



## 伝わらない前提で向き合う 「思いを届ける」

以前、経営者さまが伝えたはずの言葉について、管理職を含む社員のみなさまから聞こえてくる声をお伝えしました。「そんなことを聞いた覚えがない」という彼らの本音は、いまなお地域企業のあちこちで語られています。こうしたすれ違いと、どう向き合えばいいものなのでしょう。いままで通りを発展させるべきなのか、それとも見直すべきなのか。では実際に、社員のみなさまの声に耳を傾けてみましょう。

### CONTENTS

#### 02 特集記事

思いが届かない理由を、社員側から考える  
伝えている“つもり”から卒業する

CROSS TALK

株式会社デンソー社員さま

#### 06 INFORMATION

【SEMINAR】

OKBビジネスセミナーのご案内《2026年6月～9月》

【SERVICE】

メール会員募集中！

# 思いが届かない理由を、社員側から考える 伝えている“つもり”から卒業する



前々号のKBC TIMES158号（2026年1月発刊）では、株式会社デンソーが取り組む新しい人材育成の試みをご紹介しました。「人材育成を推進する側」の声を通して、自社の育成スタイルを見直した経営者さまもいらっしゃったようです。しかし、現場の社員のみなさまはどのように受け止めているのでしょうか。今号も引き続き同社にご協力いただき、「育つ側」の声から「会社がアップデートすべきこと」を追いました。

## はじめに

ファシリテーター：OKB 総研 戦略事業部 三品貴宣

経営者さまの多くは、「社員が外の世界を知ることは、退職につながるのではないか」という不安をお持ちではないでしょうか。さらに言えば、懸念しているのは「社員が見識を広げた結果、自社の当たり前に不満を抱くかもしれない」だと思われます。では実際に、外の世界を知った社員たちは何を感じているのでしょうか。起業のプロセスを疑似体験できる「Startup Weekend」\*の運営に携わる私のもとには、会社の中で「社員」として働く参加者たちのさまざまな声が届きます。そのほとんどは、「学んだことを自社の現場で再現できない」という戸惑い。「逆カルチャーショック」とも言える感情を抱くものの、それが原因で帰属意識が低下するのではなく、むしろ組織の「当たり前」を外側の視点から問い直し、自社での役割や自身を客観的に見つめ直す参加者が多いように感じます。

こうした感覚は、経営者さまご自身の経験にも重なるのではないのでしょうか。創業や事業承継の過程で、慣れ親しんだ立場から離れてみた結果、

不安や違和感を抱きながらも、視界が開けていった感覚。これこそまさに、本紙で「外の世界を知る」と表現する「越境学習」なのです。その本質は、即効性のあるノウハウ獲得ではありません。社員本人にとっての常識、組織にとっての当たり前など、「前提」を問い直す力を育てることにあります。だからこそ重要なのは、外の世界で「社員に何を学ばせるか」ではなく、社員がそこで抱いた違和感や葛藤を「会社はどう受け止めるか」になります。「本人の成長」や「いい経験をした」で終わらせてしまうのか、それとも「会社が見直すべき材料」として生かすのか。そこに、経営者さまの姿勢が問われているような気がしてなりません。

それでは、外の世界を知った社員にはどんな心境の変化が訪れるのでしょうか。ご自身の経験と重ねながら今号を読み進めていただくことで、単なる人材育成にとどまらない示唆が見えてくるはずです。

\* Startup Weekend 2007年、米国コロラド州ボルダーではじまった起業体験イベント。金曜夜から日曜夜までの54時間で、アイデアをカタチにするための方法論を学び、チームでプロトタイプやビジネスモデルづくりを実践する。2009年の東京からはじまり、2025年には日本通算98都市で開催。なおStartup Weekend 刈谷では株式会社デンソーがスポンサーとなり、社員を積極的に送り込んでいる。

## CROSS TALK

「Startup Weekend」に参加した株式会社デンソー（以下、デンソー）の社員さま5名に集っていただきました。申し込んだ動機はそれぞれですが、業務で感じた何らかの「モヤモヤ」がきっかけのようです。私たちOKB 総研は、「企業の規模で社員の悩みは変わらない」ことを改めて実感しました。（五十音順）

### 高武 瑛子さん

社会イノベーション事業開発統括部 データ活用推進室  
データロジスティクス課 担当係長

**モヤモヤ** 入社以来、製造に携わりキャリアを積む中で、次第に停滞感を覚えるように。成長実感を求めて転職を考えたものの、子ども2人を育てる生活を自分だけの意志で変えるのは難しく、思考もどんどんネガティブに。そんなとき友人の起業で新しい選択肢を知り、配偶者の一声で2023年の「Startup Weekend 刈谷」に参加。今号の参加者の一人である馬場さんいわく、「一番人生が変わった人」。

### 段下 駿平さん

生産技術部 自動化技術開発室 マテハン技術標準課

**モヤモヤ** 順調にキャリアを積む一方、得たスキルがこの先も通用するのかと、物足りなさを募らせていた。とはいえ裸一貫で外へ飛び出す勇気はなく、転職に踏み切れず。そこで自分を試すべく、2024年の「Startup Weekend 刈谷」に挑戦。成長につながる数々の学びを得られたことから、翌年は海外へ。ダナン開催、クアラルンプール開催と、アジアでの経験を重ねている。

### 馬場 浩輔さん

関連会社（出向中）システム開発部 主幹

**モヤモヤ** 初参加は2022年の「Startup Weekend 刈谷」。新規事業開発を担当する中、新しい視点を養うために、武者修行のつもりで飛び込んだ。翌年、現職に向向した後も名古屋開催に挑戦。チームメンバーの離脱などを通して、起業の難しさとまだ学ぶべきことがあることに気づく。現在はオーガナイザーとして、参加者の挑戦を後押ししている。

### 会社概要

#### 株式会社デンソー

設立：1949年  
本社所在地：愛知県刈谷市昭和町1-1  
代表者：代表取締役社長 CEO 林 新之助  
従業員数：連結158,056人、単独43,781人  
事業内容：自動車部品の製造  
www.denso.com/jp/ja/

### 清水 崇広さん

サーマルシステム開発2部 制御開発室 開発1課 担当課長  
株式会社モチベージ 取締役

**モヤモヤ** やりがいとリスペクトできる先輩に恵まれ、充実した日々を送る中、思いつきで社内アイデアソンに参加。そこで知り合った社員の紹介で、2023年の「Startup Weekend 刈谷」に気軽な気持ちで申し込む。参加当日、さまざまな業界の価値観と出会い、新たな思いが芽生えて最終日に起業を決意。現在はデンソー社員と起業家の二足のわらじで活躍中。

### 早田 龍二さん

メカトロニクスコンポーネント開発部 システム実証室 マスター

**モヤモヤ** 今回唯一の転職組で、堅実な職場環境に居心地のよさを感じていた。肅々と業務をこなしていたが、ふと自分の視野に疑問を抱く。そんなとき、2024年の「Startup Weekend 刈谷」でオーガナイザーとして企画・運営を担う同じ部の社員から誘われ、参加を即決。そこで受けた刺激のおかげで、いまは「チャンスがきたらまずやってみる」がモットーに。

OKB 総研 戦略事業部

#### facilitator 三品 貴宣

**モヤモヤ** 銀行でキャリアを積んだのち現職へ出向。培ってきた視点や働き方とは異なる世界に直面し、危機感を抱く。さらに地域の経営者さまの伴走支援を担ったことで、自分の枠を超える必要性を痛感する。その一歩として、2023年の「Startup Weekend 名古屋」に参加。得た学びを地域に広げるべく、翌年の「Startup Weekend 大垣」復活開催へとつなげた。

## 思いは、社員に届いているのか

**OKB 総研 三品貴宣（以下、三品）**：「Startup Weekend」への参加にあたって、馬場さんと段下さんはご自身で情報にふれ、参加を決められたと聞いています。それぞれ、どのような経緯だったのでしょうか。

**デンソー 馬場浩輔さん（以下、馬場さん）**：社内の有志による自己啓発コミュニティがありまして、イベントや取り組みの情報が流れてくるチャット形式の掲示板で知りました。

**デンソー 段下駿平さん（以下、段下さん）**：私も同じく、その掲示板で知りました。前年の刈谷開催に参加した社員同士がやり取りするチャットを見て、「こんなのがあったんだ」と。

**馬場さん**：刈谷開催に参加した仲間と社員向けのPRイベントを企画して、それを段下さんが見てくれたんです。

**三品**：その自己啓発コミュニティは、どれくらいの社員さまが参加されているのでしょうか。  
**デンソー 清水崇広さん（以下、清水さん）**：4,000人くらいですね。

**三品**：すごい規模ですね！  
**清水さん**：いろいろなイベントやセミナーがほぼ毎週アップされていますから、閲覧頻度も高いですね。

**三品**：自己啓発というと、「新入社員や若手社員が自主的に行うもの」というイメージがあります。でも、私も参加した2025年の刈谷開催には、管理職層にあたる年代のデンソー社員さまも参加されていましたよね。私としては、それが一番意外でした。

**馬場さん**：一般論で言えば、私を含め中年層の多くは「自分には関係ない」「若くて感度の高い人がやるもの」と考えてしまうと思います。デンソーがそうっていないのは、ソフトキャリア支援室の山田さんのような人たちと、それを後押しする役員クラスが存在があるからでしょう。「そうじゃないよ」と、いろいろな場面で社員みんなに伝えてくれていますから。

**三品**：山田さんは前々号のKBC TIMESで、今回集っていただいた5名のような人材を全社員の20%、つまり5人に1人いる状態にしたいと話されていました。

**馬場さん**：現状、まだそこまで多くはない印象です。例えば自己啓発コミュニティの参加者4,000人が、全員行動まで結びついていかると言われると、難しいでしょう。

**デンソー 高武瑛子さん（以下、高武さん）**：やっぱり、自分の意志で行動を起こして経験しないと、血肉にはならないと思うんです。上司に言われたから、誰かに言われたからでは得られるものが全然違う。本人に受け止める準備ができていないと、吸収すらできないというか。

**三品**：そこは、会社側がコントロールできる部分ではありませんよね。

**高武さん**：だからこそ、つねに選択肢が用意されている環境は本当に大事で。「何かやりたい！」と思ったときに見て、刺さる何かに出会ったときだけ行動を起こせばいい。私はそれで十分だという気がするんです。活動する社員が増えた方が確かにいいけれど、催促するものではないというか。そう考えると、つくづく当社の自己啓発コミュニティをはじめた社員ってすごいんですよね。よくそこに気づいたな、って。

**三品**：会社にできるのは「社員を動かす」ことではなく「社員が動ける状態をつくる」ことなのかもしれません。それをふまえると、山田さんが目指している20%をこれから達成するにあたって、やるべきことは何だと思われますか？

**馬場さん**：あくまでも私の知り得る範囲ですが、デンソーは必要最低限でできていると思います。自己啓発コミュニティへの関心の寄せ方や公式SNSでの発信を見ていると、越境活動について肯定的であるのが伝わってきます。そうした発信によって、安心して挑戦できる雰囲気をつくっているのでしょうか。

**三品**：そもそも、「人材育成を推進する側の思いは社員に伝わっている」と言えるのでしょうか。

**馬場さん**：会社がいくら「社員一人ひとりのやりたいことを応援していますよ」と発信しても、そう言っていること自体を知らない社員は、思っているよりも多いでしょうね。チャンスを与えられても、いま抱えているモヤモヤに刺さらなければ記憶に残らないし、業務に追われていればスルーされますし。そういう意味で、「個人の感度に依存している部分はある」と感じます。

**高武さん**：たしかに私も、あれだけの規模の自己啓発コミュニティの存在を、教えてもらうまでは知りませんでした。

**デンソー 早田龍二さん（以下、早田さん）**：どれだけ思いを言葉で伝えても、アンテナを張っていない人の目には止まらないですね。将来への不安や物足りなさとか、何らかのモヤモヤを抱いていないと、目の前にあるチャンスを“自分ごと”に受け止められる瞬間はなかなか訪れないと思います。

**三品**：発信する側の会社からすると、どうしても「伝わっていない」と感じてしまう場面が出てくる、ということですね。

**馬場さん**：やっぱり、行動を起こすかどうかは、「本人の意志」もありますし、「タイミング」もあるのだと思います。

**早田さん**：でも、活動をはじめた社員数は確実に増えていると思います。社員の活動を称える社長表彰制度で、エントリーできるハードルが最近上がっていますから。それだけ、目を見張る取り組みをしている社員が多くなったのでしょうか。

**馬場さん**：10年といったスパンで、少しずつ浸透し、広がってきているんでしょうね。そもそも自発的であるべきものですし、会社が指示したり説得したり、催促して進めるものではありませんから。

# 社員それぞれが味わった、 モヤモヤのあれこれ

**三品**：「Startup Weekend」に参加するきっかけになったモヤモヤについて、詳しく教えてください。

**馬場さん**：モヤモヤがきっかけというより、自己啓発コミュニティを閲覧していたら「起業体験」という言葉に目が止まったという感じ。当時は新規事業を考える部署に所属していたので、「こういうところにも行かないといけないよね」という意識が浮かんで。

**三品**：「学び」を求めて、手を挙げたんですね。

**馬場さん**：そうしたら、会社ごとの考え方や常識の違いとか、世代ごとの価値観の違いとか、想定外のことばかりに驚かされて。ついこの間の名古屋開催でも、高校生の価値観を目の当たりにして、ついていくのに必死でした。でも、おかげで狭い世界で生きていたことを知れて、自分の常識や価値観について改めて考えるきっかけを得られました。

**三品**：会社の中での当たり前が知らず知らずのうちに自分の当たり前になり、視界が狭くなっていったのかもしれないね。これをきっかけに、これからの働き方やキャリアの捉え方が少しずつ変わっていったのではないだろうか。

**馬場さん**：興味はあったけれど業務には直接関係のないキャリアコンサルタントの資格を取得したり、定年退職後の働き方について考えるようになったりしています。以前だったら「定年したら再雇用かな」くらいにしか考えていませんでしたが、変わりましたよね。

**高武さん**：私の場合は、停滞感です。毎日すごく忙しいのに成長実感を得られなくて、「こんなにやっているのになんで？」と悩んでいました。そんな状況から抜け出すきっかけを得て、とにかく変わりたい。

**三品**：まさに、業務や日常に追われてスルーしてしまっていたんですね。

**高武さん**：でも、子どもたちの生活を大切にしたいと、自分の環境を大きく変える選択はできませんでした。そんな中でStartup Weekendに参加したのは、本当に直感だったんです。

**三品**：馬場さんから「一番人生が変わった人」とご紹介がありましたが、ご自身にとって、どんな転機が訪れましたか。

**高武さん**：いざ参加してみて衝撃だったのは、参加者のみなさんの姿勢でした。仕事が忙し

くても職場の外に出て、知らない世界で学ぶという姿勢は、なかなか一歩を踏み出せなかった私とは、まったく真逆だった。後日、そこで審査員を務めた方が主催したイベントにも直感で参加しました。「これを地元でやりたい！」とひらめいた後は、もう本当に勢いで。メンバーを集めて、みんなで盛り上がり、そのまま地元での地域活性化イベントを実現させました！

**三品**：キャリアに不安を持っていた人だとは思えない行動力ですね。

**早田さん**：「職場しか見えていなかった」という部分では、私も一緒かもしれません。居心地がよくてメリットも多い環境なのに、「このままでいいのだろうか」という思いを心の奥底に抱えていました。

**三品**：「働きやすさ」だけでは安心できなかったんですね。

**早田さん**：開発の実験・評価を専門とするエンジニアが集う部署に所属しているものだから、考え方や価値観が近い人と過ごす時間が長くて。上手く言い表せないのですが、「ゆるやかに外の世界との距離が開いていく感覚」があったというか。言葉にできない不安と向き合うためには、いまの自分の立ち位置を確かめられる視点が必要なのかもしれない、と。そのために、外の世界に一度行ってみたいと考えていたんです。

**三品**：その感覚は、「囲い込み型育成」に対していまの若手世代が抱く違和感の一つなのでしょう。でも、Startup Weekend参加後もいまの部署に所属されていますよね。

**早田さん**：それが、声をかけてくれたのが同じ部の社員だったんです。「申し込みは今日までだよ。参加しなよ」という軽いノリで。その一言をきっかけに、自分は職場の一部しか見えていなかったことに気づきました。いま思うと、誘ってくれた社員はそれに気づいていたのでしょう。

**三品**：転職といえば、段下さんも検討されたことがあったとか。

**段下さん**：そうですね、考えていた時期がありました。Startup Weekendに参加すれば、自分は社会でどれだけ通用するのか、客観的に確かめられると思ったんです。

**三品**：会社から与えられる経験だけでは、

物足りなかったということでしょうか。それでもいまの職場で働き続けることを選択した理由はどこにあるのでしょうか。

**段下さん**：純粋に、デンソーがいい会社だと改めて気づいたからです。Startup Weekendや副業のような、社員の自発的な取り組みを会社自体が奨励してくれている。さらに、お手本とすべき優秀な社員と出会えるチャンスも多い。デンソーで学ぶべきことはまだまだあると感じています。もし、いつか辞めることになったとしても、そこに至るまでの挑戦を後押ししてくれた感謝は忘れないでしょう。

**三品**：清水さんは、起業した社員のお一人ですね。

**清水さん**：そうです。2023年のStartup Weekend刈谷の最終日に決意して、1年後の10月に。はじめてですね、自分からゴールを設けて、そこから逆算して成し遂げるために進んでいったのは。

**三品**：他の方と比べると清水さんは特筆するほどのモヤモヤは抱えていなかったようですね。

**清水さん**：私がいろんなことに気づいたのは、Startup Weekendに参加してからです。それまではソフトウェア開発チームの管理職として働中で、自分は社会に何らかの貢献ができていたと思っていました。でも外の世界を知ってみたら、エンドユーザーからは遠い場所にいた。私たちに届く感謝はメーカーさんたちの声であって、車に乗っている方々の声ではないんですね。

**三品**：手応えを感じながらもいまの視界の外側にある世界の存在を再認識されたのですね。

**清水さん**：職場では、同じ前提条件の中でコミュニケーションを取ることが多いですからね。外に出てみたら、会社ごとにカラーがあって、世代ごとにも価値観の違いがあった。それを知ったら、「いま見えている世界がすべてじゃない」と思えるようになったんです。しかも組織って、気づかないうちにカタチを変えていくものなんですよ。だから、自分の部署も、デンソーも、ずっと現状のままだとは限らない。そう感じるようになりました。

# 外での経験が変えた、 会社とのつき合い方

**三品**：外の世界を知って、成長やキャリアに対する気持ちに変化はありましたか。

**高武さん**：自分が向いていることとやりたいことに気づけたタイミングに、社内でそれを実現できるポジションの公募が出て、迷わず手を挙げました。

**三品**：経験豊富な高武さんの異動希望に、部署のみなさまの反応はいかがでしたか。

**高武さん**：私が抜けたら大変になるはずなのに、直属の上司とほとんどの同僚が応援してくれました。いまは社外活動のことで、いろんな部署の社員が声をかけてくれます。以前の自分は狭い世界で生きていて、会社の悪い面ばかりが目についていただけなんですよね。

**清水さん**：そうなんです。本業さえしっかりやっていれば、副業のような会社としては対価を得られない活動であっても、デンソーの上層部をはじめ、社員みんなが応援してくれますよね。私も少しずつそういうところが見えてきて、懐の深さを感じています。考えてみれば、もともとそういう社風だったけれど、ようやく気づけるようになったというか。

**三品**：外の世界を知ったからこそ、会社への感じ方も少しずつ変わってきたのかもしれないね。

**高武さん**：正直、いまではほとんど会社が好きになっています。

**段下さん**：Startup Weekendで起業の実体験をしたことによって、会社へのリスペクトも増えましたよね。ビジネスをするってそんなに簡単なことじゃない。

**三品**：「顧客」や「課題」を見つけるって簡単じゃないですよ。さらにアイデアが白紙に戻ることも、メンバーが離脱することもある。スタートアップの1年間を経験できるといわれるだけです。

**段下さん**：その3日間をきっかけにいろんな人と関わるようになって、人間力とか語学力とか、自分に足りていないいろんなことに気づけました。つねに私の前に現れてくれるロールモデルのような方たちと、いつかは渡り合えるようになりたい。

**三品**：「Startup Weekend」での経験を経て、業務との向き合い方はどのように変わりましたか。

**段下さん**：職場に迷惑がかからない程度に、なるべく難しいことに挑戦しています。やっ

ぱり、会社から一番受けている恩恵は「経験値」をもらえることじゃないですか。得られた学びを深く落とし込めるようになるには、まず自分の能力を高めなくてはなりません。だから、優秀な社員と出会ったら、行動をつねに観察しています。すごく学ばせてもらっています。

**早田さん**：外の世界の人から学んだこと、影響を受けたことは私もあります。Startup Weekendで出会った人に、どんどん前に進めていくタイプがいたんです。それは、業務を線引きして、何をやるにしてもお伺いを立てながら進めていた私にはない価値観でした。

**三品**：堅実な職場で働く早田さんにとっては衝撃だったでしょうね。

**早田さん**：おかげで、「ここまでは自分で結論を出そう」と判断し、その結果を報告するという主体的な一歩を踏めるようになりました。それに、社内外につながりができたことで、本業の専門分野について相談できる相手が増えました。いままでより活動できるフィールドが広がった感覚があります。

**清水さん**：あとStartup Weekendで、デンソーでの当たり前を褒められたのは、5人共通の気づきではないでしょうか。デンソーには、話し合っている内容をホワイトボードに書き出して、論点整理や次のアクションを決めていくという文化があるんです。

**馬場さん**：オーガナイザーとして企画・運営側の立場から見ようになって、デンソー社員の強みを改めて認識しました。場をまとめるべきところはきちんとまとめて、締めるところは締めて、最終的にカタチにしていく。そうしたリーダー的な役割を、自然と担っているシーンをよく見かけました。

**清水さん**：当たり前だと思ってやっていたことに、ちゃんと価値があると実感できたのは、外の世界で経験を積んできた人たちと出会えたおかげですよ。

**三品**：経営者さまからすると、「外の世界を

知る」が「辞める」につながる不安は、なかなか拭えないようです。

**清水さん**：それが退職要因になることはまずないです。「自分がどこで何を成し遂げたいか」という、自分の意思で決まるものですから。もう、「定年までここで働く」という世界観はなくなりつつある。企業規模を問わず、多くの経営者さまにとっても、もう分かっている話だと思います。私はむしろ、雇う側だけではなく働き手側にも気づいて欲しいことがあって。

**三品**：終身雇用という前提が失われつつある中で、「社員にもアップデートすべきことがある」と。

**清水さん**：特に定年間近の働き手の方にお伝えしたいのですが、会社を退職した後も人生は続いていきます。いま、その後の収入減を見据えて備える人が増えています。デンソー社員である私も同じで、会社での肩書を失った後の人生を考えなくてはなりません。だから、自分自身がそのロールモデルになりたいと思っています。起業してからは辛いこともありますが、これを経験しておかないと定年退職後に困るでしょうから。

**馬場さん**：だから、越境活動は「若くて感度の高い人がやるもの」と決めつける話ではないんですよ。

**三品**：お話を伺っていて、デンソーさまの「社員が挑戦できる関係性をどうつくるか」という姿勢に、大きなヒントがあるような気がしました。前々号の「それぞれのビジョンを達成するための“中間地点”として、主体的にデンソーを選んでもらいたい」という山田さんの言葉を改めてふり返ると、社員が社外に目標を置くことを受け入れ、「選ばれる側」として向き合っている姿勢も伝わってきます。**清水さん**：すごいですよね、会社側の声を伝える人がそこまで踏み込んだ発言をするなんて。私も同じ意見です。



OKB ビジネスセミナー 《 2026年6月 ▶ 9月 》

SEMINAR

開催日	時間	セミナータイトル	対象	講師	会場	受講料	定員
6月	12日(金) 10:00~17:00	「カスハラ対策義務化」に備える！ 管理職のための実践カスタマー ハラスメント対応研修	経営者 幹部 管理職 現場責任者 管理部門責任者	株式会社ヒューマンブレインアソシエイツ アソシエイトメンバー 菅田 芳恵 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネススクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	30名
	23日(火) 13:00~17:00	今こそ決断の時！ シニア人材を活かす 賃金設計セミナー ～シニアの経験を会社の推進力に～	経営者 人事担当者 シニア人材の活躍 にお悩みの方	セレクトシニアアンドバリエーション株式会社 代表取締役 平康 慶浩 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネススクラブ会員 5,500円 一般 13,200円	30名
	25日(木) 10:00~17:00	管理職・リーダーのための 令和時代のマネジメントと 「人に任せる技術」	管理職	株式会社アタックス 執行役員 シニアパートナー 中小企業診断士 産業カウンセラー 北村 信貴子 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネススクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	30名
7月	10日(金) 13:00~16:30	利益率10%を実現する 「自走型工場」の作り方 ～現場の指示待ちを打破し、 人が育つ仕組みの3条件～	経営者 幹部 工場長	工場改善サービス株式会社 代表取締役 田代 勝良 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネススクラブ会員 5,500円 一般 13,200円	30名
	28日(火) 10:00~17:00	若手社員のための 「報・連・相」スキルアップ研修	若手社員 新入社員	株式会社ビジネスプラスサポート 人財育成プロデューサー 竹内 真佐子 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネススクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	30名
8月	21日(金) 10:00~17:00	新任経理担当者のための 経理の仕事入門 ～数字を味方に、会社を強くする！～	中堅社員 若手社員 新入社員 新任経理担当の方	御堂筋税理士法人 税理士 高岡 亜子 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネススクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	30名
	25日(火) 15:00~17:00	「その対応が分かれ道」 セクハラ・パワハラ対応の手引き ～これだけは知っておきたい最低限の知識～	経営者 幹部 管理職 人事労務責任者	弁護士法人北見法律事務所 社会保険労務士法人北見事務所副所長 弁護士・社会保険労務士 北見 拓也 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネススクラブ会員 5,500円 一般 13,200円	30名
9月	8日(火)	新入社員 フォローアップ研修	新入社員	株式会社 Carritra 講師 長谷 英子 氏	OKB Harmony Plaza 名駅	各回 共立ビジネススクラブ会員 5,500円 一般 13,200円	各回 30名
	11日(金)				OKB 総研 セミナールーム		
	15日(火)				ワークプラザ岐阜 大会議室		
	18日(金)				OKB Harmony Plaza 名駅		

お申込方法

- Web申込 OKB総研 Web サイト内のお申し込みフォームをご利用ください。
- FAX申込 OKB総研 Web サイト内より「お申込書」を印刷していただき、必要事項をご記入のうえ、送信してください。

セミナー詳細・お申し込み  
([www.okb-kri.jp/seminar/business/](http://www.okb-kri.jp/seminar/business/))



登録  
無料

メール会員 募集中

OKB総研は、メール会員を随時募集しています。イベントやセミナーの開催情報、独自の視点でまとめた調査結果、マッチング情報(希望者限定)などをいち早くお届けいたします。ぜひご登録ください！

メール配信サービスのお申し込み  
([www.okb-kri.jp/contact/mailcontact/](http://www.okb-kri.jp/contact/mailcontact/))

