

長期事業計画に基づく人材育成プラン。

一般社団法人グローバル・リーダーシップ・コーチング協会



人材育成プラン策定までのプロセス。

①事業及び人材に関する徹底したヒアリング。

- ・中長期事業計画
- ・事業を取り巻く業界の環境の変化。(外的要因)
- ・自社の課題。(内的要因)
- ・国内市場、海外市場、新規事業の3つの現状分析。
- ・中長期事業計画の達成に向けた人材の課題。

②現状分析

- ・現在のリソースの組み換えでできるポイントの整理。
- ・現在のリソースでは対応できないポイントの整理。
- ・事業実現に不足している人的リソースの整理。
- ・現在の人材育成に関する現状の把握と、課題の整理。

③国内、海外、新規事業の変革・拡大等に必要なた材像の抽出

- ・国内、海外、新規事業開発等のテーマに応じて必要な人材像を抽出。
- ・向こう10年の人材育成コアコンセプトを策定。(育成ビジョン)
- ・社内全体、各階層、各課題ごとの人材のギャップを明確にする。

④人材育成プランの策定

- ・各階層、各課題に応じた人材育成のアウトラインの構築(仕組みの構築)
- ・各階層、各課題に応じた人材育成プランの構築(HOW TO)
- ・各階層、各課題に応じた人材育成の具体的なプログラムの開発。

人材育成アウトライン(例)

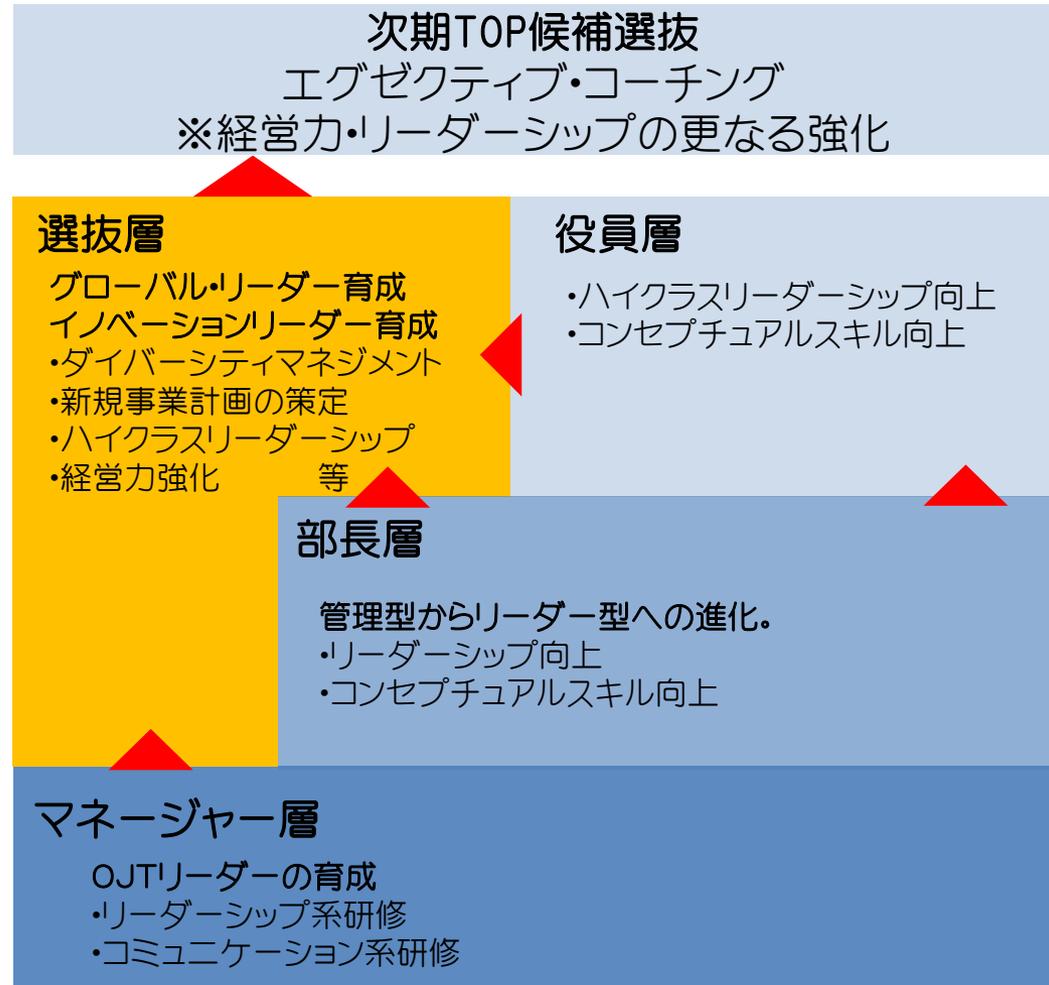
◆階層別の人材育成 (全体的なベースアップ)

◆各階層から選抜した、 グローバル・イノベーション人材の育成。

◆グローバル人材の人材プール。

◆サクセッション・プラン

◆各階層の育成の仕組み 及び、選抜の仕組みづくり。



階層別：役員の基本アップと選抜(例)

ハイクラスリーダーとしての意識改革とイノベーション力強化

会社のリーダーとして、業界にイノベーションを起こしていくリーダーとして必要な意識と考え方を学び更なる経営力の強化へ。

■経営の基本フレーム

目まぐるしく変化する社会の中で勝ち残るために必要な経営力を強化。

■イノベーション・プランニング

商品、市場、組織のイノベーションを進めていく際に必要なスキル・マインドを強化。

■マーケティング・プランニング

■ハイクラス・リーダーシップ

主体的に動く組織づくりのためのハイクラス・リーダーシップ力を強化
経営層に相応しい人間力を高める。

◆月1回（土曜日） 10:00～17:00

◆全10回（各テーマ2日+上期・下期で1回ずつ報告会を実施。）

【内容】1日目はケース・書籍を活用した事前課題と、ディスカッション中心でインプットとアウトプットを繰り返し、新しい視点と価値基準を徹底的に染み込ませ、2日目は、各人の具体的なアクションにつながるように、より自社の事業に即した内容についての考察を深め、最終的にアクションプランに落とし込んでいく。

| | 事前課題 | 発表 | ディスカッション | 講義 | What to do? |
|-----------|------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 1 0000 | ケース・書籍を活用した事前課題。 | | | | 担当部門・自社活動における課題の深掘りをする。 |
| 2 0000 | 自社の事業課題に即した事前課題 | 発表することで、様々な考え方・視点の違いを理解する。 | テーマに対しての考察を更に深めていく。 | 徹底的に考えた後の講義により、テーマに対する理解を深める。 | 担当部門・自社活動における課題解決に向けたアクションプラン。 |

階層別：部長クラスのベースアップと選抜(例)

マネジメント型からリーダー型への進化。

管理中心のマネジメント型から、チャレンジングに主体的に動く組織をつくるリーダー型への進化を目指す。

■リーダーシップの強化

マネジメント型リーダーから、組織・部下を主体的に行動させる影響力のあるリーダーへの本質的改革。

■コンセプチュアルスキルの強化

高い視座からの視点・思考（コンセプチュアルスキル）を鍛え、高い視座からの課題解決力を高める。

講義&ディスカッション形式

研修4日（各テーマ2日） フォローアップコーチング2～4日（個別）



- ◆各テーマ2日間の研修+フォローアップコーチング
- ◆フォローアップコーチングについて。

【研修】

事前課題（書籍・ケース等）、受講者参加の対話型講義とディスカッション中心とした研修によりインプットとアウトプットを繰り返すことで、新しい視点と価値基準を徹底的に染み込ませていきます。

【アクション・プラン】

最終的に各部門で実行するための具体的なアクション・プランを各自で作成します。

【フォローアップ・コーチング】

研修は受けることが目的ではなく、成果を出すことが目的です。研修での気づきを、より具体的なアクションプランに落とし込み、確実に実行し継続することで初めて成果となります。その実行する際に自発的な行動の促進や課題に対するとらえ方等、当人に合わせた成長サポートを行います。

階層別：マネージャークラスのベースアップと選抜(例)

相手を理解し、相手を成長させる、OJTリーダーの育成。

多様化する価値観の中で、相手の価値観を理解し、人を主体的に動かし、人の主体的成長を促進する。リーダーとして最も重要なコミュニケーションを学ぶ。

■リーダーシップ・コミュニケーションの強化

2日間の研修 10:00~17:00

事前課題+講義&ディスカッション&ワーク形式+グループコーチング



◆各テーマ2日間の研修+フォローアップコーチング

【研修】

事前課題（書籍・ケース等）、受講者参加の対話型講義とディスカッション中心とした研修によりインプットとアウトプットを繰り返すことで、新しい視点と価値基準を徹底的に染み込ませていきます。

【アクション・プラン】

最終的に各部門で実行するための具体的なアクション・プランを各自で作成します。

【グループコーチング】

研修で気付いたことを実行すると、いつもと違う成果、いつもと違う変化が出てきます。その成果や変化、または、思うようにうまくいかない事などをメンバーで共有・ディスカッションすることで、より行動しやすい環境を作っていくためのフォローアップ・コーチングです。

選抜：グローバル人材の育成(例)

グローバル・イノベーションを推進できるリーダーの育成。

1、コンセプト

市場変革、商品変革、組織変革及び
グローバル化する社会の中で常に最善のあり方を提唱するリーダーの育成。

階層別ではなく、あらゆる層から選抜したメンバーに対し、経営力・イノベーション力・
グローバルマインドを磨きあげることで、組織全体の変革を推進していく。
これから10年を担っていくグローバル人材プールを形成する。

■経営の基本フレーム

目まぐるしく変化する社会の中で
勝ち残るために必要な経営力を強化。

■イノベーション・プランニング

商品、市場、組織のイノベーションを
進めていく際に必要なスキル・マインドを強化。

■ダイバーシティ・マネジメント

価値観が多様化する中で、どの様なマネジメントを
していくのか、海外での企業の失敗例から学ぶ。

■マーケティング・プランニング

■ハイクラス・リーダーシップ

主体的に動く組織づくりのための
ハイクラスリーダーシップ力を強化。
どこでも勝負できる人間力を高める。

■グローバル戦略の策定と実行

グローバルな経営環境の中で、どの様な視点、
どの様な事を意識して戦略を立てていくのか。
組織として実行されるためには、自らはどの様な
あり方をする必要があるのかを学ぶ。

2、進め方

| | 事前課題 | 発表 | ディスカッション | 講義 | What to do? |
|----------|------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 1 □□□ | ケース・書籍を活用した事前課題。 | 発表することで、様々な考え方・視点の違いを理解する。 | テーマに対しての考察を更に深めていく。 | 徹底的に考えた後の講義により、テーマに対する理解を深める。 | 担当部門・自社活動における課題の深掘りをする。 |
| 2 □□□ | 自社の事業課題に即した事前課題 | | | | 担当部門・自社活動における課題解決に向けたアクションプラン。 |

◆各テーマ2日間の研修

【研修】

事前課題（書籍・ケース等）、受講者参加の対話型講義とディスカッション中心とした研修によりインプットとアウトプットを繰り返すことで、新しい視点と価値基準を徹底的に染み込ませていきます。2日目に関しては同テーマで、具体的に自社の課題をテーマに進めていくことで、具体的にどの様に活用していけばよいのか理解させていきます。

【アクション・プランの策定】

最終的に各部門の課題解決に向けた具体的なアクション・プランを各自で作成します。

◆月1回（土曜日） 10:00～17:00

◆全14回（各テーマ2日+上期・下期で1回ずつ報告会を実施。）

選抜：トップ候補へ向けた更なる経営力の強化

エグゼクティブ・コーチング

次期トップ及び役員等を対象にしたマンツーマンのコーチング。

抽出された経営課題に関し、トップ候補に気づきを与え、
自発的に自己変革させていくと同時に、リーダーとして相応しい経営力と人間力を備えていきます。

基本プログラム：

通常5テーマ(テーマ数は応相談)

1テーマは4回のミーティング(120分/1回)で実施

ミーティング(2週間に1回)

育成プログラム開発

プログラム開発メイン担当



中島一

経歴

古河電気工業人事部、ケプナートリゴ（日本）入社、社長、会長、特別顧問（1974年—2009年）

日立化成工業株社外取締役等社外取締役数社を歴任

【現在】

㈱マネジメント・リサーチ・インスティテュート代表取締役

コンサルタントとして、日本を代表する大手企業60社の経営戦略企画推進支援経験を持つ。

一般社団法人グローバル・リーダーシップ・コーチング協会会長



藤井義彦

経歴

神戸生まれ、米スタンフォード大学（経済学部）慶応義塾大学（経済学部）を卒業後、鐘紡㈱に入社。テキスタイル営業一筋（オランダの合併企業3年出向）

1990年、鐘紡㈱在職中に、ハーバード大学ビジネススクール、AMPプログラム（Advanced Management Program）に短期留学。修了後、スタッフ部門（会長室、企画室）に移る。1995年、企画室副室長兼海外事業管理部長を最後に鐘紡㈱を退社。1995年、㈱イー・シー・シー・インターナショナル（鉱物顔料の世界的サプライヤー）[現]㈱イメリスミネラルジャパンの代表取締役社長として入社。2002年4月～5月、ハーバード大学ビジネススクール「ODYDDEY」（School for the secondHalf of Life）プログラム修了。一般社団法人グローバル・リーダーシップ・コーチング協会代表理事

その他GLCネットワークを活用し、プログラムの開発及び、運営を実施いたします。