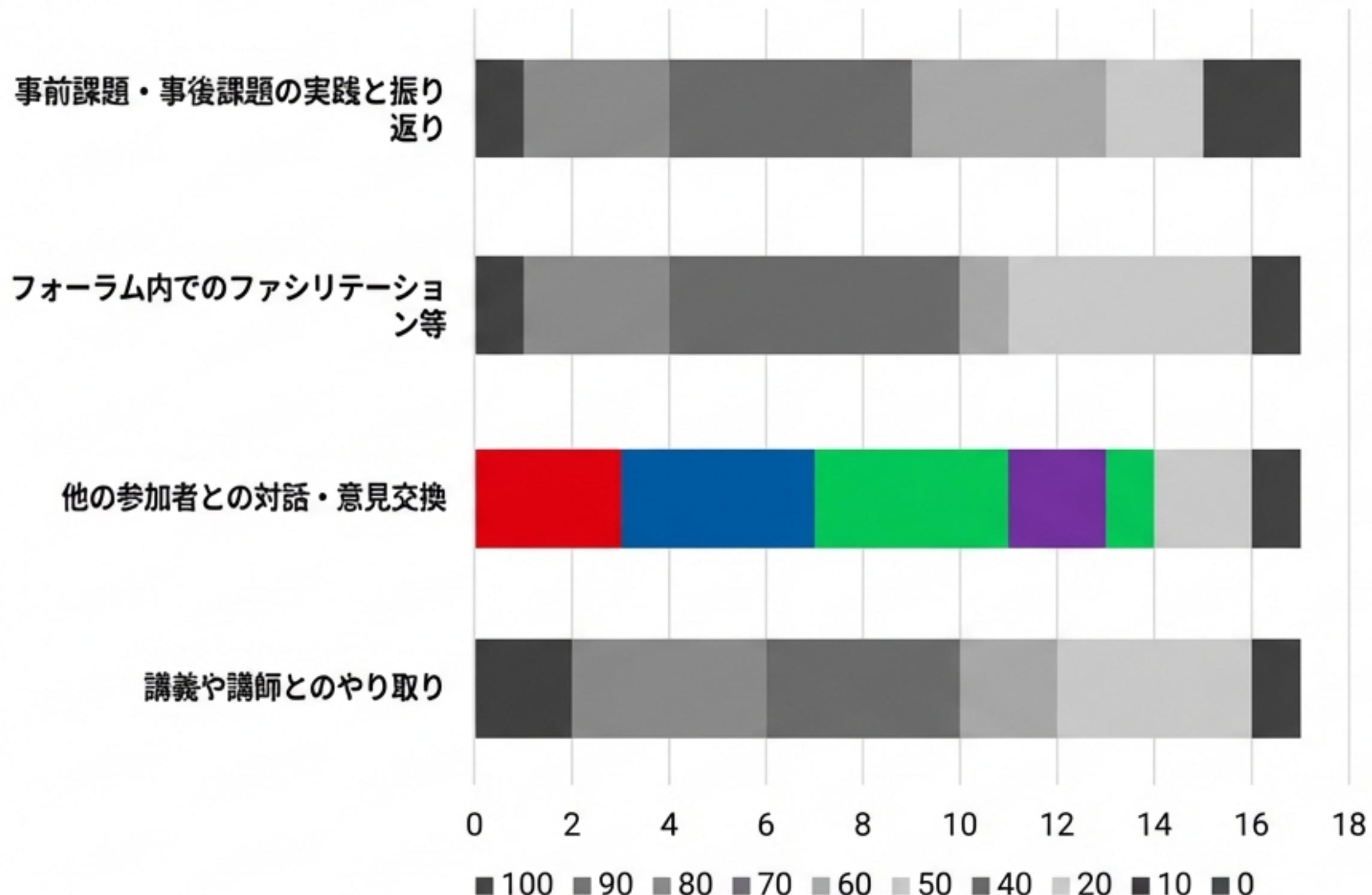
### Skill Section

会議でのファシリテーションスキルが向上。  
「時間通りに終わる」「参加者の意見を引き出  
す」ことができるようになり、自信がついた。

“

「社内だと人間関係を気にして言えないことも、ここなら素直に相談できた」  
「レベルの高い他社の同世代に刺激を受け、自分の甘さを痛感した」

# 参加者が最も価値を感じたのは「他者との対話」



## Data Insight

講義（インプット）以上に、「他の参加者との対話・意見交換」が自身の変化に寄与したと回答した参加者が多数。

## Why it works?

- 相対化：自社の常識が他社の非常識であることに気づく。
- 基準の更新：優秀な他社メンバーの姿勢に触れ、自分の「当たり前」の基準が引き上げられる。

# よくある質問 (1/2) - 時間と投資対効果について

Q

Q: 現場が忙しすぎて、参加させる時間が取れるか不安です。

A

A: 参加者の多くが多忙ですが、「現場で10時間悩むより、ここでの1時間が効く」と回答しています。日常業務から離れて思考を整理する「質の高い時間」こそが、結果的にタイムパフォーマンスを高めます。

Q

Q: 費用対効果 (ROI) はどう測定すれば良いですか？

A

A: 定量的な測定は難しいですが、「上司への質問の質が変わる」「会議での発言が変わる」といった行動変容が明確に表れます。単なる研修費ではなく、人材のOSを書き換えるためのプロセス投資とお考えください。

## よくある質問 (2/2) - 機密保持と参加レベルについて

Q

Q: 他社との交流で、情報漏洩のリスクはありませんか？

A

A: 参加企業とは守秘義務契約を締結します。また、共有されるのは顧客データなどの機密情報ではなく、「マネジメントの悩み」や「思考プロセス」といった人の内面に関わるトピックが中心です。

Q

Q: うちの社員が他社の優秀な人についていけるか心配です。

A

A: ご安心ください。「井の中の蛙」状態から抜け出し、「上には上がいる」と知ること自体が成長の起爆剤になります。「背伸び」が必要な環境こそが、人を最も成長させます。