

お請けした会社様の

「新任マネージャ」を最短3ヶ月で、  
「敏腕マネージャ」レベルに引き上げる  
推力増幅装置(Booster)になりたいと思って、  
この会社を創りました。

25年間このサービスを提供しております。

ところで…



フジコーポレーション株式会社  
代表取締役 加藤です。

# 新任マネージャには さまざまな教育が必要です。

## どの知識・スキル を学ぶか

壁(課題)を突破するために  
必要な知識・スキルは何か?

## どのように学ばせるか

その膨大な知識・スキルの中の  
どこをどう学ばせればよいのか?

## 実際の課題解決に どうやって活かすか

状況をどう見極め、関係者へ  
どう働きかければよいのか?

## 部下を どう指導すればよいか

メンバーの強みを活かし弱みを  
補強しその先へ成長させるには?

## 戦うエネルギーを どう生み出すか

激しい環境変化の中でも結果を  
出す「自分自身のこころの強さ  
と優しさ」を整えるには?

でも、これらをすべて研修で揃えるのは大変です。

- ◆ どのスキルをいつ教えたらよいか？
- ◆ 現場での応用の仕方を教えてくれる人はいない
- ◆ 学んだ知識も、実際に自分の仕事で実践しないと忘れる
- ◆ 有益なスキルも「こころの整え方」が未熟だと結果を出せないことが多い…となったら、

とても残念ですよね…。

そこで当社では、



新任マネージャが、  
実際に直面している  
職場課題の解決に  
マンツーマンで  
伴走します。



### 敏腕マネージャが持つ3つの力を伝授



### 駆使できるようになる具体的スキルとは？

TOC思考プロセス	リーダシップ&フォロワーシップ
交渉術	アンコンシャス・バイアス
BBTプロブレムソルビング	ファシリテーション
プレゼンテーション	コーチング(&セルフコーチング)
限界突破の発想法	EQ(心の知能指数)
クリティカルチェーンPJM	効き脳チームマネジメント

さて、「御社はどんな領域が得意ですか？」

・・・とよく聞かれますが、

実務担当者として結果を出し、  
チームを率いるリーダーになったのに、

人を介して成果を上げていくリーダーシップや、  
結果を出すチームマネジメントに苦戦している

20代後半～40代前半の次世代リーダーの覚醒  
が得意です。



ちなみに、これまで、  
難題を抱えるPJチームリーダーや、  
メンバー育成に悩む若手リーダー  
が、直面する壁を越えるための多くの  
行動を創り出してきました。

# 受講者の皆さまのお声です

これは新任マネージャが不安と戦い  
前に進むために受けないと損だ(新任マネージャ)

面談前に想像していた以上の  
長期持続的な効果を  
未だに感じています (マネージャ)

あまりの大きな変化に正直驚いている  
(マネージャ)

実際に相手と共に行うロールプレイン  
グがとても学びや気づきがありました  
(主任)

問題解決だけでなく、  
人間的な成長をサポート  
できるようになる (部長)

無意識の先入観が、部下や相手のエネルギ  
ーを削いでしまう。社内全員受講をするべき  
(マネージャ職)

それで、  
どのくらいの規模の会社で  
どれくらいの実績があるのか？

という事が気になると思います。

具体的には…





従業員数1000人以上の企業様が  
80%以上です。

請負実績です

- ◆延べ実施企業数は、**300社以上**
- ◆講演含む延べ集合研修受講者は、**15,000人以上**
- ◆継続お取引頂いている企業様は、**7社前後 平均10年以上**
- ◆マンツーマンでのコーチング実績は、**延べ2000人以上**

大手外資系自動車販売  
大手外資系時計宝飾販売  
大手外資系生命保険会社  
大手教育出版・介護サービス企業  
大手広告代理店  
大手OA光学情報機器メーカー  
大手家具・介護用品製造・販売  
著名美術館

大手塗料メーカー  
大手資格スクール  
大手化学メーカー  
大手電機メーカー  
大手鉄道会社  
大手飲料メーカー  
大手小売チェーン  
大手ベーカリー

大手総合建設会社  
大手輸送用機器製造企業  
大手ITソリューション企業  
大手外資系投資信託  
大手ロジスティクス・ソリューション企業  
大手総合エンジニアリング企業  
大手外資系産業用センサー販売  
大手総合レストランチェーン 他多数



もちろん、

マンツーマンサポート以外に、  
一定階層の対象者（新入社員、入社3～5年目、  
管理職前の班長・係長・主任層など）や、ある部署の  
特定メンバー（女性社員の上司、ファシリテーター等）  
向けの研修もご提供できます。



各階層の課題解決に  
それぞれ  
対応しています。



料金ですが、

「初心者マークのマネージャ」を、  
数年かけて現場体験の中で指導し、

「一人前のマネージャ」に育て上げる  
『リーダー育ての名人GM (ゼネラルマネージャ)』  
を一人雇用するくらいの料金の数分の一で、

「それ以上の付加価値を」をコンセプトと  
しています。



ほとんどの企業様から頂く質問への回答をまとめてみました。

## よくある質問

### Q 1. 最低契約期間などがありますか？

**A.** ありません。1ヶ月だけの利用でも問題ありません。  
必要な時に、必要な回数、必要な月数、必要な人数でご利用頂くことができます。私達の気持ちとしましては、育てたい人財を、育てたい時に、望まれるマネジメント・リーダーのレベルに育てる、御社のリーダー育成 推力増幅装置(Booster)としてお力になりたいと考えております。

### Q 2. 月間上限予算などを決められますか？

**A.** 決められます。  
月額40万円の上限予算でと決めて頂ければ、その範囲内でご提供させて頂く構成（内容・人数・回数等）を組み立てさせていただきます。  
月によってご予算を変えて頂いてもまったく問題ありません。

### Q3. 他社との違いや強みは何ですか？

**A.** 実際の企業の現場では、様々な問題が絡み合っており、一つの専門スキルだけですべてが解決するという問題はなかなかありません。社員が必要な数々の専門スキルを全て学び、そのスキルをどう目の前の現場課題解決に組み合わせて使っていけばよいのかを考え応用していく必要があります。多くの年数の経験を積み重ねることで、それを実現していくレベルが上がっていきませんが、それを初心者マークのマネージャにすぐに求めてもなかなか実践できません。これを伴走支援することができるのが、他社との違いであり、私達の強みとなります。

### Q4. トレーニング内容の共有はどうなりますか？

**A.** 対面集合やWEBリモートでの研修は、人事部や所属事業部の育成担当の方のオブザーブ参加をしていただくことで、内容共有が可能です。  
マンツーマン・コーチングの場合は、基本的には他者に話しにくい内容も含まれることが多いため、コーチとだけの対面支援となります。企業様によっては、受講者の方にご相談し、オブザーブ参加をご了承される場合は、その方のオブザーブによりコーチング内容の共有も可能です。

## Q5. 必要なスキルを集中的に学ぶ研修も可能ですか？

**A.** 可能です。

ご要望の知識スキルに焦点を合わせて、目的目標を共有確認させていただき、それを実現できるプログラムを組み立てます。1日～2日の集合(or Webリモート)研修で、修得する知識スキルを学んで頂いた後、それを実際の職場での実践を支援するフォローアップ・コーチングにより、「いい勉強ができたね」で終わらせない、課題解決と成長の同時実現をサポートさせていただきます。

## Q6. 昇格者が50名前後の場合、実施可能ですか？

**A.** 可能です。

最初に、受講者に到達して欲しい目標レベルを共有させていただき、現状と目標到達レベルの間をつなぐ実践プログラムを組み立てます。初回集合研修を1～2日で行い、その後、1ヶ月ごとに、お一人45分間のマンツーマン・コーチングを、2～3回(2～3ヶ月間)行い、実際に直面している職場課題の解決を支援します。1回の受講者は定員8名様ですので、このプログラムを、順次追加開催していくことで、ご希望の対象者の皆さま全員へのご提供が可能となります。

## よくある質問

Q7. 初回の集合研修には全受講者を参加させたいのですが、上限人数はありますか？

A. 初回集合研修のご参加人数の上限はありません。  
基本定員8名の背景は、研修効果の検証で、受講者30人を超えると、講師が一人ひとりと直接対話する機会が減少し、その対話度合いと比例して、一人ひとりの学ぶ知識スキルの理解度や、実際の職場での活用意欲が下がっていく結果が出ています。そのためその後のマンツーマン・コーチング回数を増やすことで理解度・活用意欲の低下をカバーすることができます。

Q8. コーチング期間中のSNSフォローアップとありますが、具体的には何をやるのですか？

A. 初心者マークのマネージャが、腕利きマネージャのレベルに近づくことができる秘密が、このSNSフォローアップです。さまざまな課題解決の知識スキルを、実際の職場課題の解決に適用するためには、「わからない…」と思ったときに、すぐにその壁に対処するコツを伝授されて実践し、それを「乗り越える小さな成功体験」が必要です。これを日々繰り返すことで、知識スキルを実際の職場課題の解決に活かす型を体得できます。電話やWebリモートのように、時間設定をすることなく、訊きたいときに打ち込んで、講師からの返信を受けてすぐに実践する、講師とその受講生だけの専用ホットラインSNS(chatworkを予定)を契約期間の間ご提供します。  
有料オプションですが、学びを実際の課題解決につなげる効果と成長実感は確実に得られます。

Q9. こちらが希望するテーマで、「WEBリモート対話型講演セミナー」を、90分間という時間でレクチャーを受ける場合、どのような構成になるのですか？

A. 弊社がご提供させていただく内容は、実践ですぐに活用し、より成果を上げられる方向への大きな変化を生み出していくことを目的として組み立てます。

構成としては、該当テーマについての基本知識を冒頭でご紹介したら、後は、すぐに、実践で使えるポイントに話を移し、それを実践で適用する上での課題などをブレイクアウトルームに分かれて、3~4人で意見交換していただきます。そこで出てきた課題や質問を全体で共有しながら、実践への障害を減らすプロセスを共有します。これを、ポイント別に3~4回行います。

タイトルに、「対話型」と入れているのがその理由です。

また、各自の現場ですぐに使うことが目的ですので、人生や仕事の成功を導く原理原則に基づいた実践を繰り返し重ねた成果創出が確認できているシンプルなノウハウをご紹介します。

ですので、次のようなレクチャーをお求めの場合は、お役に立てません。

- (1) これまでの世の中になかった新たな技術・ノウハウを提供して欲しい場合
- (2) アカデミックな学び（定義、分類、違いの整理、理論背景、体系化等）を望まれる場合
- (3) 一緒に学ぶ人と協力・意見交換してお互いを磨き合う場や機会は、構成の中に必要ない場合



## よくある質問

Q10. マンツーマン・コーチングを申し込む場合、  
最低人数の設定はありますか？

A. 最低人数の設定はありません。  
お一人様だけのお申し込みもいただけます。

Q11. マンツーマン・コーチングを受ける受講者  
の地域指定や地域限定はありますか？

A. コーチングをお申し込み頂く方の地域指定や地域限定はありません。  
原則、webリモートでのマンツーマン・コーチングとなりますので、日本中どこからでも、そして、  
面談時間の設定調整が必要とはなりませんが、世界中のどこからでもご参加可能です。