



habs.athuman.com

ヒューマンアカデミー ビジネス スクール
Human Academy Business School

HABS【スピード経営】プログラム MBA式徹底実践シリーズ

M001

ベーシックスキル（ビジネスの基本動作）

キーワードで学ぶビジネスマンの心得

内容		カリキュラム
<p>組織における仕事とはチームで行うものですが、時として属人化により人（業務）が孤立していたり、逆に嫌な仕事を避けることもできてしまいます。</p> <p>階層や職位に関係なく、チームが機能するために必要なこと、働くことの意味や姿勢に向き合う超基盤プログラムです。</p>		① メモを書く ② 言葉は選ぶもの ③ 事実で語る ④ 報連相 ⑤ 段取り ⑥ お土産を残す ⑦ ノンバーバルコミュニケーション ⑧ 目的
標準日程	1日（6時間）	

組織・人材マネジメント

EQ

キャリアビジョン

ロジカルシンキング

ビジネスマナー

対象別

課題別

上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		○

M002

ベーシックスキル（ビジネスの基本動作）

KJ法で学ぶ真因分析と対策

内容		カリキュラム
<p>分析とは、分解・図解・例解であり、このプロセスにはKJ法が効果的です。</p> <p>付箋に書き込み、図解する、そしてまた書き足す、を繰り返すグループKJ法を使って問題を明らかにし、それを定量化して優先順位を定めながら対策を練るトレーニングです。</p>		① 時間と数の基本原則 ② 書き出し ③ 図解 ④ アイデア追加 ⑤ システム思考 ⑥ 真因の発見 ⑦ アイデアビット ⑧ 構造化 ⑨ 優先順位
標準日程	1日（6時間） または 2日（12時間）	

クロスカルチャーマネジメント

目標管理・目的化力

定性分析・定量分析

課題解決力

対象別

課題別

上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		○

M003

ベーシックスキル（ビジネスの基本動作）

SWOTコミュニケーション

内容		カリキュラム
<p>コミュニケーションの本質は、共通言語を持つことです。フレームワークはその1つで、さらにSWOTは其中でも最も活用できるものの1つです。</p> <p>事業戦略センスを磨く相互コミュニケーションプログラムです。</p>		<p>① 事例：実はずれている対話</p> <p>② SWOTコミュニケーションの社内トレーニング法</p> <p>③ 対話チェックリスト</p> <p>④ ロールプレイング</p>
標準日程	半日（4時間）	

クロスカルチャーマネジメント

コーチング

コミュニケーション

事業創造力

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		○

M004

ベーシックスキル（ビジネスの基本動作）

ものの見方・考え方コミュニケーション

内容		カリキュラム
<p>コミュニケーションの問題は根源的で全てに影響します。組織では皆が役割を分担し、同じ方向へ向かっていくよう動きます。話せばわかる、毎日会えばわかりあえるというのは間違いです。</p> <p>ビジネスパーソンの基本動作の一つとしてコミュニケーションの取り方を体得します。</p>		<p>① プレゼンの前にコンテンツ</p> <p>② 意思疎通の状態区分</p> <p>③ 思考のフレームワーク</p> <p>④ 論理思考を対話に落とすコツ</p> <p>⑤ ロールプレイング</p>
標準日程	半日（4時間）	

クロスカルチャーマネジメント

EQ

ロジカルシンキング

コミュニケーション

プレゼンテーション

定性分析・定量分析

ビジネスマナー

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		○

M005

ベーシックスキル（ビジネスの基本動作）

コンサルティング技術を学ぶ

内容		カリキュラム
<p>ビジネスパーソンは全員がコンサルタントであるといえます。</p> <p>コンサルティングファームがコンサルタントを育成する時の特徴的な指導法を取り入れ、技術と育成の両面を学びます。</p>		① コンサルタントの7つのスキル ② 評価尺度と制度 ③ 育成方法 ④ 学習スタイル
標準日程	半日（4時間）	

タイムキャピタルマネジメント

プロジェクトマネジメント

コーポレートメトリクス

マーケティング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		

M006

リーダーシップ

ロジカル思考×システム思考の問題解決学

内容		カリキュラム
<p>ロジカルシンキングは知っていても実際にうまく使えていないことがよくあります。問題解決は事実と言葉が基本です。</p> <p>システムズシンキングの手法も取り入れながら問題の構造化と真因を発見し、対策を練るプログラムです。</p>		① 先ずは感覚を言葉にする ② 分解－図解－例解 ③ 問題表現の駄目な例 ④ べき論とである論 ⑤ 発想法 ⑥ 知っておくと便利な手法
標準日程	1日（6時間）	

原価計算（コスト意識）

ロジカルシンキング

システムシンキング

定性分析・定量分析

課題解決力

業務分析

ワークサンプリング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		○

M007

リーダーシップ

リーダーのための基本スキルトレーニング

内容		カリキュラム
<p>ロールプレイを中心とした若手リーダーのための基本スキルトレーニングです。</p> <p>5つのオケージョンを設定し、リーダーとしての行動を体得します。</p>		<p>① 若手主体のチーム</p> <p>② 規律を守らないメンバー</p> <p>③ ゴールが不明確なプロジェクト</p> <p>④ 自信がない時</p> <p>⑤ マネジメントツールの活用</p> <p>⑥ リーダーシップとマネジメント</p>
標準日程	半日（4時間）	

リソースマネジメント	クロスカルチャーマネジメント	スポンサーシップ	システムシンキング
コミュニケーション	ファシリテーション	業務分析	

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		

M008

リーダーシップ

リーダーのための実践ファシリテーション

内容		カリキュラム
<p>ファシリテーションはリーダーシップの一つといえます。しかしながら、求められるのは単なる旗振り役ではなく、また、テクニクに溺れるものでもありません。</p> <p>リーダーのファシリテーションに求められる観察力・洞察力・アイデア力を探求していくプログラムです。</p>		<p>① 単に旗振り役ではない</p> <p>② グループの活性化</p> <p>③ プロセスリーダーとコンテンツリーダー</p> <p>④ 10の方法</p> <p>⑤ チーム・ディシジョン・メイキング</p> <p>⑥ ロールプレイング</p>
標準日程	半日（4時間）	

クロスカルチャーマネジメント	組織行動・人的資源	ファシリテーション	プレゼンテーション
----------------	-----------	-----------	-----------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		○

チームビルディング ① フレームワーク

内容		カリキュラム
<p>事業は様々であり、メンバーも置かれている環境も様々です。そのため、他の事例は参考にはなっても、自分のチームにそのまま適用しても、その処方に効果あるかどうかはわかりません。</p> <p>リーダーはチームビルディングの原理となるような鉄則を知っておく必要があります。</p>		① チームとグループ ② 共通言語 ③ 時間空間 ④ 条件適合に学ぶ成熟度 ⑤ 事業特性と業務特性を知る
標準日程	1日（6時間）	

リソースマネジメント	リーダーシップ	EQ	目標管理・目的化力
スポンサーシップ	ファシリテーション	プレゼンテーション	

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		

チームビルディング ② 輪読マネジメント

内容		カリキュラム
<p>マネジメントに自信を持ってないリーダーが共通してあげる課題のひとつが「チームの一体感の醸成」です。この課題解決に輪読は効果的です。</p> <p>対象とする推奨本、輪読マネジメントの方法と効果について学びます。</p>		① 領域別推奨本（重たいもの、軽いもの） ② 輪読の仕方 ③ 輪読内容を日常のマネジメントに活かす
標準日程	半日（4時間）	

コーチング	ロジカルシンキング	コミュニケーション	モチベーション
-------	-----------	-----------	---------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		

メンタリング&コーチング実践

内容	カリキュラム
<p>日本語に「心技体」という言葉があります。コーチングは「技」、メンタリングは「心」、「体」は仕事そのもので現場やOJTの領域であり、この3つは繋がっています。例えば、コーチング技術を知っていてもうまく実践できないことが多いのは何故でしょうか。実感を伴う経験（実践）の不足がひとつの要因です。人は理解してもやったことのないことはできないものです。</p> <p>受講者の業務や課題について事前アンケートで回答してもらった上でメンタリング&コーチングを学ぶ実践指導プログラムです。</p>	<p>① メンタリングとコーチングの違いと融合 ② コーチングの使える技術とコツ ③ メンターがやらないこと ④ 事前アンケート個別指導</p>
標準日程	1日（6時間）

組織・人材マネジメント	EQ	メンタリング	コーチング
コミュニケーション	ネゴシエーション	アイデンティティ	ワークサンプリング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		

チームパフォーマー7年目人材プログラム

内容	カリキュラム
<p>転職を考える7年目。キャリアを考える7年目。マネジャーの右腕となる7年目人材がチームの鍵を握ります。</p> <p>その7年目人材に求められるマインドとスキルを6つの体系で学びます。</p>	<p>① アイデンティティとエンゲージメント ② マーケティングマインド ③ プロセスマネジメントと行動指標 ④ エンパワメントとリーダーシップ ⑤ 計数・分析・レポート ⑥ 振り返りと内省力</p>
標準日程	4日（24時間）

プロセスマネジメント	キャリアビジョン	ファシリテーション	プレゼンテーション
アイデンティティ	課題解決力	モチベーション	アカウンティング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		

M013

リーダーシップ

戦略的マネージャー開発論

内容		カリキュラム
<p>戦略論を学んだからといって戦略的マネージャーになれるわけではありません。戦略プランニングと戦略思考は異なります。</p> <p>そもそも戦略的マネージャーとは何か。どうしたら組織と自身を成長させることができるのか。その理論と実践方法を体得するプログラムです。</p>		① 事業ライフサイクル ② シナリオメイキング ③ ポジショニングと連携力 ④ ゲーム理論に学ぶ ⑥ システム思考
標準日程	2日（12時間）	

プロジェクトマネジメント	リスクマネジメント	組織・人材マネジメント	女性リーダー育成
スポンサーシップ	組織行動・人的資源	ネゴシエーション	ファシリテーション

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

M014

リーダーシップ

体系的リーダーシップ論

内容		カリキュラム
<p>リーダーシップ論は時代とともに変化をとげています。事業形態、勤務形態、戦略環境、チームの成熟度などによって変わっていきます。</p> <p>リーダーシップを問う体系を学び、自社のリーダーシップ体系と在り方を得るためのプログラムです。</p>		① 資質理論から行動理論 ② 条件適合 ③ 変革型リーダーシップ ④ オーセンティックリーダーシップ ⑤ リーダーシップ診断 ⑥ 事業特性、組織特性から導かれるリーダーシップスタイルモデル
標準日程	2日（12時間）	

組織・人材マネジメント	リーダーシップ	オーセンティックリーダーシップ	モチベーション
-------------	---------	-----------------	---------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

ビジネスリーダー論

内容		カリキュラム
<p>ビジネスリーダーとは事業責任者、起業家、経営者を意味します。</p> <p>では、ビジネスリーダーに求められる資質とは何でしょうか。5つの資質について学ぶプログラムです。</p>		① 直観と科学の素養 ② 時間的素養 ③ 地理的素養 ④ 社会的脚本力の素養 ⑤ 生涯的魅力の素養
標準日程	半日（4時間）	

ミッションマネジメント

オーセンティックリーダーシップ

企業理念・社会的価値

組織行動・人的資源

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○		○		

リーダーシップの本質と開発計画 ①

内容		カリキュラム
<p>リーダーシップ論を学んでもリーダーシップが発揮できるとは限りません。また、リーダーシップには定型なものはありません。</p> <p>スペシャリストの延長線で育ち、ローテーション経験も少ない中、どうリーダーシップを発揮できるのか。その本質とメカニズムを学びます。</p>		① 交換理論にみるリーダー認知 ② リーダーシップ論の変遷にみる時代と環境 ③ リーダーシップスタイル・自己診断 ④ マクロリーダーとマイクロマネージャー ⑤ EQマインド ⑥ 道義的リーダーシップ ⑦ リーダーシップ開発計画
標準日程	半日（4時間）または 1日（6時間）	

リソースマネジメント

リーダーシップ

オーセンティックリーダーシップ

女性リーダー育成

EQ

目標管理・目的化力

キャリアビジョン

業務分析

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

リーダーシップの本質と開発計画 ②

内容		カリキュラム
<p>事業及び部門責任者としてのリーダーシップとは何か。結果責任を問われる中、業務マネジメントに終始しては戦略的行動はとれません。</p> <p>また、人徳のようなものも求められる立場において、上級職に求められるリーダーシップとその開発計画を学びます。</p>		① 変革型リーダーシップとオーセンティックリーダーシップ ② 戦略力と戦術力と戦闘力 ③ 組織文化 ④ エグゼキューション・マネジメント ⑤ ビジョンとシナリオ
標準日程	半日（4時間）または 1日（6時間）	

リーダーシップ	オーセンティックリーダーシップ	メンタリング	組織文化診断
組織行動・人的資源			

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○			○		

イノベーションをデザインするクリエイティブマインド

内容		カリキュラム
<p>クリエイティブであるために必要なものは「決意」です。好奇心、想像力、勇氣、行動が鍵となります。</p> <p>デザイン思考を活用したイノベーション人材育成プログラムです。</p>		① 物語を作る ② 戦略で組織は動かない ③ 発想法 ④ 問題の見極め ⑤ ソリューションまでのプロセス
標準日程	半日（4時間）	

プレゼンテーション	モチベーション	業務分析
-----------	---------	------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		○

イノベーションをデザインするブリッジヘッド戦略

内容		カリキュラム
<p>新規事業を行う場合、限られた経営資源の中でしっかりと実験し、小さな成功をおさめ、拡大していくことが重要です。では最初に倒すべき1番ピンはどこなのか。</p> <p>イノベーションをデザインするマインドとスキルと場を提供する実践型アウトプットプログラムです。</p>		① 魅力的市場を戦略論から考える ② 大きなターゲットと小さなターゲット ③ 小さく賭ける ④ ニッチ戦略 ⑤ 財務からの考察
標準日程	半日（4時間）	

マーケティング

経営戦略

対象別

課題別

上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○			○	

カスタマーエクスペリエンス（顧客体験）

内容		カリキュラム
<p>ビジネスモデルを構築する上で新たな経験を顧客に提供することは中心的テーマになっています。では、どのようなフレームワークでどのようなツールが考えられるのか。</p> <p>優れた顧客体験の発想を手助けする実践プログラムです。</p>		① 経験経済と取引経済 ② サプライチェーン全体から考える ③ エクスペリエンスのパターン ④ 機能的ベネフィットと心理的ベネフィット ⑤ パターン別事例
標準日程	半日（4時間）	

組織・人材マネジメント

デザインシンキング

マーケティング

ビジネスモデル

サプライチェーン

イノベーション

対象別

課題別

上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○	○		○	

事業センスを磨くバズレポート

内容		カリキュラム
<p>バズワード（= Buzzword：特定の期間や分野の中でとても人気となった言葉）は、いわゆる流行り言葉であり、使う人の事業センスをはかるモノサシとなり得ます。</p> <p>アイデアというのは複数の問題を解決するものですが、では、そのアイデアはどこから出てくるのか。日々の情報収集と処理と同時分析の蓄積が、アイデアを生み出す原動力となります。</p>		① 情報はその場で分析する ② 多様な情報源サンプル ③ 新聞記事を予測する ④ ニュースで検証する ⑤ ニュースで繋げる
標準日程	半日（4時間）	

デザインシンキング

消費者心理

事業創造力

戦略構想力

対象別

課題別

上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○		○	

ペルソナ分析ABC

内容		カリキュラム
<p>自社の商品やサービスを市場に展開する時、具体的に個人名をあげて議論しないとイメージは完成せず、仮説の検証はできません。</p> <p>「ペルソナ（=ターゲットユーザーを表す代表的な顧客像）分析」は、マーケティング戦略を策定するのに効果的なプロセスですが、ではどうやってペルソナを分析し、ヒントを得たらよいのでしょうか。体系とツールとコツを習得するプログラムです。</p>		① ペルソナ分析の例 ② プロファイリング ③ 間違ったペルソナ分析例 ④ どうやって探すのか ⑤ 4Pとの関連
標準日程	半日（4時間）	

クロスカルチャーマネジメント

デザインシンキング

マーケティング

顧客セグメント

消費者心理

イノベーション

対象別

課題別

上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○		○	

事業計画立案ABC

内容		カリキュラム
<p>事業計画をテーマにした書籍は沢山ありますが、事業計画に必要な「基本プロセスが幾つあるか」を整理したものはあまり見かけません。地図があって現地がある。まずは地図を知ることが必要です。</p> <p>事業計画をはじめて担当する人にも分かりやすく“腹落ち”する基本プロセスを学ぶワーク型プログラムです。</p>		① 現状推移モデル ② ちょっと頑張りモデル ③ 大きく頑張りモデル ④ 事業計画の体系 ⑤ 各手法の関係図解と連携
標準日程	2日（12時間）	

経営戦略	アカウンティング	ファイナンス	事業計画
------	----------	--------	------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○			○	

ブランドマネジメント

内容		カリキュラム
<p>ロゴを作ることや広告を展開することがブランディングではありません。</p> <p>ターゲット顧客に狙った認知を記憶してもらうためには何をどのように展開したらよいのか。自社に欠けている視点は何かを発見し、既存資産を育む再構築戦略を考えるプログラムです。</p>		① 認知プロセス ② ブランドツール ③ 広告との相違 ④ 形成プロセス ⑤ ブランド価値 ⑥ 顧客検証
標準日程	半日（4時間）	

クロスカルチャーマネジメント	マーケティング	消費者心理	事業創造力
----------------	---------	-------	-------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○			○	

100SWOTアイデア創出

内容		カリキュラム
<p>SWOTを知っている人は多い一方で、SWOTが事業計画に正しく使われている事例は少ないようです。なぜならば、多くの場合、SWOTを分析手法として使っているからです。SWOTはアイデアを創出するための手法です。</p> <p>SWOTを使って100のアイデアを出していくトレーニングで、多様な時代に応える多様なアイデア創出を実践します。</p>		<p>① SWOTまでのプロセス ② SWOTのいろいろ ③ 100SWOT事例 ④ アイデアを出すために ⑤ 絞り込み</p>
標準日程	半日（4時間）	

課題解決力

事業創造力

戦略構想力

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○			○	

ケースメソッドによるユニークな顧客満足の取り組み

内容		カリキュラム
<p>顧客満足は事業基盤を維持するだけでなく、アイデアを顧客から引き出す仕組みでもあります。</p> <p>様々な業界の取り組みを通じて顧客満足追求の方法と取り組みを考えるプログラムです。</p>		<p>① 病院の顧客満足 ② ホームセンターの顧客満足 ③ エネルギー会社の行動観察 ④ 顧客価値（CV）の定義</p>
標準日程	半日（4時間）	

マーケティング

顧客セグメント

消費者心理

経営戦略

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○			○	

ビジネスモデル分析と発見

内容		カリキュラム
<p>ビジネスモデルの多くは他事業のアイデアをヒントとしています。</p> <p>共創の時代において、ポジショニング戦略、ケイバビリティ戦略にプラスアルファのデザインが求められます。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ① ビジネスモデル一覧 ② 最新事例をビジネスモデルから分析 ③ 自社ビジネスモデル分析 ④ チェックリストを使って戦略余地を探る ⑤ ビジネスモデル発見のための主要な手法
標準日程	1日（6時間） または 2日（12時間）	

デザインシンキング	経営戦略	戦略構想力	ビジネスモデル
サプライチェーン	イノベーション		

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○				○	

直近ケーススタディ ① マーケティング

内容		カリキュラム
<p>最近のニュースを使って分析・予測し、検証を行います。</p> <p>戦略やマーケティングは、前例のないものには無力であることが多く、理論に頼りすぎでは成果をあげることはできません。創造のためのトレーニングです。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ① 最近のニュース5事例をマーケティング論からひも解く ② カスタマーエクスペリエンス ③ ドメイン比較 ④ ペインポイント ⑤ セグメンテーション ⑥ USP（ユニークセールスプロポジション）
標準日程	1日（6時間）	

マーケティング	ビジネスモデル	イノベーション
---------	---------	---------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○			○	

直近ケーススタディ ② 戦略

内容		カリキュラム
<p>最近のニュースを使って分析・予測し、検証を行います。</p> <p>戦略やマーケティングは、前例のないものには無力であることが多く、理論に頼りすぎでは成果をあげることができません。創造のためのトレーニングです。</p>		① 最近のニュース5事例を戦略論からひも解く ② 今後想定されるリスクと戦略 ③ ポジショニング評価 ④ 3C評価 ⑤ VRIO評価 ⑥ 市場評価
標準日程	1日（6時間）	

顧客セグメント	経営戦略	ビジネスモデル	サプライチェーン
イノベーション			

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○			○	

ワークシートで実践 ① マーケティング

内容		カリキュラム
<p>ワークシートは整理することが目的ではなく、触発のためのものです。理論を知っても「どのように戦略やマーケティングに活かしてよいかわからない」時は、プロセスとアイデアを導くツールがあると便利です。</p> <p>オリジナルのワークシートとチェックリストを組み合わせ使用しながらマーケティングを実践的に学びます。</p>		① ドメインワークシート ② ライフサイクルワークシート ③ STPワークシート ④ 4Pワークシート ⑤ マッピングワークシート ⑥ 多属性モデル
標準日程	1日（6時間）	

マーケティング	顧客セグメント	消費者心理
---------	---------	-------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○			○	

ワークシートで実践 ② 戦略

内容		カリキュラム
<p>ワークシートは整理することが目的ではなく、触発のためのものです。理論を知っても「どのように戦略やマーケティングに活かしてよいかわからない」時は、プロセスとアイデアを導くツールがあると便利です。</p> <p>オリジナルのワークシートとチェックリストを組み合わせ使用しながら戦略を実践的に学びます。</p>		① ポジショニングワークシート ② 外部環境ワークシート（IEF分析） ③ 競合他社比較ワークシート ④ 内部環境分析枠組み（IIF分析） ⑤ 3Cワークシート
標準日程	1日（6時間）	

デザインシンキング

経営戦略

アカウンティング

戦略構想力

対象別

課題別

上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>	

プロジェクトマネジメント ① 7つの原則

内容		カリキュラム
<p>プロジェクトには組織改革、新規事業、生産性向上・・・等、様々な視点と対象があります。</p> <p>テーママネジメント、スケジュールマネジメント、リソースマネジメント等プロジェクトマネジメントの原理原則を押さえ、行動指針チェックリストによりプロジェクトリーダーを成功に導く珠玉のプログラムです。</p>		① 7つの原理 ② 54の行動指針
標準日程	2日（12時間）	

タイムキャピタルマネジメント

プロジェクトマネジメント

プロセスマネジメント

原価計算（コスト意識）

対象別

課題別

上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		

プロジェクトマネジメント ② OGSM

内容		カリキュラム
<p>OGSM（目的・ゴール・戦略・測定）は外資系企業で活用されているマネジメント手法です。</p> <p>KGIをKPIに分解する考えは良く知っていますが、実行となると目標が行動に影響を与える指針になっていないことが多々あります。設定して終わりの管理では逆効果にさえなります。</p>		<p>① 良い経営指標とは何か</p> <p>② OGSMの事例</p> <p>③ 何を設定するかの前にどのように設定するか</p> <p>④ 指標モデルの運用</p> <p>⑤ 課題と指標</p>
標準日程	半日（4時間）	

マネジメント	組織・人材マネジメント	ミッションマネジメント	コーポレートメトリクス
目標管理・目的化力	組織行動・人的資源	経営戦略	

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

経営総合

ISO入門

内容		カリキュラム
<p>ISOといえば、9001や14000は比較的良好に知られています。</p> <p>では、そもそもISOとは何か。ISOにはどのようなものがあるのか。ISOを活用すれば経営は良くなるのか。認証取得には意味があるのか。の視点から、どうすればISOを活用できるのかを紹介し、標準規格に対する理解・関心を深めます。</p>		<p>① 標準とは何か</p> <p>② マネジメントシステム</p> <p>③ 実務での活用</p> <p>④ これは知っておきたいISOのコンテンツ</p>
標準日程	半日（4時間）	

マネジメント	リスクマネジメント	企業理念・社会的価値	経営戦略
--------	-----------	------------	------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		

リスクマネジメント ① リスクマインド

内容		カリキュラム
<p>たった一人の軽率な行動が経営を破綻に追い込むことも起こり得る時代、トータルリスクマネジメントは特定層のものではなく、組織に属する全員が取り組むものです。</p> <p>リスクとは何か、リスクが何をもたらすのか。一人ひとりのリスクマインドを醸成する基本行動プログラムです。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ① リスクのない経営はない ② リスクは怖い ③ リスクへと導く5つのエクスポージャー ④ ケーススタディ ⑤ COCAモデル ⑥ 業務レベルのリスク ⑦ リスクマインド
標準日程	1日（6時間）	

リスクマネジメント	組織文化診断	組織行動・人的資源	ビジネスマナー
-----------	--------	-----------	---------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○	○		○

リスクマネジメント ② リスクコントロール

内容		カリキュラム
<p>リスクマネジメントはISO 31000として国際規格化されています。しかし、実践は理屈通りにいかないことしばしば。</p> <p>リスクの発見、リスクの評価、リスク対策をフォーマットを活用しながら徹底的に実践に落とし込み、運動展開していくプログラムです。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ① ISO 31000の体系 ② リスクの特定 ③ リスクの分析と評価 ④ リスク対応 ⑤ リスクチェーン ⑥ リスクマップ/リスクスコアリング ⑦ 7つのリスク対応 ⑧ リスクコントロール
標準日程	1日（6時間）	

プロセスマネジメント	リスクマネジメント	システムシンキング	ビジネスマナー
------------	-----------	-----------	---------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		○

生産性を向上させる業務改善の8原則

内容		カリキュラム
<p>時代はITからICTへ。しかしながら、システムを導入することで本当に生産性は上がりましたか？ブラックボックス化してコストだけが上がったような実感ではないでしょうか。</p> <p>IT化は改善原則の8番目にくる項目です。ツールだけを変えても業務の本質は変わらず、また、改善の思想も変わりません。</p>		① ナレッジワーカーのための改善8原則 ② 廃止と削減 ③ 行動の視覚化ツール ④ IT投資対効果測定 ⑤ 簡素化と標準化 ⑥ 分析事例
標準日程	1日（6時間）	

タイムキャピタルマネジメント	原価計算（コスト意識）	システムシンキング	定性分析・定量分析
課題解決力	ビジネスマナー	業務分析	ワークサンプリング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		○

リアルオプションとゲーム理論入門

内容		カリキュラム
<p>意思決定の材料として、財務でのNPVやIRRは欠かせません。しかし、分析の途中で条件が変わったらどうしますか？あるいは、競合の動き次第で戦略が変わることもあります。</p> <p>シナリオメイキングにおいては、より柔軟な発想と予測が求められています。</p>		① ケーススタディ：露店 ② ケーススタディ：医薬品開発 ③ ゲーム理論で利益を予測する ⑤ 交互進行ゲーム ⑥ チェーン店のパラドクス
標準日程	半日（4時間）	

ネゴシエーション	定性分析・定量分析	ファイナンス	事業計画
----------	-----------	--------	------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		

ベイズ統計入門

内容		カリキュラム
<p>統計学は苦手という人も多いようです。しかし、自分に身近な仕事の事例から入ると統計は面白いものです。ベイズ推定は頻度論的統計学とは真逆といえます。</p> <p>ベイズ統計では事前情報を利用します。例えば、「DMを送ったら何人の人が読むか」、「創造的な人材を採用したと思っても実際の成果はいかほどなのか」等。より自然に直感的に解析し、結果を解釈する手法と考え方を習得するプログラムです。</p>		<p>① 頻度論統計学との違い ② ケーススタディ：採用試験で本当に狙った人材が採用できている確率 ③ ケーススタディ：DMやメールを発信し何名が参加するか</p>
標準日程	半日（4時間）	

ネゴシエーション

定性分析・定量分析

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		

原価計算とコスト意識

内容		カリキュラム
<p>最少または最適投資で最大利益。原価計算を知らずして最少・最適投資は叶いません。原価と費用は違います。コストと一言で言っても投資的コストもあります。</p> <p>コスト意識を高め、生産性を高めるためのベーシックプログラムです。簿記の研修ではありません。</p>		<p>① 「会議室」のコストと採算 ② 品質コストと測定 ③ 変動費と固定費 ④ 資本コストと目標利益 ⑤ 取引コスト ⑥ 価格弾力性</p>
標準日程	1日（6時間）	

原価計算（コスト意識）

ネゴシエーション

アカウンティング

ワークサンプリング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		

ジェネラティビティ開発

内容	カリキュラム
<p>アイデンティティーが未成熟であれば、意志そのものが未成熟となり、仕事に対する姿勢も未成熟になります。これは成長段階におけるひとつの状態です。動機付けやリーダーシップを考える時、基本にあるのは「アイデンティティー」です。</p> <p>アイデンティティーを問うことで「ジェネラティビティ（＝次世代の価値を生み出す行為に積極的にかかわって行くこと）」を開発していく意義を自ら見出すプログラムです。</p>	<p>① あなたのアイデンティティーの状態を観る ② キャリアビジョン ③ チェンジマインドのシナリオ ④ モチベーションとの関係 ⑤ リーダーシップ論との関係</p>
標準日程	半日（4時間）

リーダーシップ	EQ	メンタリング	コーチング
キャリアビジョン	アイデンティティ	モチベーション	

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		

コーポレートメトリクス（経営指標）

内容	カリキュラム
<p>KGIやKPIという言葉は広く知られ、使われています。しかし、重要なことは「何を指標化すべきか」ということです。</p> <p>その指標が行動指針になり得なければ、結果管理に陥ります。また、変えなければならぬこと、改善すべきことを改善しないと目標は達成できません。改善案がないと単に旗を上げただけになり、結果管理で原因も分からず、報告コストだけが増えていきます。</p>	<p>① 年間指標（結果指標）、月間指標（状態指標）、週間指標（行動指針） ② より指標体系とは ③ ケーススタディ ④ スコアカードがうまくいかない理由 ⑤ 組織開発と指標</p>
標準日程	1日（6時間）

マネジメント	プロセスマネジメント	コーポレートメトリクス	アカウンティング
--------	------------	-------------	----------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		

ミドルマネジメントの使命と役割

内容		カリキュラム
<p>H.ミンツバーグは「問題はマネジメントをせずリーダーシップを振りかざし遠隔操作しようとするマクロリーダーである」と述べています。</p> <p>現場において真に求められるマネジメントとは何かをキーワードで学びます。</p>		<p>① リーダーとマネージャーは一体 ② マネジメント原理（目的・方法・人）と使命体系 ③ ミドルに求められるコミュニケーションとツール ④ マネージャーの役割体系</p>
標準日程	2日（12時間）	

マネジメント	タイムキャピタルマネジメント	プロジェクトマネジメント	プロセスマネジメント
組織行動・人的資源			

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

戦略徹底実践のためのマネジメント

内容		カリキュラム
<p>多くの企業改革を成し遂げた実績のあるプログラムのひとつです。</p> <p>ルイス・ガースナーはIBM CEO時代に「戦略はわかっている。徹底実践できるかどうかだ。」という言葉を残しています。時間という共通言語を活用し意志と行動をリンクさせていきます。</p>		<p>① タイムキャピタルマネジメント ② 意志と行動の一致システム ③ 課題ばらし ④ 振り返り ⑤ ナレッジワーカーの特徴</p>
標準日程	1日（6時間）	

タイムキャピタルマネジメント	プロジェクトマネジメント	組織・人材マネジメント	組織文化診断
----------------	--------------	-------------	--------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

H.ミンツバーグの経営論

内容		カリキュラム
<p>異能の人と言われるH.ミンツバーグの分厚い著書を読むのは大変です。「リーダーとマネージャーは何が違う?」「組織の形態はいつあるか?」素朴な問いを繰り返し、戦略・組織・マネジメントを紐解くプログラムです。</p> <p>他の理論との違いを織り交ぜながら専門家が楽しくわかりやすく文献を紹介、参加者とのディスカッションを中心に進行します。</p>		① マネージャーの仕事 ② 見えないリーダーシップ ③ マネジメントに正解はない ④ 戦略クラフティング ⑤ 組織設計 ⑥ オーガニグラフ
標準日程	1日 (6時間)	

マネジメント	スポンサーシップ	企業理念・社会的価値	組織行動・人的資源
--------	----------	------------	-----------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

インテンシブMBA (5日間集中プログラム)

内容		カリキュラム
<p>MBAに興味はあっても多忙なビジネスパーソンにとって2年間の通学はハードルが高いものです。</p> <p>「実践で学んできたことを確認したい」、「スキルを補完したい」、「今更聞けない」、「本を読むのはちょっと・・・」、「今すぐ使えるツールや考え方を知りたい」といった要望に応える、理論と実践で学ぶMBA凝縮5日間プログラムです。</p>		① あなたのMBA度を試験します ② 競争戦略から共創戦略へ ③ ホリスティックマーケティング ④ その場で覚える! マネージャーのための会計・財務・原価計算 ⑤ 組織マネジメント5つのキーワード ⑥ ワークシートで実践
標準日程	3日 (18時間) または 4日 (24時間) または 5日 (30時間)	

リスクマネジメント	ロジカルシンキング	マーケティング	アカウンティング
事業計画	サプライチェーン		

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○		○	○	○

内容		カリキュラム
<p>「利益とは何か」など平易で身近なキーワードで哲学者とディスカッションするプログラムです。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ① 先義後利 ② 有訓無訓 ③ 名言 ④ 哲学からの視点 ⑤ 人徳
標準日程	半日（4時間）	

ミッションマネジメント

オーセンティックリーダーシップ

企業理念・社会的価値

組織行動・人的資源

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○		○		

内容		カリキュラム
<p>中期経営計画が変わっても個々の業務が変わらないという時、その組織には問題があります。マネジメントには「目的-方法-人」という原理原則があります。これは「機能-業務-役割」と言い換えることができます。</p> <p>このヒエラルキーを構築し、確実な成果につなげるためのマネジメントプログラムです。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ① 目的から機能へ ② 機能の集積と組織 ③ 機能から業務体系へ ④ 業務体系から役割へ
標準日程	1日（6時間）	

組織・人材マネジメント

ミッションマネジメント

組織行動・人的資源

組織開発

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○		○		

組織開発の基本

内容		カリキュラム
<p>組織文化は暗黙的仮定と定義され、また、最高のコア・コンピタンスと言われている。</p> <p>リーダー最大の仕事である組織を開発することの意味、方法、課題について体系的・実践的に学びます。</p>		<p>① 組織開発の発祥とフレームワーク</p> <p>② 組織文化診断フレームワーク</p> <p>③ 事例1：ホワイトカラーの生産性を高めたい</p> <p>④ 事例2：部品メーカーの競争力を高めたい</p> <p>⑤ 事例3：スコアカードをうまく導入したい</p> <p>⑥ 事例4：制度も整備され社員もまじめ、でもPDCAが徹底されない</p>
標準日程	1日（6時間）	

組織・人材マネジメント

クロスカルチャーマネジメント

システムシンキング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○		○		

組織文化診断

内容		カリキュラム
<p>人に健康診断というものがあのように、組織にも「経営の健康状態」を診断するプログラムがあります。</p> <p>様々な診断プログラムの中で、ホリスティックな診断体系があると客観的・体系的に診断することが可能です。また、診断のための設問設定が具体的であればあるほど対策仮説も導き出しやすくなります。組織を問う体系と標準プログラムを紹介します。</p>		<p>① 外的環境3つと内的環境4つのフレームワーク</p> <p>② 36のリクワイアメント</p> <p>③ 108の標準設問</p> <p>④ 3択か5択か</p> <p>⑤ 社会調査ではないので設問は仮説検証のために設定する</p> <p>⑥ 設問間相関分析例</p>
標準日程	半日（4時間）	

女性リーダー育成

メンタリング

コーチング

組織文化診断

組織行動・人的資源

組織開発

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○			○		

人材マネジメント制度と運用

内容		カリキュラム
<p>人事制度に限らず、制度は運用が鍵となります。人材育成は常なるテーマですが、環境が変われば戦略が変わり、人の動き方が変わり、よって制度も変わります。</p> <p>人材マネジメントの制度は、報酬や評価のためだけでなく、将来を見据えての行動指針でなければなりません。戦略から導く人材ビジョン、制度、そして運用のシナリオを事例で学びます。</p>		① 人材ビジョンと他社事例 ② 基本3制度 ③ 事例1：キャリア制度 ④ 事例2：評価制度 ⑤ 事例3：報酬制度 ⑥ 戦略と組織と人事制度の繋がり ⑦ 事例4：運用
標準日程	1日（6時間）	

リソースマネジメント	組織・人材マネジメント	女性リーダー育成	組織文化診断
組織開発	キャリアビジョン	アイデンティティ	

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○			○		

既存事業検証

内容		カリキュラム
<p>体系的に自社事業の将来予測や経営診断を行うためのプログラムです。</p> <p>現状事業及び将来事業を点数化し、ワークシートでギャップと課題を抽出、さらに何ができて、何ができていないのか、チェックリストを用いて明らかにしていきます。</p>		① 戦略を問うチェックリスト ② マーケティングを問うチェックリスト ③ 財務を問うチェックリスト ④ 組織マネジメントを問うチェックリスト ⑤ 事業予測ワークシート
標準日程	1日（6時間）	

マーケティング	顧客セグメント	経営戦略	アカウンティング
ファイナンス	ビジネスモデル		

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○			○	

役員のための理論と実践のMBAエッセンス（3日間集中プログラム）

内容		カリキュラム
「戦略・マーケティング」、「会計・財務・原価計算」、「組織マネジメント」の3つを理論と実践の両面から学ぶ凝縮プログラムです。		① 創発型戦略 ② 経験経済とサービス化 ③ イノベーションとビジネスモデル ④ 利益逆算モデル ⑤ ミッション・マネジメント ⑥ 組織開発とリーダーシップ
標準日程	2日（12時間）または 3日（18時間）	

ミッションマネジメント	組織開発	ロジカルシンキング	経営戦略
アカウンティング	ファイナンス	事業計画	サプライチェーン

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○			○	○	

次世代リーダー育成

1～7年目人材プログラム ① 目指せ！ハイパーフォーマー

内容		カリキュラム
ケーススタディを通じ、企業が求める社員像、チームワーク、上司や先輩のサポート、リーダーシップ、自助努力の仕方を習得します。		① これからの企業が求める社員とは ② チームワークを高める ③ お客様との関係を深める ④ 上司や先輩をサポートする ⑤ 他社との競争に勝つ
標準日程	3日（18時間）	

マネジメント	リスクマネジメント	組織・人材マネジメント	リーダーシップ
コミュニケーション			

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

1～7年目人材プログラム ② ロジカルシンキング

内容		カリキュラム
視覚（イメージ）に訴えて直観的に理解する、演習を中心としてグループで学ぶプログラムです。		① ロジックツリー講義とクイズによる演習 ② レビューとクイズによる演習 * 繰り返しによる定着
標準日程	2日（12時間）	

課題解決力

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

1～7年目人材プログラム ③ 仮説思考と分析スキル

内容		カリキュラム
演習を通じて仮説思考と分析スキルを習得します。		① 問題解決スキルの全体像 ② イシューアナリシスシートの作成 ③ 仮説思考 ④ 情報収集のスキル ⑤ 分析のスキル ⑥ ケーススタディ
標準日程	1日（6時間）	

定性分析・定量分析

課題解決力

顧客セグメント

戦略構想力

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

1～7年目人材プログラム ④ アイディア創出と創造性開発

内容		カリキュラム
新しいアイデアを創出する方法論をマスターすることで、目標、対策を向上させるプログラムです。		① 創造性開発（クリエイティビティ） ② 問題の発見 ③ 原因の究明 ④ 対策の立案
標準日程	1日（6時間）	

ロジカルシンキング

イノベーション

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

1～7年目人材プログラム ⑤ わかりやすいプレゼン資料作成

内容		カリキュラム
<p>プレゼンテーションの目的は、自分の考えに納得・同意してもらい、相手が決断して行動するように導くことです。その上で最も意識すべきなのは、「伝えたい相手」。</p> <p>相手が誰かによって情報量や内容を整理し、わかりやすく伝えるための配慮や工夫をするまでの一連のプロセスを習得します。</p>		① プレゼンテーションの本質 ② プレゼンの構成要素 ③ コンテンツ作成のプロセス
標準日程	1日（6時間）	

プレゼンテーション

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

1～7年目人材プログラム ⑥ チームワークを高める

内容		カリキュラム
チームメンバーの特徴を把握し、動機づけ・傾聴・フィードバックなどを通じてチームをまとめる力を体得します。		① 自分を知り、人を知る ② モチベーションを高める ③ 効果的なフィードバック
標準日程	1日（6時間）	

組織・人材マネジメント

コミュニケーション

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

1～7年目人材プログラム ⑦ プロジェクトマネジメント

内容		カリキュラム
フレームワークを用いてプロジェクトをうまく進めるスキルを体得します。		① プロジェクトとは ② プロジェクトは誰のため、何のためか？いつまでに何をすればいいのか？ ③ プロジェクトの振り返り
標準日程	2日（12時間）	

プロジェクトマネジメント

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

1～7年目人材プログラム ⑧ マッキンゼー流ハイパフォーマーの仕事術

内容		カリキュラム
ミクロな視点では行為のサイクル、マクロな視点ではシステム思考を用いて分析した、できる人の行動を体験学習するプログラムです。		① ミクロの視点 ② マクロの視点
標準日程	1日（6時間）	

EQ

システムシンキング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

1～7年目人材プログラム ⑨ 労務管理におけるリスクマネジメント

内容		カリキュラム
労働関係の主要な法律、法理、ガイドラインの習得により、リスクマネジメントを実現します。		① 労働法とは何か ② 労働法とリスクマネジメント ③ 労働時間基本法の理解
標準日程	1日（6時間）	

組織・人材マネジメント

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

1～7年目人材プログラム ⑩ 生産性向上と働き方改革

内容		カリキュラム
時短と生産性向上を行うために、阻害要因を洗い出すと共に、アニマル・シンキングを用いながら実現可能なストーリーを描くプログラムです。		① 労働法の基本 ② タイムマネジメント ③ 会議の生産性向上 ④ 業務の生産性向上 ⑤ 問題解決の基本 ⑥ 革新性・創造性開発 ⑦ アニマル・シンキングでの生産性向上 ⑧ アニマル・シンキングでの問題解決
標準日程	1日（6時間）	

プロセスマネジメント

課題解決力

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

目標管理プログラム ① 目標設定トレーニング

内容		カリキュラム
上司・部下及びヨコの関係において、指標と水準及び実行策の共有をはかれる整合性のとれた目標を設定するためのプログラムです。		① グローバルスタンダードの目標管理とは ② グローバルスタンダードの目標管理制度のサイクル ③ 目標設定の実際 ④ 目標設定の進め方 ⑤ 面談の実際
標準日程	1日（6時間）	

組織・人材マネジメント

目標管理・目的化力

モチベーション

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

目標管理プログラム ② 育成面談トレーニング

内容		カリキュラム
解決志向のコーチングを活用し、部下の育成やチーム形成に高い効果を出すためのマネジメントプログラムです。		① グローバルスタンダードの育成方法とは ② ソリューションフォーカス・コーチングとは ③ ソリューションフォーカス・コーチングの実践
標準日程	1日（6時間）	

組織・人材マネジメント	コーチング	コミュニケーション	モチベーション
-------------	-------	-----------	---------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

目標管理プログラム ③ 人事評価トレーニング（評価者訓練）

内容		カリキュラム
評価（フィードバック）面談が、上司・部下双方にとって本来の効果を発揮し、意味のあるものとして実感を得られるようにするためのトレーニングです。		① 評価者としての役割認識 ② 成果評価の目的と重要性 ③ 評価面談の進め方 ④ 評価面談、評価のフィードバックの留意点 ⑤ ワーク：評価者のあり方
標準日程	1日（6時間） または 2日（12時間）	

組織・人材マネジメント	目標管理・目的化力	コーチング	コミュニケーション
-------------	-----------	-------	-----------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

グローバル戦略プログラム ① グローバルマネジャー育成

内容		カリキュラム
目標管理を含むマネジャーの役割、業務のマネジメント方法、部下の能力開発を網羅する総合プログラムです。		① マネジャーの役割とは ② 業務のマネジメント ③ 部下の能力開発
標準日程	1日（6時間）	

組織・人材マネジメント

クロスカルチャーマネジメント

コミュニケーション

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

グローバル戦略プログラム ② 海外で戦える事業責任者の組織マネジメント

内容		カリキュラム
海外現法における現地社員のマネジメントのやり方について、ネイティブによるワーク・ロールプレイと講師によるレクチャーを交互に繰り返して、習得するプログラムです。		① 事業責任者に求められること ② 事業（組織）の目的へのフォーカス ③ 個を活かす職場環境の整備 ④ 成果を生み出す組織文化の醸成 ⑤ 組織開発のシミュレーション ⑥ 業績評価と働き方改革
標準日程	6ヶ月（36時間） * 1日（6時間）を月1回×6回	

組織・人材マネジメント

クロスカルチャーマネジメント

組織開発

コミュニケーション

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

ミドルマネジャープログラム ① 課題を達成させる解決志向のマネジメント

内容		カリキュラム
個性を尊重しながら、メンバーが課題を達成できるよう、マネジメントするスキルを習得するプログラムです。		① 解決志向のマネジメントとは ② 解決志向の3つの原則 ③ 解決志向の基本要素 ④ 解決志向の事例紹介 ⑤ ロールプレイ：解決志向の評価面談 ⑥ 組織の問題を解決する ⑦ 解決志向のコーチング
標準日程	2日（12時間）	

課題解決力

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

ミドルマネジャープログラム ② ロジカルシンキングとシステムシンキング

内容		カリキュラム
ロジカルシンキングはビジネスにおいて前提となる思考法ですが、時間の概念が考慮されていない点があげられます。 我々が直面する状況は日々変化しているため、時間軸を織り込んだ動的な考え方であるシステムシンキングを組み合わせることで、より実践的な課題解決に到達できるようになります。		① ロジカルシンキングの限界 ② システム思考の主なツール ③ ループ図作成とシステム原型 ④ ストックとフロー及びレバレッジ・ポイント ⑤ メンタルモデル ⑥ プレゼンテーション
標準日程	3日（18時間）	

システムシンキング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○				○

ミドルマネジャープログラム ③ イシューアナリシスを用いた問題解決

内容		カリキュラム
イシューアナリシスの分析手法を用いて問題を解決する方法を習得するプログラムです。		① 問題解決スキルの全体像 ② 論理思考 1：論理的に思考を整理する技術 ③ 論理思考 2：論理的に文章を構成する技術 ④ 問題解決のプロセス ⑤ イシューアナリシス（問題解決）シートの作成 ⑥ イシューアナリシスシートと仮説思考 ⑦ 情報収集のスキル ⑧ 分析のスキル ⑨ 分析の深掘り ⑩ ゼロベース思考 ⑪ フレームワークのスキル ⑫ プレゼンテーションのスキル 1：チャート化 ⑬ プレゼンテーションのスキル 2：メッセージ構成方法 ⑭ プレゼンテーション資料作成とデリバリー ⑮ コーチング
標準日程	6日（24時間） * 半日（4時間）×6回	

プロジェクトマネジメント	プレゼンテーション	定性分析・定量分析	課題解決力
顧客セグメント	戦略構想力		

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○				○

戦略マネジメントプログラム ① 事業価値を高める戦略立案演習

内容		カリキュラム
MBAで習得する各科目を統合した、経営戦略を立案するコーチングプログラムです。		① 戦略策定のステップ ② 戦略的事業単位・現状（事業価値）分析 ③ 外部環境分析の発表とレビュー ④ PEST・5F ⑤ 戦略グループと業界セグメンテーション ⑥ 事業のライフサイクル ⑦ 製品・市場ポートフォリオ ⑧ 選択と集中の戦略 ⑨ 市場特性格・競争地位別・成熟期 ⑩ 参入順位別 ⑪ 逆転の競争戦略 ⑫ KFSに基づく競争戦略立案 ⑬ 市場動向・経済性・競合状況の発表とそのレビュー ⑭ KFSの特定と強み弱み分析の発表とそのレビュー ⑮ 戦略代替案の案出 ⑯ 事業価値を最大にする方法 ⑰ 事業戦略の発表とそのレビュー ⑱ 機能別戦略の考え方 ⑲ プレゼン資料の作成及びプレゼンの進め方 ⑳ 事業戦略・機能別戦略の最終発表とそのレビュー
標準日程	2日（8時間） * 半日（4時間）×2回	

プロジェクトマネジメント	コーポレートメトリクス	プレゼンテーション	マーケティング
顧客セグメント	経営戦略	アカウンティング	ファイナンス

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○			○	

戦略マネジメントプログラム ② 問題解決手法による戦略立案演習

内容		カリキュラム
問題解決手法を活用し、事業戦略を立案するコーチングプログラムです。		① 問題解決スキルの全体像と問題解決プロセス ② 問題解決のメタスキル ③ 情報収集 ④ 分析 ⑤ フレームワーク ⑥ コミュニケーション
標準日程	6ヶ月（48時間） ＊半日（4時間）を月2回×6回	

プレゼンテーション	定性分析・定量分析	課題解決力	マーケティング
顧客セグメント	経営戦略		

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○			○	

戦略マネジメントプログラム ③ 儲かる仕組み（ビジネスモデル）を作る

内容		カリキュラム
利益関数、プロフィットプール、デコンストラクション、利益モデルなど、収益構造設計の方法を習得します。		① ビジネスモデルと事業システム ② 戦略的事業単位 ③ 事業コンセプトの設計 ④ 収益構造の設計 ⑤ 売れる仕組みの設計 ⑥ 利益関数 ⑦ プロフィット・ゾーン ⑧ デコンストラクション ⑨ 利益モデル ⑩ 事業システムの境界の設計
標準日程	6ヶ月（48時間） ＊半日（4時間）を月2回×6回	

ロジカルシンキング	マーケティング	事業創造力	ビジネスモデル
-----------	---------	-------	---------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○			○	

戦略マネジメントプログラム ④ マッキンゼー流 事業・営業戦略立案支援

内容		カリキュラム
ワーク・発表・レビューを繰り返しながら、実際の事業・営業戦略を立案していく実践型プログラムです。		① 事業全体の把握と戦略策定プロセスの検討 ② 市場・顧客動向の分析結果の発表とレビュー ③ 競合の動向の分析結果の発表とレビュー ④ 自社（チャネル/強み・弱み）の動向の分析結果の発表とレビュー ⑤ 戦略的方向性（課題と目標の設定を含む）検討
標準日程	4日（16時間） * 半日（4時間）×4回	

プレゼンテーション	定性分析・定量分析	課題解決力	マーケティング
顧客セグメント	経営戦略		

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○			○	

成果を創出する組織マネジメント

内容		カリキュラム
組織の成果を生み出すための原則と、それを実現する実践的なノウハウを演習を通じて体得するプログラムです。		① 成果を創出するリーダーシップを理解する ② 組織の目的にフォーカスを絞る ③ 業務環境を整える ④ 成果創造の組織文化を育む ⑤ 協力体制を強化する ⑥ 絶えず改善していく
標準日程	2日（12時間）	

リソースマネジメント	組織・人材マネジメント	ミッションマネジメント	リーダーシップ
EQ	コーチング	コミュニケーション	モチベーション

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○			○		

組織の活力（エンゲージメント）を高めるマネジメント

内容		カリキュラム
組織の自己組織性をベースとして、活力を高めるための環境（業績管理、権限・責任、リソース、教育、関係性の向上、組織体制）整備の方法と組織のトップの在り方を議論するプログラムです。		① 自己組織性を高める組織開発とは（組織開発の理論） ② 個を活かす組織の条件とエンゲイジメント ③ 個を活かす環境の整備 ④ ケーススタディ：日本レーザー ⑤ 個を活かす環境を整備する：診断とワーク
標準日程	2日（12時間）	

プロセスマネジメント	リソースマネジメント	組織・人材マネジメント	組織行動・人的資源
組織開発	モチベーション		

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○			○		

経営理念の浸透のさせ方

内容		カリキュラム
グローバルベストプラクティスを参考として、バリューマネジメントの方法を議論するプログラムです。		① バリューを明確にする ② 現状を映し出す ③ ミッション（経営理念）を明確にする ④ 経営理念を浸透させる方法
標準日程	1日（6時間）	

企業理念・社会的価値	組織行動・人的資源	ファシリテーション
------------	-----------	-----------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○			○		

経営実践力の強化

内容		カリキュラム
事業特性、経営理念・風土、あるべき姿（ビジョン・戦略）、現場マネジメントの実態・課題を反映した実践的な人材育成プログラムで次世代経営幹部を育成します。		① チーム結成とテーマの設定 ② 戦略的方向性とビジョンの設定 ③ ビジネスモデル（事業システム）の設計 ④ マーケティング戦略の立案 ⑤ 事業計画書の作成
標準日程	6日（36時間）	

リスクマネジメント	コーポレートメトリクス	組織開発	定性分析・定量分析
マーケティング	アカウンティング	ファイナンス	事業計画

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○				○	

企業ビジョンの再構築

内容		カリキュラム
対話型組織開発の手法「AI（アプリアティブ・インクワイアリー）」を用いて、企業ビジョンを再構築するプログラムです。		① 素晴らしい状態の探求・共有 ② チームの強みの探求：チームの強みの共有、オブジェの作成 ③ ビジョン（未来像）の探求：ダイアログ、寸劇の共有 ④ 直近の変化の共有： 先行指標の確認、フォロー体制・フォロー方法の検討
標準日程	7日（30時間） ＊事前準備 半日（4時間）×3回 ＊ワークショップ 1日（6時間） ＊フォロープロセス 半日（4時間）×3回	

戦略構想力

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○				○	

マッキンゼー流 働き方改革の進め方

内容		カリキュラム
ホワイトカラーの生産性を高める本格的かつ効果的な手法を習得します。		① AVAの考え方と期待成果 ② AVAの実行ステップと実行マネジャー・推進リーダーの役割 ③ AVA実行プロセスの全体像 ④ AVAの各実行ステップの進め方 ⑤ 改善案を考えるためのフレームワーク
標準日程	1日（6時間）	

プロジェクトマネジメント

業務分析

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○				○	

職種別：マーケティング部門向け

1～7年目人材プログラム 事例で学ぶやさしいマーケティング

内容		カリキュラム
演習やケースディスカッションをしながら、マーケティングの基礎を習得します。		① マーケティングの基本 ② マーケティング戦略定石 ③ ケース・ディスカッション
標準日程	2日（12時間）	

マーケティング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

M083

職種別：営業部門向け

1～7年目人材プログラム リードマネジメント

内容		カリキュラム
見込み客（リード）の獲得（ジェネレーション）から育成（ナーチャリング）、商談化までのリードのライフサイクルを管理するための手法を習得します。		① リードジェネレーションの準備 ② リードジェネレーションの計画と実践 ③ リードナーチャリングの計画と実践 ④ データベースマーケティング
標準日程	1日（6時間）	

マーケティング

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

M084

職種別：営業部門向け

ミドルマネジャープログラム 法人営業戦略のやさしい作り方

内容		カリキュラム
オリジナルワークシートを埋めながら、フレームワークの活用を体得し、戦略を立案する実践型プログラムです。		① マクロの視点で製品・市場と自社の強みを把握する ② ミクロの視点で顧客価値を創造し、価値の提供方法を検討する
標準日程	2日（12時間）	

マーケティング

顧客セグメント

経営戦略

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○			○	

1～7年目人材プログラム 人事制度見直しの進め方

内容		カリキュラム
評価制度や昇降格制度を見直すための考え方やノウハウを具体例を通して理解していくプログラムです。		① 人事評価の目的の再認識 ② 動機づけのための評価制度 ③ 目標管理制度の見直しの方向性 ④ 育成のための評価制度 ⑤ 良い評価・悪い評価 ⑥ 見直しにあたってのポイント ⑦ 見直しの手順、その他の留意点
標準日程	2日（12時間）	

組織・人材マネジメント

目標管理・目的化力

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○	○	○		

ミドルマネージャープログラム 仕事ができる人を見抜く力（採用面接スキル）

内容		カリキュラム
成果を出せる人を見極めるための面接・インタビューノウハウを習得するプログラムです。		① 会社の競争力は採用できる ② なぜできる人（ハイパーフォーマー）を採用できないのか ③ ハイパーフォーマーを採用するための基礎知識 ④ ハイパーフォーマーを見極め面接方法 ⑤ コンピテンシー面接の進め方 ⑥ ハイパーフォーマーを見抜くための注意点 ⑦ コンピテンシーの評価方法 ⑧ ハイパーフォーマーの特徴
標準日程	1日（6時間）	

組織・人材マネジメント

定性分析・定量分析

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○		○		

M087

職種別：IT企画・開発部門向け

1～7年目人材プログラム ITマネジメント

内容		カリキュラム
IT企画、情報システム開発などの担当者を対象とした、組織におけるITやデータの導入や活用を学び、実践に役立てるためのプログラムです。		① 経営戦略とIT戦略 ② IT投資の評価方法 ③ 注目すべき最新技術の本質 ④ IT活用に必要な経営資源
標準日程	1日（6時間）	

コーポレートメトリクス

原価計算（コスト意識）

業務分析

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○

M088

業種・事業別：サービス業

サービス業のレベニューマネジメント

内容		カリキュラム
<p>収益の管理は経営をマネジメントする上で欠かせません。収益の構造を知ることには事業構造を知ることであり、詳細な現状予測と原価管理が求められます。</p> <p>結果の管理ではあまり意味がなく、予測と実績を常に対比する日常管理が必要です。「在庫がない」、「需要の流動性が大きい」、「人件費が主」であるサービス業にとっては経営基幹システムといえます。</p>		① 収益構造の分析 ② 時間でみる収益構造 ③ 適正価格 ④ ユニークな指標例 ⑤ パロメーターの設定 ⑥ プロセスコストと品質コスト
標準日程	半日（4時間）	

コーポレートメトリクス

原価計算（コスト意識）

経営戦略

アカウントینگ

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
	○			○	

サービス業の生産性と付加価値

内容		カリキュラム
<p>日本のGDPの70%を占めるサービス業の課題は生産性と付加価値向上です。</p> <p>サービスと何か。例えば、近所のラーメン屋とチェーン店では違いがあるのだろうか。同じ観光向けホテルでもセグメントが異なればサービスは異なります。生産性と付加価値を生むサービスのアプローチや視点を知るプログラムです。</p>		① 規模の非経済 ② 生産性が低いと低賃金になる ③ 付加価値向上と生産性向上の両立 ④ 業務セグメント ⑤ 分析ツール ⑥ ICTの活用
標準日程	半日（4時間）	

女性リーダー育成	コーポレートメトリクス	原価計算（コスト意識）	マーケティング
経営戦略	ファイナンス	事業創造力	

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○			○	

中堅・中小企業の働き方改革

内容		カリキュラム
<p>中小規模の組織にはちょっとしたアイデアで大きな効果を生み出す可能性があります。</p> <p>様々な事例の分析を通じて、自社にあった取り組みを発見していくプログラムです。</p>		① 改善成果の収穫 ② 業務の繁閑 ③ 人材の融通 ④ 生産性マインド醸成 ⑤ 分析ツール ⑥ 対策一覧
標準日程	半日（4時間）	

リソースマネジメント	クロスカルチャーマネジメント	企業理念・社会的価値	事業創造力
------------	----------------	------------	-------

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
○	○		○		

1～7年目人材プログラム 生産性向上のための問題解決スキル

内容		カリキュラム
問題解決スキルを伝えるようにファシリテーションを行い、工場のコストダウン・営業利益増をもたらすためのプログラムです。		① 問題の設定 ② 問題解決の手順 ③ 原因の仮説検証 ④ 対策を打つ ⑤ 効果を確認する ⑥ 仕組み化する ⑦ 実践結果の振り返り
標準日程	5ヶ月（40時間） * 半日（4時間）を月2回×5回	

プロジェクトマネジメント

ファシリテーション

課題解決力

対象別			課題別		
上級職	中級職	若手・一般	組織・人材を強化する	経営・事業戦略を推進する	個のスキルを高める
		○			○