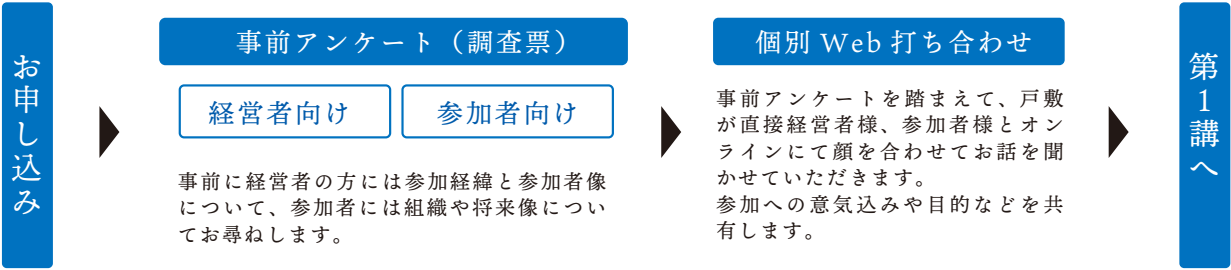


● お申し込み後の流れ



● スケジュール

回	日付	講師	タイトル・テーマ	タイムスケジュール	会 場
第 1 講	10/23 (金)	戸敷進一	自分の未来と組織の未来を重ね合わせる ～2つの掟と10のエピソード～		博多 駅 周 辺 会 議 室
第 2 講	11/20 (金)	泉 敬介 氏	組織運営上における「価値観の重要性」 ～創業者として思い描く幹部の姿～	10:30～ 講義開始 12:00～13:00 昼食	
第 3 講	12/11 (金)	福井秀平 氏	組織運営上における「志の重要性」 ～引き出す力・対話力を磨く～	13:00～15:00 講義・ワーク（実習） 15:00～17:00 発表・検討	
第 4 講	2027 1/22 (金)	水野富夫 氏	後継者について気づいた幹部教育の必要性 ～No.2に必要なこと～	—— 各自チェックイン —— 18:00～20:00 ディナーミーティング	
第 5 講	2/19 (金)	渡辺剛人 杉江直行	会話と対話 組織の枠組みをつくる ～有成・定着、未来の組織は誰がつくるのか～	～20:00 解散	
第 6 講	3/26 (金)	戸敷進一	「名刺一枚」で社長の名代が務まる人材になれるか ～みらい塾を通して、参加者に伝えたいこと～	各社代表者様 ご出席（午後）	

※スケジュール・講師は変更になる場合がございます。

● 研修費

1 4 0 万円（税別）

研修費に含まれるもの
資料代・昼食代（6回）・ディナーミーティング飲食費（6回）
※お支払いは研修開始前までに一括または2回払いでお願い致します。

※2回目以降の参加企業様・・・1 2 0 万円（税別）

● その他

☐ 別紙お申し込み用紙またはフォームよりお申し込みください。
お申し込み確認後、弊社より手続きやスケジュールの詳細について連絡いたします。

☐ 会場は博多駅周辺の会議室を予定しております。
決定後、参加者様にご案内いたします。

☐ 会場までの往復の交通費・宿泊費（必要な方）はご負担ください。

☐ お申し込み頂いた研修費は途中で返金はいたしかねます。

● お問い合わせ

株式会社経営改善支援センター
福岡県福岡市博多区店屋町 6-25-8F
TEL:092-283-5470 FAX:092-283-5480
担当：大場

「未来の可能性を」
経営者とともに創る

次世代の後継人材に、
経営者と同じ「経営感覚」を。

みらい塾

2026年 10 月 開講
全 6 回

経営者様へ

開催動機と目的

企業組織運営において最も重要なことは「適切な人材配置」です。どんなに良い商品やサービスを持ち、優位な地域で事業を展開したとしても、その組織における人材のレベルが低ければ企業組織は消費者に支持されません。よって企業は良い人材を確保し育成しようとしします。

そうした**組織活動で最も困難なことが【経営人材の育成】**です。

経営人材とは、組織の全体像を理解した上で、絶えず経営者に寄り添い様々な分野の一般社員をまとめ経営計画の達成や経営理念の実現に取り組む人たちのことです。こうした人材がいなければいつまでも経営者自らが絶えず現場の動きに口を挟み、顧客のクレームに対処しなければなりません。本来経営者の最優先事項であるはずの理念の実現に邁進できないのはこうした経営人材の不在が原因です。

しかしながらこの経営人材は自然発生的に組織内から生まれてくるわけではありません。なぜならば、多くの社員は、日常の業務（ライン作業）に追われ、自らを経営人材として己を鍛え自己練磨を行う機会を持てません。長くひとつの企業に留まっていたとしても、偏った部分の専門家（業務幹部）に過ぎず、挙句長く勤めたことだけを理由に取締役に就任したとしても適切な人材を育てることもできず、組織の経営理念すら理解できない専務や常務になってしまう姿を多く目にしてきました。

本来であれば、見込みのある人物に対して適切な時期に経営人材としての育成を行わなければならないのですが、その機会を得ていなかったために、経営者に寄り添い組織の 10 年後 20 年後を支える人材が組織の中に存在していないのです。

経営人材に必要な【きっかけ】

人の能力は以下の式で示されます。

能力＝(素質 × 資質 × 環境)＋きっかけ

□素質とは、人間が本来持っている成長の要素です。
□資質とは、ここの人間が持つ性質のひとつで「努力する・継続する・素直」などという性格に近い要素です。
□環境とは、その素質と資質を展開するために必要な時間と空間のことです。

そして、どのような人物であっても、**何らかのきっかけが必要です**。特に経営人材には広い視野が必要ですが狭い地域の狭い業界の限られた人間関係の中ではそうした広い視野を持つことはほとんど不可能に近いと考えた方が良いでしょう。
「みらい塾」では地域を超えて、業種を超えて、事業規模を超えて、**世代に関わらず塾生を揺さぶります**。

「きっかけ」ということばの語源は【切る】と【掛ける】というふたつの行動を示した言葉です。つまり塾生は 6 回の研修を通して、今までの自分のある部分を「**自らの意思で切り捨て**」何か新しいものを「**自らの意思で掛け直す**」という作業を行います。この「きっかけ」は自社の中で与えられるものではなく、ましてや狭い地域や業界団体の勉強会などで身に付けられるものではありません。

【ディナー研修】という名の教養体得の実践

経営者は、初めて会う人と名刺一枚の交換から人間関係を構築し、それを組織の業績につなげていく責務を持ちます。当然未来の専務・常務達も同様な節度と品格ある行動が求められます。
「みらい塾」では昼間の座学研修の後に、講師の先生方と塾生、主催者を含めた会食を行います。それは単なる懇親会ではなく、これもまた経営人材としての研修の場所になっています。**飲食の場における**

みらい塾とは、なにか？

経営幹部としての実践体験が必要だからです。実際には酒が入ると普段の「素の自分」が出てしまい下品な態度を見せる塾生もいない訳ではありません。何よりもそうした経験を積んだことがないわけですから、仕方がないことではありますが、ディナー研修では、塾生同士が指摘しあい、本来あるべき姿を確認し、酒を含む会食の空間ですが、実践的な学びの場としています。

「みらい塾」のゴール～自分の言葉～

6 回の研修の最終回では、参加企業の経営者の方々を招き、**塾生たちは学んできた事柄を「自分の言葉」で発表します**。

各回の研修では毎回アンケートを書き、また毎回それぞれの講師の先生方から本を指定され**読書感想文**を書かなければなりません。それらはすべて、塾生同士及び参加企業の経営者の方々とサイト上で共有されています。最初はぎこちない文章しか書けなかった塾生が、回を追うことに「自分の言葉」で自分の思考を表現できるようになります。時に主催者である我々が思わず涙を浮かべてしまうような感想文も存在します。

経営人材にもっとも必要な事は「抽象的な概念をどのように言語化し、組織の人間に伝えるか」ということにあります。経営者の考えた経営理念をわかりやすく、組織内に落とし込む事は専務常務の仕事です。社会人、組織人としてあるべき姿を部下に伝えることも経営人材の責務です。そのために必要な「健全な思考力」と「言語能力」を身に付けることがある意味「みらい塾」のゴールです。
研修最終回の発表を見て、参加企業の経営者の方々から数多くの称賛の言葉をいただいております。

本研修の狙い

経営感覚を育てる

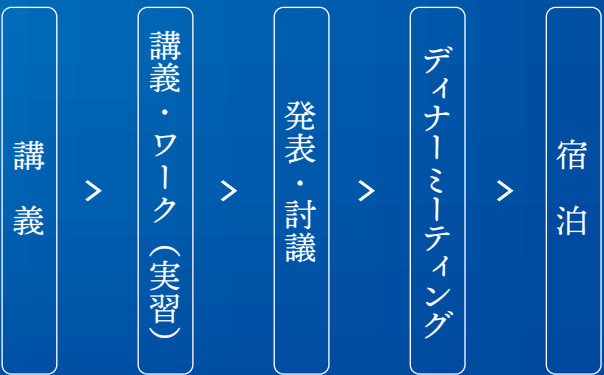
自分の言葉で話す
組織の全体像を理解できる
組織運営に対し当事者意識を持つ
企業経営の基本を理解する
社長の考えを理解し、他に伝える

本来は「未来役員育成塾」と名付けたかったまったく新しい「人材育成研修」です。中小企業の人材育成においてもっとも困難なことは「時間軸」を長く持ちづらい事にあります。一生懸命「経営計画」を作りながらそれに向けて今ひとつ組織に熱がこもらないのは、社員たちが自分の人生と会社の将来を重ねることが難しく、自分の位置が見えていないからです。「血縁関係にある後継者とは別に、将来の役員をどのように育てるか」はここ数年の私がかもっとも気にかけて来たことです。異業種や年代を超えた人たちの討議を通して、組織の屋台骨を、労を惜しまず自分の役割りとして担う人材を半年をかけて基礎からきちんと育成します。

研修プロセス



本研修は月に 1 回、全 6 回で構成されています。
各回（各日）は、前半が講義の時間となっており、専門家からの講義を「インプット」する時間です。その後、講師より「テーマ」や「討議」が出されます。テーマに応じて自社や自分に置き換えての「思考」していただきます。最後にその内容を「アウトプット」します。すなわち、発表の時間です。
自分だけでなく、同じテーマを他の塾生はどう考えているのか、もちろん各塾生の背景は違いますが、同じ境遇に置かれた人物の考え方を知りながら、再び自分自身にフィードバックしてもらいます。



第 1 講

テーマ

自分の未来と組織の未来を重ね合わせる ～真の当事者意識は自覚から～



株式会社経営改善支援センター
代表取締役 戸敷進一

ワーク

- なぜ、今自分がここにいるのか（自分の内面を含めた自己紹介）
- 想いを言語化する（みらい塾の覚悟）

時間軸の重要性

みらい塾のスタートは研修の意義やなぜ、今ここに選ばれてきたのかという投げかけから始まります。塾生それぞれに組織での立ち位置や背景があり、ここに来た目的や未来へのステップもそれぞれです。

みらい塾という共通言語をつくるために、講義では「みらい塾 規律」をお伝えすることから始まります。各社の看板を背負って参加している塾生の「覚悟」を6ヶ月を通して塾生の皆さんに常に意識

していただきたいことを2つ示すことからスタートします。

それぞれの内容は言葉にすると簡単で誰もが納得できることかもしれません。しかし、私たちは「ではどのように動くのか、立ち振る舞うのか」という実践を求めています。

そのなかで想いを言葉にアプトプットすることを重視します。

研修概要

- ☐研修ガイダンス
- ☐みらい塾規律
- ☐経営に関わる 10 の要素
- ☐先輩塾生のアドバイス



研修風景

どの塾生も生まれて初めて聞くような話の連続です。しかし、講義の中の多くの事例は実際にさまざまな組織で発生している現実であり、成長も衰退もリアルに伝えられています。

研修の冒頭で言葉がどれだけ大切であるかということ伝えた上での研修風景なので、塾生たちは、慣れないながらも必死でメモを取り始め、この1回目の研修で「なぜ自分が選ばれたのか」「組織の中で自分の役割は何であるか」「研修から何を学び取らなければならないのか」ということを強く自覚させられます。

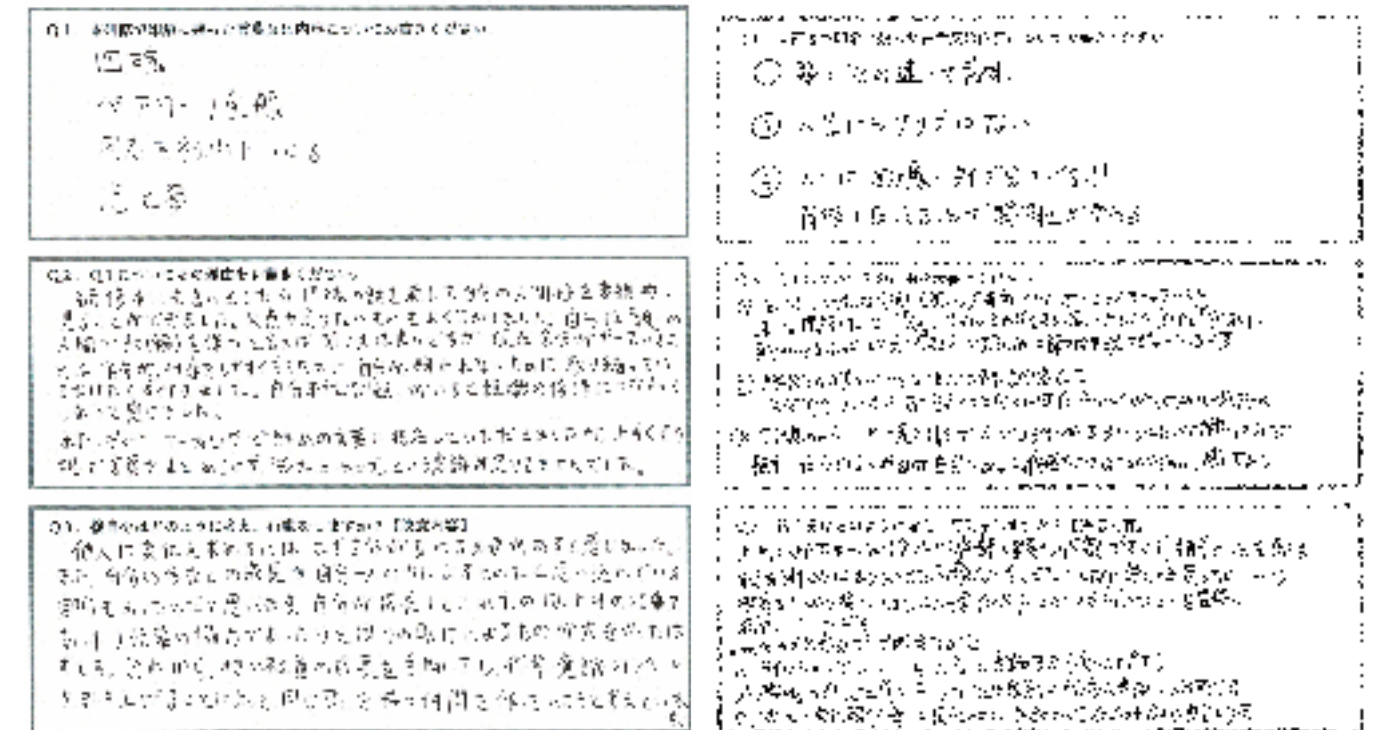
当然「みらい塾」は甘い研修ではないので、相当な緊張感を持って1日を過ごさなければなりません。研修の意味がよく分からず、初日に自分の名刺を忘れてきた塾生は自分の甘さを思い知らされたという事例もあります。

初回のディナー研修では、昼間の緊張感から解

き放たれ、明るいムードで始まります。同時に、酒が入った瞬間に「素の自分」が飛び出し、会社の仲間内のような「品位の欠けた姿」を見せてしまう場合もあります。初回なので格別に指摘はしませんが、そうした個人の振る舞いから参加者の性格などを知る機会です。塾生同士のリスペクトが欠けたような態度が見えた場合は、次回以降の研修で強く指摘されます。



塾生アンケート



第 2 講

テーマ

組織運営上における「価値観の重要性」 ～在り方とやり方～



税理士法人横浜総合事務所
代表社員・CEO 泉 敬介 氏

ワーク

- 自分のあるべき姿とは
- 組織と自分の理念について考える

理念と自分、そして未来

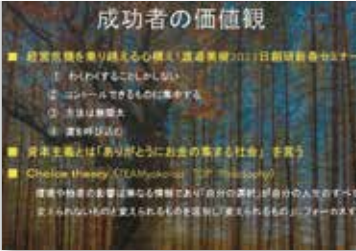
一般社員と経営人材の大きな違いは「時間軸」を意識できるかどうかです。多くの社員が「何のために働くのか?」という質問に対して「生活のため」と答えてしまう組織の現実において、経営理念や経営目標を達成するためには、ぶれることのない多くの時間と正しい方向性が必要です。そのため第1講では「経営理念」の重要性を伝えます。塾生の中には、自社の経営理念すら発表できない人物も少なからずいます。経営理念を言えたとし

ても、その意味を理解しているとは言えない塾生も存在します。その中で、組織の存続と発展に最も重要なブレない時間軸と方向性を認識させます。

また、自分の「あり方」と「やり方」や価値観についての講義もあり、自分と改めて向き合う内容の第2講となります。

研修概要

- 経営幹部と理念
- 成功者の価値観～色眼鏡～
- あり方とやり方 他



研修風景

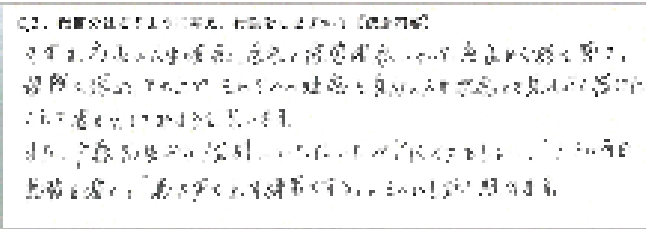
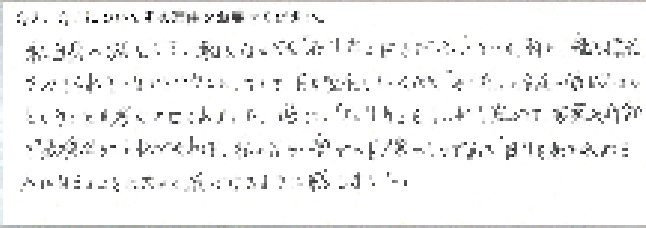
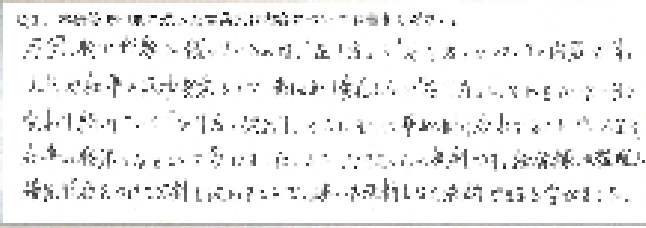
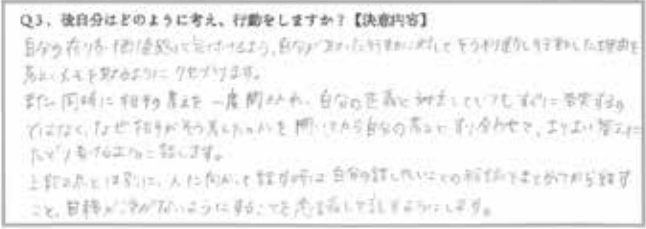
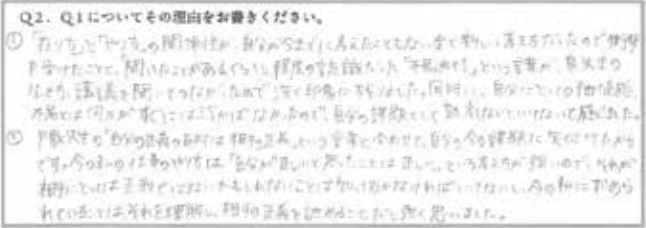
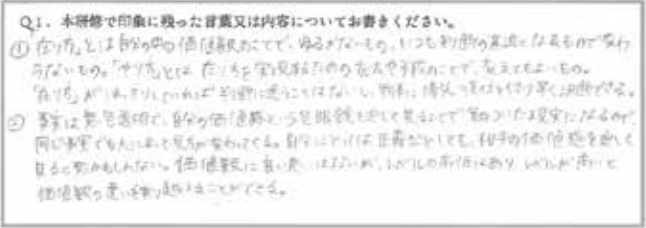
常に緊張感に包まれてる第2講です。これまで自分とは遠い存在だった、理念ということば、生き方という概念。それぞれ初めて考えることに慣れていない塾生は悲鳴をあげます。でもそれでいいと考えます。大切なのは考えるということです。どの会社にも創業者の想いがある。ただ時の流れで様々な人が関わるようになり、その想いはなかなか浸透されず日々の業務に追われて埋もれていってしまう。泉先生の力強くも優しい言葉で、塾生はこれまで使ったことのない領域の脳をフル回転しています。本講義後、経営者に「もっとこの理念の意味を私に説明してください!」と駆け寄った塾生もいます。

なによりも組織と自分を照らし合わせて、自分の役割を再確認し、経営者の想いを少しでも把

握し自分が伝える役割だということを次第に意識してきます。No.2,3を育てるというみらい塾。経営者との共通言語をつくる。そこに向けて一步近づく回となっています。



塾生アンケート



第 4 講

テーマ

後継者について気づいた幹部教育の必要性



株式会社チタジュウ
代表 水野 富夫 氏

ワーク

- 自分の資質と能力の棚卸しする

自己責任の世界

「みらい塾」も終盤に差し掛かる時期に、現役の経営者のお話と育成の専門家のお話を聞きます。現役の経営者の言葉なので、当然厳しい内容となります。特に部下の育成に関しては、実践的な体験談は迫力のあるものです。世代を超えて地域を超えて業種を超えて普遍的な内容を含んだ研修となります。経営の世界においては「自己責任」という考え方が重要になります。一般の社員であれば会社から命令されたことをすれば良いのですが、経営人材は時間軸を意識して経営理念の実現に努めなければなりません。そのためには、時に厳しい内容を組織に向けて発しなければならないシーンは必ず出てきます。

研修で講師の先生が話をされ「雨が降るのも自分のせい」という自己責任に関する考え方に反応した塾生は多くいます。研修アンケートや指定された図書の感想文の中で、そのことに触れた事例もたくさんあります。それだけ塾生の心に響く内容になります。また、育成に関しても、単なる思いつきでできることではなく、組織的な取り組みが必要な事柄です。従来型の個人の意欲に頼るだけではない育成技術を学ばなければなりません。

研修概要

- 真の意味で専務・常務に求める事柄
- 自己責任の世界の厳しさ
- 教養と人格育成の重要性 等

研修風景

とにかく現役の経営者の話なので、塾生には響く言葉の連続です。業種や業界を超えて普遍的な課題や多くの事例が心に響いているようです。自社の経営者とは、親しく話す機会が少ないので余計新鮮なのだろうと思います。育成に関しても、自分たちは組織だった教育を会社の中で受けていないため、実際にはどのように取り組めば良いのかを模索します。新たな風土を作るという事は、こうした新たな考え方を学び、実践することです。自らの意思で組織を変えていくという覚悟を迫る研修でもあります。

ディナー研修もそれぞれ忌憚のない会話となります。その流れで講師の先生に具体的なアドバイスをもらったり、塾生同士で知恵を出し合ったりします。ディナー研修の良いところは、塾生が愚痴を言わないことでもあります。愚痴を言った瞬間に

その場の空間にそぐわないことを察しているからです。そうした感覚を身に付けるためにも、毎回のディナー研修は必要であります。



塾生アンケート

Q1. 本研修で印象に残った事柄又は内容について教えてください。

1. 雨は、人の影響で降る。

2. 雨は、人の影響で降る。

3. 雨は、人の影響で降る。

Q2. 本研修で印象に残った事柄又は内容について教えてください。

1. 雨は、人の影響で降る。

2. 雨は、人の影響で降る。

3. 雨は、人の影響で降る。

Q3. 本研修で印象に残った事柄又は内容について教えてください。

1. 雨は、人の影響で降る。

2. 雨は、人の影響で降る。

3. 雨は、人の影響で降る。

Q1. 本研修で印象に残った事柄又は内容について教えてください。

1. 雨は、人の影響で降る。

2. 雨は、人の影響で降る。

3. 雨は、人の影響で降る。

Q2. 本研修で印象に残った事柄又は内容について教えてください。

1. 雨は、人の影響で降る。

2. 雨は、人の影響で降る。

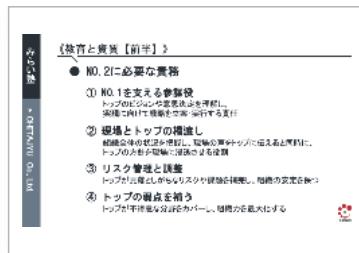
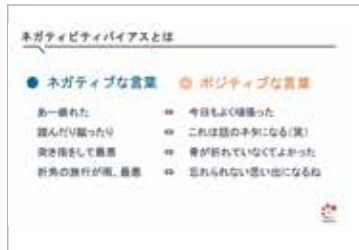
3. 雨は、人の影響で降る。

Q3. 本研修で印象に残った事柄又は内容について教えてください。

1. 雨は、人の影響で降る。

2. 雨は、人の影響で降る。

3. 雨は、人の影響で降る。



第 3 講

テーマ

組織運営上における「志の重要性」



IMARI 共育センター
代表 福井 秀平 氏

ワーク

- 自分の「志」を自分の言葉で語る
- 他塾生の「志」について論評する

組織の中の信頼関係

組織とは、単なる人間の集まりを指しているわけではありません。
ただ人が集まったものは単なる集団でありそれは時に群衆と呼ばれます。それに対して組織とは「共通の目的を達成する」ために、システムとして結集したい人たちの集まりのことです。
そして集まった人達は当然のことながら、それぞれの個性を持ちます。性別・性格・年代・経験が異なるので同じ方向を向こうとしても様々な対応を見せます。協力・非協力、無関心・他人事・温度差など放置しておくとな勝手な行動に走ってしまいます。
それを統率するために、最も重要な事は「コミュニケーション」の確立です。

コミュニケーションが取れていない組織ほど惨めなものはありません。「知らなかった」「聞いていない」「誰かがやるだろう」と思っていた」という言い訳ばかりが蔓延してしまいます。そのためにマニュアルを作って、などという発言もないわけではありませんが、それ以前に組織の中にきちんとした信頼関係を築くためには細やかな対応が必要です。
「みらい塾」の第2講では、こうした個人の持つ個性を十分に理解し、指導や叱責・育成に関する理解や方法を学びます。単なる理論だけではなく「ワーク」という実習が組み込まれているため、自分自身に対する理解と、今後の対人関係における注意点などを徹底的に教え込まれます。

研修概要

- 真のコミュニケーションの必要性
- 夢と志の違い、
- 自分の持つ性質を理解する。
- 具体的な対応力を身に付ける

研修風景

何よりも、事例に基づいた研修なので塾生の理解は深まります。今まで漠然と経営者や同僚、部下と接していたことが、いかにまずいことであつたのか、どのようにアプローチすべきであるのかを学んでいます。
特に、午後からの「ワーク」は塾生同士を入れ替えながら、シミュレーション形式でコミュニケーションの取り方を実践します。
今まで、家庭や学校では決して学ばない技術なので、新鮮でかつ必要性をそれぞれ理解しているようです。人間は自分自身が納得したことでなければ確信を持って行動しません。この研修では納得するということから、実際の行動シミュレーションまでを目指しています。
背筋を伸ばして、相手の目を見て、はっきりした口調という指摘は、今まで誰もしてくれなかったことのようにです。当初、自信なさげな話をしていた塾生も、相手の態度を見て、自らの行動を見直す機会になっていくプロセスを確認しています。
ディナー研修では、昼間に学んだ知識をお互い

にぶつけ合い、話し方や受け答えなどを和気あいあいと指摘しあいます。2 回目の会食になるので、それぞれも気心も知れ、自分自身の悩みや相手の置かれている立場などを話し始める時期でもあります。これもまた組織内では不可能なことであり、ディナー研修を計画しているひとつの理由です。
酒が入ったために、昼間と悪いほうに態度が変わってしまう塾生に関しては講師の先生や我々から遠慮会釈ないダメ出しが出ます。



塾生アンケート

Q1. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

Q2. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

Q3. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

Q4. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

Q5. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

Q6. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

Q7. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

Q8. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

Q9. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

Q10. 本研修が塾生に与える影響はどのくらいあると思いますか？

回答：1. かなりある
2. ある
3. どちらでもない
4. ない
5. 全くない

第 5 講

テーマ 会話と対話 組織の枠組みをつくる ～育成・定着、未来の組織は誰がつくるのか～



株式会社経営改善支援センター
モノ・オフィス 代表 渡辺 剛人



株式会社経営改善支援センター
えそら 代表 杉江 直行

ワーク

- 本当のコミュニケーションとは
- 未来の組織づくりの役割

組織＝人と仕組み

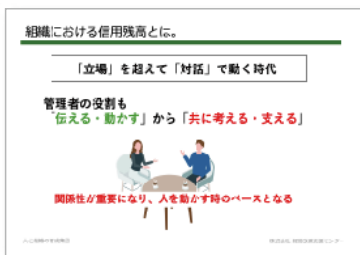
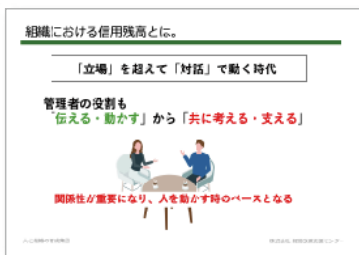
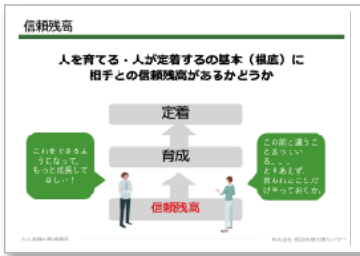
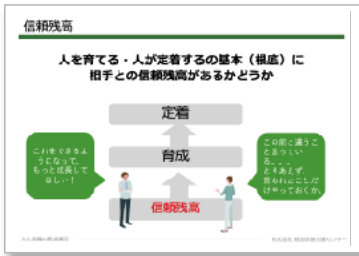
第1講で、経営の時間軸を学び、第2講で、真のコミュニケーションを学び、第3講で、エンゲージメントの重要性を知り、第4講で、自己責任の重要性 を学んできました。第5講は、実質的な最終研修になります。第6講が「研修成果発表」になっているので、それまで学んできたことをベースに、これから自分自身が経営人材としてどのように行動するかを具体的に考えさせます。抽象的概念を言語化する事はとても難しいことです。しかしながら、経営人材は経営者とともに組織に向けて言葉を発し続けなければなりません。それは必ず社員の納得のいく内容と表現でなければなりません。こうしたことも家庭や学校では学んでいないので塾生にとってはある意味苦痛の対象でもあります。しかし「みらい塾」は単なる座学研修ではないので、

研修概要

- ☐ 会話と対話
- ☐ 信頼残高
- ☐ あなたは信頼できる上司か
- ☐ 対話実践→課題など

他の経営者の方々を招いた席で発表させます。まず何よりも「自分の言葉」で表現されているかどうか重要です。借りてきた言葉では他人を納得させる事はできないからです。そうしたプレゼンテーションの技術を含めたものになります。

組織は人と仕組みで形成されています。そのなかで人は財産です。幹部が自ら全体に目を行き渡らせ、コミュニケーションをとっていき、同時に信頼を積み上げていくことは必須事項です。同時に育成計画や将来についてどう向き合い、組織の中の仕組みとして機能させていくかはこれからの組織運営にとって重要なことです。第5講では自分のすべき役割について考え、今までの行動を見直し、どう人と組織に接していくかをしっかりと考えていただきます。



研修風景

塾生にとっては最大の難関となる「成果発表」を控え、それぞれ緊張感を持って研修に臨みます。発表内容は自由なので、逆に何をテーマにすれば良いのかわからない塾生も出てきます。「自分の体の中を通った言葉でしか、他人は説得できない」ということを研修会の中で何度も繰り返しているので意味は理解しているのですが、具体的にそれをどのように表せば良いのかというのは初めての体験です。先輩塾生の発表事例などは一切見せません。自ら考え、自ら言葉を選び自ら表現しなければなりません。そのことを自覚させる研修となります。自分自身のキャッチコピーなども考えたことはありませんし、そうしたものがどれだけ大切であるのかも、今までは教えてきてもらっていないのです。その人たちがどのようにひのき舞台を務めるかはこの研修にかかっています。

ディナー研修も慣れた仲間たちとの親密なものになりますが、全員1ヵ月後の発表会が気になり、

塾生アンケート

Q1. 本研修で印象に残った言葉又は内容についてお書きください。

1. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

2. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

3. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

4. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

5. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

6. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

7. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

8. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

9. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

10. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

Q2. Q1についてその理由をお書きください。

1. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

2. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

3. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

4. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

5. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

6. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

7. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

8. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

9. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

10. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

Q3. 後自分はどうように考え、行動をしますか？【決意内容】

1. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

2. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

3. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

4. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

5. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

6. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

7. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

8. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

9. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

10. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

そうしたことの会話が増えます。我々としても予想を超えるレベルのものが出てきて欲しいので、徹底的に話し合いをします。一般社員とは意識が少し変わってきているので、使う言葉や自分が発表とするテーマも、少しずつ現実的なものに変化します。



Q1. 本研修で印象に残った言葉又は内容についてお書きください。

1. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

2. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

3. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

4. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

5. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

6. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

7. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

8. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

9. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

10. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

Q2. Q1についてその理由をお書きください。

1. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

2. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

3. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

4. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

5. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

6. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

7. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

8. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

9. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

10. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

Q3. 後自分はどうように考え、行動をしますか？【決意内容】

1. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

2. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

3. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

4. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

5. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

6. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

7. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

8. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

9. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

10. 「数字に弱い強いはい、絵に書かないともうどうもわかんない」

※前回の研修内容のアンケートです（内容が一部異なります）

第 6 講

テーマ

「名刺一枚」で
社長の名代が務まる人材になれるか
～みらい塾を通して、参加者に伝えたいこと～



株式会社経営改善支援センター
代表取締役 戸敷進一

最終個別発表 「明日から自分はこう動く」
～自分の言葉で、他社の社長を前にして語る。

成果発表会～自分の言葉～

「みらい塾」では、毎回の【研修アンケート】と各回の講師の先生が指定する書籍の【読書感想文】の提出が求められます。日常の業務に追われる各社のホープ達にとっては、1 週間以内のアンケート提出、1 ヶ月以内の読書感想文提出は厳しいものです。ほとんどの塾生が社会人になってから、読書感想文など書いた事はありません。同時に、その書かれたアンケートや感想文は塾生同士だけではなく、彼らを送り込んでくれた企業の経営者の方々、各回の講師の先生方が閲覧できるようにサイト上で公開されています。自分の書いた文章がまだあったことのない人の目に触れているという経験も塾生たちにはありません。これもまた家庭や学校や所属する社内で行えることではありません。

研修会当初の頃に提出された文章は、多くの場合拙いものです。文章を書くという教育を受けていないので、仕方のないことではありますが、不思議なことに回を追うごとにその文章は見事に変化します。教えてもらったこと、本から学んだことが自分の体の中を通して自分の言葉として表現されるようになるのです。もっとも、感想文の中には本に書かれた文章を丸写しするような小学生並

みのものもないわけではありません。その場合には、研修会の中で指摘し、書き直しを命じます。今までに 4 人ほどの塾生が書き直しをさせられています。

なぜこのようなことを研修の中でさせるのかという理由は【自分の言葉】を獲得させるためです。誰かが話したり、誰かが書いていることを口にするのは簡単ですが、それを自分の言葉に置き換えるという作業と経験は経営人材にとって最も重要なことです。「みらい塾」の目的の 1 つに【自分の将来と組織の未来を重ね合わせる】というものがあるのですが、それはまさに言葉にして組織の中で展開しなければならないことです。将来、そうした役目を自ら担う人物にとって、必ず獲得しておかなければならない能力なのです。

そうしたプロセスを経て、第 6 回目の研修では、社員たちを送り出してくれた経営者の方々をお招きして、研修の成果発表を行います。塾生の中には社長だけではなく複数の取締役の方々も呼んで自分の成長を見て欲しいという事例もありました。成果発表には大いに個性が発揮されます。明るく、

力強くプレゼンテーションをする塾生もいれば、感極まって涙する塾生もいます。その後、最終回のディナー研修は、経営者の方々も交えたものになります。他社の社長と言葉を交わし、あるいは経営者も他社の若者と語り合い共に見聞を広げていただく機会となります。弊社では、初回の研修から提出されるアンケートや感想文、研修への取り組み態度、研修会に関するメールのやり取り等から、個々人の成長を確認し全員で共有しています。毎月の弊社会議においても、一人ひとりの名前を挙げ、成長や課題に関して情報を共有しています。時にはその成長の様

子について個別に経営者の方へ連絡をして、組織的な課題や塾生の抱える問題なども含め協議することもあります。「みらい塾」の卒塾生として堂々と胸を張り、各社の経営の世界で羽ばたいて欲しいからです。



発表資料（一部）



塾生アンケート

