

中堅社員研修 2026

部下や後輩のモデルとなる行動ができる。
育成するために正しく関わることができる。
チームで成果を挙げることができる。
これからリーダーになっていく方に向けた
マネジメント基礎習得プログラム。

【集合型研修】

S・Yワークス人財育成研修

【全国5会場で開催】

仙台 静岡 大阪
東京 南魚沼

2026.11 START



中堅社員にこそ教育を！

～成長を続ける企業は、活躍する中堅社員づくりに注力しています。

中堅社員が抱える課題

- ・後輩に、正しい仕事の進め方を示せない
- ・指示待ちの姿勢でいることが多い
- ・部下や後輩との関わり方が分からない
- ・日常業務で手一杯
- ・自らの成長に向けて学んでいることはない



中堅社員に求められる姿

- ・部下や後輩のモデルとなる
- ・チームの中心として自発的に仕事を進める
- ・部下、後輩を育成する
- ・率先して新たな仕事に挑戦する
- ・自らの人間性と能力を自発的に磨き続ける

活躍する中堅社員に育成する入口として…

3つの不安を希望に変えることが必要です

1. 自らの業務に対する不安



目標達成プロセス習得、仕事の圧縮付加

与えられた役割を全うし、自発的に新たな挑戦も行っているという自信が、自発的なチームへの貢献、後輩指導への自信の源となります。
新入社員の頃と比べて研修などの機会が減る中、自らの習慣を変えるきっかけが必要です。

2. 上司への関わりに対する不安



主体性と上司へのフォロワーシップの習得

言われたことは全うしている、という段階から、自信を持って自ら考え判断し、上司の先回りをして全体善の行動を取るために、上司との関わり方、チームの中心として求められる振舞いを学ぶことが突破のカギになります。

3. 部下、後輩指導に対する不安



部下に届く言葉とリーダーシップの習得

「こんなことを言って良いのか…」

初めて部下を持つ、多くの若手リーダーが直面する悩みです。どのような言葉を伝えるべきか、その思考と判断の軸となる考え方の習得が必要です。

リーダーの入口に立つ中堅社員に必要な、マネジメントの基礎

自分自身のマネジメント self management

- AIに頼るのではなく、自ら考え、答えを出す思考力を身につける
- 環境や周囲の責任と考えず、自分に換えられるものに目を向ける
- 自らが部下、後輩のモデルと成れるよう成長を続ける

部下、後輩との関わり member management

- 部下、後輩と向き合い、積極的にコミュニケーションをとる
- 部下一人ひとりの長所を見つけ、その長所を伸ばすよう指導する
- 部下一人ひとりの心に、個別で言葉を届けることができる

先輩、チームとの関わり team management

- リーダーの意図を汲み、先回りしてメンバーに指示を出すことができる
- リーダーシップの基本を知り、部下や後輩に対して実践できる
- 現場品質に妥協しない厳しさと、高め続けるmake better発想を持つ



昨年参加した方々の声

部下の育成、モチベーション、
今自分が悩んでいることの
解決に繋がりそうな、考え方
のヒントになりました。

現場管理職・30代

リーダーに求められる
考え方や行動を知り、
自分が目指す、理想の
リーダー像が明確に
なりました。

リーダー候補・20代

優秀なフォロワーが優秀な
リーダーになるという事を知り、
まずは、優秀なフォロワーを
目指すべく、常に一段階上の視点
をもつ大切さを感じました。

リーダー・20代

理想から考えると、理想と現状の
ギャップ、解決すべき課題を
発見できることを知りました。
理想を持つために、主体的に
物事に関わりたいです。

リーダー・30代

プログラム概要

■研修概要

コース名	株式会社S・Yワークス 中堅社員研修 2026
狙い/目的	部下や後輩を育成し、次の中堅幹部となる為の思考法とマネジメントの基礎的な考え方を学び、日々の実践に活かす。
主な対象	○主に入社2～7年目までの社員の方全般 ○今後役職を担う、部下を持つ可能性のある方 ○店舗運営を任せられている店長等 ○教育・人事担当で社内研修を検討されている方
研修様式	○座学 ○グループワーク・ディスカッション ○発表・プレゼンテーション ○課題・個別フィードバック
回数と時間	○5時間/回 × 計5回 = 25時間/人 ○第1回～第5回、全て13:00～18:00
費用	お一人様 365,000円(税込)

■各回のテーマ・講座内容

第1回	部下の育成とマネジメント入門 ○先輩、上司の役割を知る～定着ではなく、育成を志向する ○部下の人間性を高める指導の在り方 ○個別対応×長所進展の発想
第2回	伝わる言葉を持つ～プレゼンテーション実践 ○伝わる表現の基礎を身に付ける ○伝わりやすいプレゼンテーションの構成 ○相手に合わせて伝え方を変える個別対応力の強化
第3回	部下とのコミュニケーション基礎 ○部下一人ひとりを理解し、関係を構築するコミュニケーション ○部下の心を動かし、行動を変える叱り方 ○日常の言葉選びで意識すべきポイント
第4回	リーダーシップとフォロワーシップの考え方 ○組織で仕事を進める際のコミュニケーション・周囲との関わり方 ○最強リーダーになるために実践したいフォロワーシップ ○組織に良い影響を与えるリーダーシップ入門
第5回	部下のモデルとなるための業務への向き合い方 ○目標設定と課題設定のための考え方 ○仕事の分解と圧縮、メイクベター ○全体善の発想と自発的な行動

—— 中堅社員研修カリキュラム ——

第1回	部下の育成とマネジメント入門
13:00～14:00	オリエンテーション
14:00～15:00	先輩・上司の役割とは何か
15:00～16:00	部下の思考習慣、行動習慣を変える関わり
16:00～17:00	長所伸展を前提とした個別成長ステージの設計
17:00～18:00	組織、チームで成果を上げるマネジメントの基礎

第2回	伝わる言葉を持つ～プレゼンテーション実践
13:00～14:00	伝わりやすい表現の基礎
14:00～15:00	相手の心に届くプレゼンテーションの構成
15:00～16:00	相手に合わせて伝え方を変える個別対応力の強化
16:00～17:00	プレゼンテーション実践とフィードバック
17:00～18:00	伝える力を持つ部下の育成

第3回	部下とのコミュニケーション基礎
13:00～14:00	部下を個別に理解するコミュニケーション
14:00～15:00	日常の言葉選びが部下に与える影響
15:00～16:00	効果的なフィードバック・面談のポイント
16:00～17:00	課題に向き合わせ、行動を変える叱り方
17:00～18:00	好調な部下、不調な部下、それぞれへの関わり方

第4回	リーダーシップとフォロワーシップの考え方
13:00～14:00	リーダーシップ、フォロワーシップとは何か
14:00～15:00	良いリーダーになるためのフォロワーシップ
15:00～16:00	組織に良い影響を与えるリーダーシップ入門
16:00～17:00	先輩、後輩から頼りにされる中堅社員の共通点
17:00～18:00	フォロワーシップを発揮する部下の育成

第5回	部下のモデルとなるための業務への向き合い方
13:00～14:00	理想から考える目標設定
14:00～15:00	目標を達成するための課題設定のポイント
15:00～16:00	仕事の分解と圧縮を実現するタイムマネジメント
16:00～17:00	課題解決力を高める思考法
17:00～18:00	課題解決力を持つ部下を育てる関わり方

開催概要

講師紹介



取締役 経営コンサルタント 久保 翔平

主に食品を中心とした小売・流通・製造の現場実務コンサルティングに従事。佐藤芳直の思考法をベースに、商品やサービスのブランディングを中心に活動。企業の強みと歴史、理想と現状を把握した上で、机上の空論ではなく完全に個別化された独自のプロセスを構築し、業界において唯一の価値を生み出すブランドになることを第一としている。



上席執行役員 経営コンサルタント 近藤 陽介

人財化セミナーをはじめ、人財系のセミナーやプロジェクトには欠かせないメンバーとして活躍。良い人財を育てることが良いサービスに繋がり、業績が上がるという人財創造コンサルティングで業種を問わず成果を挙げている。毎年全国で300名以上の新入社員を対象に、新人研修を実施している。



人財創造部 チームリーダー 佐々木 瑛理

製菓製パン業における店舗運営のコンサルティングを現場密着で実践している。売場づくりから企画、商品開発などメイン顧客となる女性に支持されるよう女性目線かつ現場視点であることを大切にしている。「売上7億赤字決算の和洋併売店の営業利益を1年で黒字化」「創業200年売上35億の和洋併売店直営部門の売上アップと利益化を実現」等の実績を持つ。



社長総室 門間 かおり

全日本空輸株式会社で客室乗務員として勤務後、化粧品会社の人事部として、採用・育成・研修に携わる。その後、専門学校でビジネスマナーの講師を務め、これから社会に出る多くの学生に働く意義を伝え、社会人として成長し、飛び立つ姿を見届けてきた。自身も高校生の娘を持つ母として、育児の経験を社員教育に活かしている。



人財創造部 鈴木 富美

東京ディズニーリゾートでの接客経験と、ルイ・ヴィトンジャパンでの販売経験を持つ。ディズニーリゾートでは、2017年「スピリット・オブ・ディズニーリゾート」を受賞。これまでの経験を活かし、販売員や新入社員に向けた研修講師を担当。お客様とより良い関係性を築いていくための接遇や顧客創りのノウハウを発信している。



国家資格キャリアコンサルタント 須藤 創平

様々な業界での人財育成研修や、社会人の悩み相談に応える個別面談サービス「S・Yメンター」を担当。これまで述べ300回以上の個別面談や、100回以上の講演を経験。2025年5月、キャリアコンサルタントの国家資格を取得し、働くことに関する個別相談対応のプロとして、経営者対象のセミナー、管理職対象に部下育成をテーマとする研修を数多く行っている。

会場案内

地域	会場名	所在地
仙台	株式会社S・Yワークス	宮城県仙台市青葉区一番町1-2-25 仙台NSビル8階
東京	銀座ユニーク貸会議室 7丁目店	東京都中央区銀座7丁目13-15
南魚沼	湯沢町公民館	新潟県南魚沼郡湯沢町湯沢2822
静岡	TKP静岡駅ビル パルシェカンファレンスセンター	静岡市葵区黒金町49番地 パルシェ本館7階
大阪	AP大阪梅田東	大阪府大阪市北区堂山町3-3 日本生命梅田ビル 5F

会場	仙台	南魚沼	東京	静岡	大阪
day.1	11/18(水)	11/5(木)	11/11(水)	11/19(木)	11/25(水)
day.2	11/19(木)	11/6(金)	11/12(木)	11/20(金)	11/27(金)
day.3	12/16(水)	12/11(金)	12/18(金)	12/15(火)	12/17(木)
day.4	1/14(木)	1/20(水)	1/13(水)	1/21(木)	1/26(火)
day.5	2/9(火)	2/16(火)	2/10(水)	2/18(木)	2/22(月)

オプションコース【2週間に1度の個別面談】～Success Yell Mentor

経験に学び、自ら考え行動する思考習慣を育む個別面談プログラム

<期間中の基本ルーティン>

メンター開始

メンター開始前、経営者、人事担当の方と事前ミーティングを行い、半年間の面談を通しての目標や、そこまでの道のりを設定します。

2週間に1回、 1回20分の面談

ご受講いただく新入社員の皆さんと、2週間に1回、web会議システム「zoom」を使用した面談を行い、個別対応型の人財育成を行います。

<自発を促す、Success Yell Mentorの面談基本スタイル>

1

面談内容は 受講者自ら設定

面談前日、「面談前アンケート」にて、今課題としている事、達成したい目標をご記入いただき、その内容を基に面談を行います。次第に、zoomの面談に対しても当事者意識が高まってきます。

2

メンターは問いかけ 気づかせる存在

面談は、その日までの2週間を振り返る事からスタートします。何が課題なのか、その課題を解決するためにどのように考えるべきか、受講者が自ら考え言葉にし、行動にすることを促します。

3

毎回、取り組み事項を 決めて面談終了

Success Yell Mentorの特徴の一つが、話を聞くだけでなく、次回までに何に取り組むのか？を必ず明確にして面談を終える事。確実に行動を変えることができるようフォローしています。



<2か月に一度、定期報告を実施>

面談開始後、2か月ごとに(半年間で計3回)報告会を行い、受講者のご様子を報告させていただきます。経営者、人事担当の皆様と、弊社で情報を共有しながら人財育成を進めていくことができます。

<ご受講費用>

○Success Yell Mentor導入研修 :110,000円/社
○Success Yell Mentor :22,000円/月

※Success Yell Mentorご受講の場合は、11月～4月の半年間がご受講期間となります。

※ Success Yell Mentorご受講の場合は、導入研修の実施は必須となります。

