

新入社員研修企画担当者の皆様

「今年の新入社員、大丈夫？」

そんな声が現場から聞こえてきたら・・・

【こんな新入社員、いませんか？】

- 学生気分が抜けておらず、責任感がない。
- 苦手なことは回避しようとする。
- 指示待ちになっている。
- 挨拶等、基本的な行動すらできていない。
- 「自分のやりたいことと違う」という理由で異動を申し出てくる。
- 知識・経験がない段階で、先輩に相談せず、自己判断してしまう。

【人事の中で、こんなお悩みはありませんか？】

- 新入社員研修を見直したいが、
見直すための「時間」と「労力」がない。
- 毎年同じような内容、やり方で実施しているものの、
このままで本当に良いのか、不安がある。

⚠️一つでも当てはまる方は、次のページへ！！

新入社員研修企画担当者の皆様へ

昨今、弊社がご支援している企業様からも、
前ページのようなお声をよく伺います。
しかし、社内の人では、新入社員に厳しいことを言いつらいのも事実…

そこで！！

弊社が現場・人事の方に代わり、
「受講者の皆様に必要な耳の痛いこと」も、
あらゆる配慮と手法できちんとお伝えします。

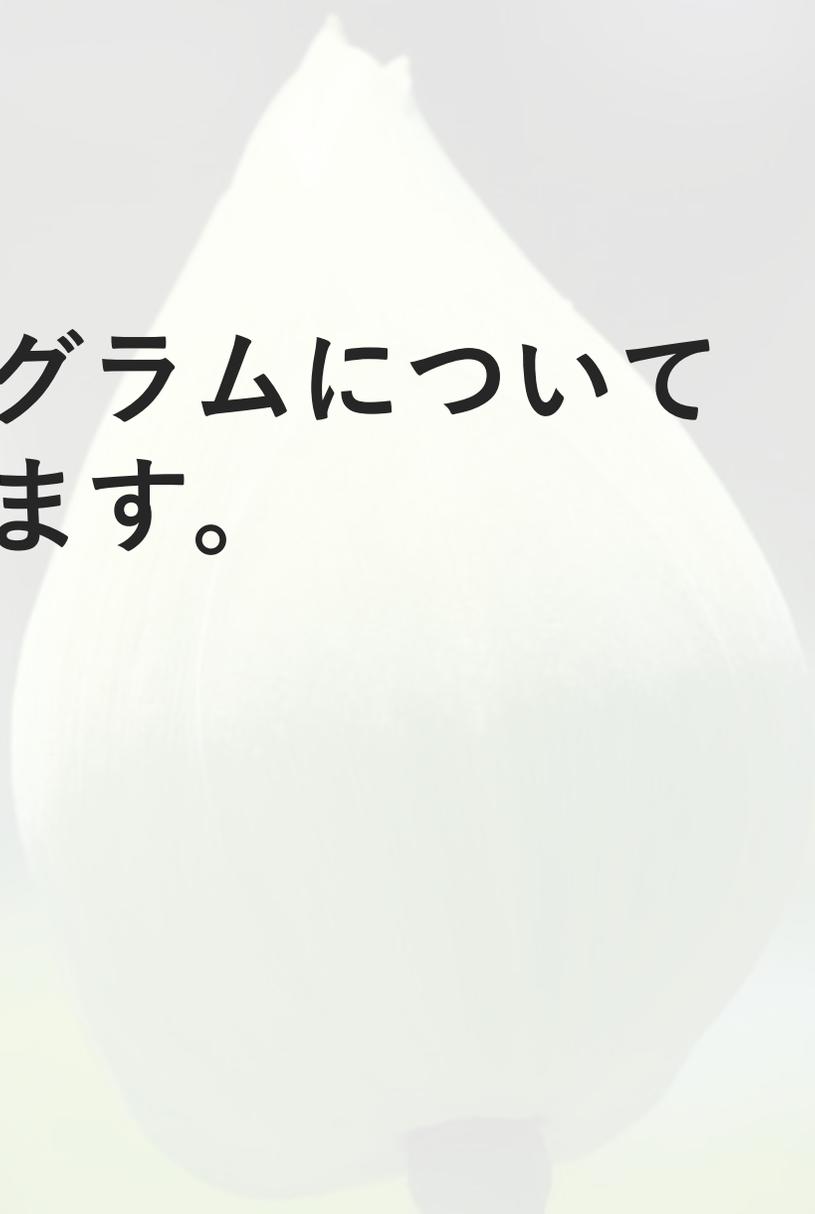
また、社外の立場から、「変に厳しく」ではなく、
「お客様起点でのプロとしての厳しさ」で向き合ってまいります。

では・・・

**実際、どんな問題意識で、
どんなプログラムを実施しているか？**

1. 本資料全体像

実施時期	各タイミングでの問題意識	プログラム	研修外施策
入社直後 ～配属前	<p>学生から社会人への切り替え</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会人になることに対して、抵抗感を持つ人は一定数いる。 お金を稼ぐこと以外に、仕事の価値を見いだせていない人もいる。 ・「新入社員だから教えてもらって当たり前」という受け身の姿勢から脱却できていない。 <p>⇒社会人として、仕事に向き合う姿勢を身に付けることが必要</p>	<p>①なぜ、働くのか？</p> <p>②まず考える、 ビジネスマナー</p> <p>③いざ実践！ ビジネスシミュレーション</p> <p>④配属直前、 スタートダッシュ</p>	<p>新入社員のみで運営する 朝礼・終礼の導入</p>
配属直前			
配属 数か月後	<p>仕事に対するマインド、姿勢の低下</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社、仕事に慣れてきたことによって、 様々な不満が出てくるようになる。 <p>⇒一度、仕事との向き合い方を見直すことが必要</p>	<p>⑤下っ端を極める、 ペーパーシップ</p>	
2年目直前	<p>独り立ちすることへの不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・もうすぐ2年目社員になることに対しての焦りや、 周囲の期待に対するプレッシャーを感じる。 <p>⇒立ちはだかる壁を、自ら乗り越える力が必要</p>	<p>⑥自ら壁を乗り越える、 セルフリーダーシップ</p>	



ここからは、各プログラムについて
紹介いたします。

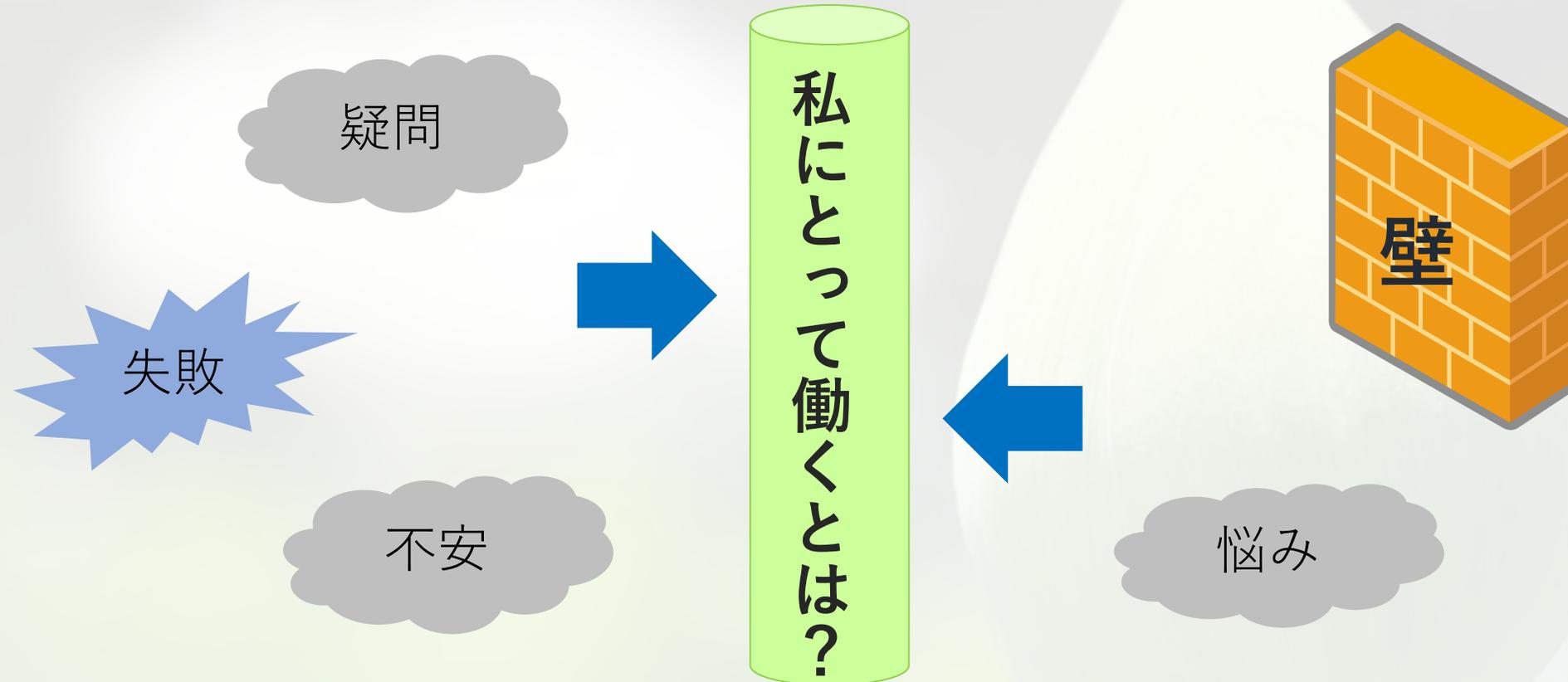
1. 本資料全体像

実施時期	各タイミングでの問題意識	プログラム	研修外施策
入社直後 ～配属前	<p>学生から社会人への切り替え</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会人になることに対して、抵抗感を持つ人は一定数いる。お金を稼ぐこと以外に、仕事の価値を見いだせていない人もいる。 ・「新入社員だから教えてもらって当たり前」という受け身の姿勢から脱却できていない。 <p>⇒社会人として、仕事に向き合う姿勢を身に付けることが必要</p>	<p>①なぜ、働くのか？</p> <p>②まず考える、ビジネスマナー</p> <p>③いざ実践！ビジネスシミュレーション</p> <p>④配属直前、スタートダッシュ</p>	<p>新入社員のみにて運営する 朝礼・終礼の導入</p>
配属直前			
配属 数か月後	<p>仕事に対するマインド、姿勢の低下</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社、仕事に慣れてきたことによって、様々な不満が出てくるようになる。 <p>⇒一度、仕事との向き合い方を見直すことが必要</p>	<p>⑤下っ端を極める、ペーパーシップ</p>	
2年目直前	<p>独り立ちすることへの不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・もうすぐ2年目社員になることに対しての焦りや、周囲の期待に対するプレッシャーを感じる。 <p>⇒立ちはだかる壁を、自ら乗り越える力が必要</p>	<p>⑥自ら壁を乗り越える、セルフリーダーシップ</p>	

2. プログラム概要(入社直後～配属直前)

①なぜ、働くのか? “働く”ということに関する自分の“軸”の重要性

“働く”ということに関する自分の“軸”の重要性に関して記載いたします。



初めて社会に出る新入社員には、これから働くうえで多くの壁が立ちふさがります。
このような時に立ち返る場所として、働くということに関する自分の“軸”を持つことが重要です。

2. プログラム概要(入社直後～配属直前)

②まず考える、ビジネスマナー 弊社ビジネスマナー研修の特徴

弊社ビジネスマナー研修の特徴について記載します。

一般的なビジネスマナー研修

ビジネスマナーの「型」を教え、
後はひたすらトレーニングを行う。

教わった事、知っている事には対応できる。
⇒マニュアル人間に育ちやすい。

弊社ビジネスマナー研修

ビジネスマナーの本質は、
「相手のことを考えた言動」として、
ビジネスマナーの「型」を教える前に、
その本質を理解いただき、
それに基づいてトレーニングを行う。

教わっていない事、知らない事に出くわしても
原点の「相手のことを考えた言動」に
立ち返ることで、対応できるようになる。
⇒自主・自立人材に育ちやすい。

「知らない、分からないからできない」ではなく、
「相手のことを思い、考えて行動できるようになる」ためにマナーの本質からお伝えします。

2. プログラム概要(入社直後～配属直前)

①なぜ、働くのか? ②まず考える、ビジネスマナー プログラム案

①なぜ、働くのか? (1日)

■導入 学びの場創りと狙いの理解

1. 社会人になるにあたって

GW: 「ベストな挨拶の実践」

講義: 「挨拶・基準の重要性」

個W・GW: 「そもそも研修は誰のため、何のため?」
「学生と社会人の違いとは?」

講義: 「社会人になるにあたって」

※主体性を強化すべく、基本的には受講者自らが
考えることを重視するファシリテーションを実施

2. なぜ、働くのか?

(1) そもそも働くとは?

ケースワーク: 「働く二人のインタビュー」

※活き活き働く人とそうでない人を描いたケース

講義・個W・GW: 「働くとは、生きるためとより幸せに生きるため」
「より幸せに生きるための4つの報酬」

(2) 自社とは?

講義・GW: 「会社とは? ビジネスとは?」
「自分の働く会社とは?」

GW: 「どんな会社か?」「自社で大切にしている考え方は?」

個W・GW: 「自社で働くうえでの日々の活動」

(3) 私にとって、自社で働くとは?

個W・GW: 「私にとって、自社で働くとは?」

※最終的には、「現時点での」自社で働く意味・意義を各自が策定

■まとめ

②まず考える、ビジネスマナー (1日)

■導入

1. ビジネスマナーの必要性・重要性理解

個W・GW: 「なぜ、ビジネスマナーは必要か?」

講義: 「マナーの重要性&新入社員配属後の職場の声」

※新入社員配属後に、職場の先輩から聞かれる声があれば
+-共に、生々しく伝達

2. ビジネスマナーの基本思想の理解

GW: 「ビジネスマナーにおいて大切なことは?」

講義: 「ビジネスマナーの基本思想」

※最も重要な「相手目線の主体的言動」を伝達

3. 基本思想に基づいた検討

個・GW: 「ビジネスマナー100連発」

⇒インプット前に、ビジネスマナーに関する質問を講師から
受講者に浴びせる(分からない時は基本思想に立ち返り検討)

※知らない、できないではなく「まず考える」癖付け

4. ビジネスマナーのインプット

講義・個W・GW・ロープレ: 「ビジネスマナーについて」

5. ビジネスマナーのアウトプット

GW: 「ビジネスマナー試練」

⇒試験官役が、ビジネスマナーに関する質問や対応を求める
受講者はチーム戦、誰か1回でもミスをしたらアウト
時間以内に合格を目指す(何度でもチャレンジ可能)

■まとめ

2. プログラム概要(入社直後～配属直前)

③ビジネスシミュレーション

メインワークを**ビジネスシミュレーション手法**を通じて実施

ビジネスシミュレーションとは・・・

実際のビジネスのような場を創り、体感してもらう。

※知識として伝達し理解させるだけでなく、体感・実践を通じ、実感しながら掴む手法

仕事を進めるうえでの基本についてインプットし、実践で使う武器を与える

①G-PDCA ②ロジカルシンキング(ピラミッド構造、MECE、グルーピング等) ③報・連・相

STEP1

各グループにお題を与える
お題例：「**学生に対し、
自社の魅力のPR**」

STEP2

お題に対し、
インプットを活かしながら
チームで徹底的に議論し、
考え抜く



STEP3

1～1時間半に1度、
お題の進捗を、講師に
定期レビューを実施する
※講師から都度フィードバック



STEP4

発表と振り返りを実施する



<主な強化ポイント>

- ①歩みを止めず、行動する力
- ②前に、前に進む、メンタルの強さ

<主な強化ポイント>

- ③1つ1つの体験・実践から
意味・意義を見出せる思考

<本プログラムに関して>

- ①メイン講師とサポート講師の2名体制
- ②可能であれば、研修会場とは別に打ち合わせ部屋をご用意

2. プログラム概要(入社直後～配属直前)

③ビジネスシミュレーション プログラム案

③ビジネスシミュレーション (2日間)

■導入 学びの場創りと狙いの理解

⇒今回は**ビジネスシミュレーションを通じて実践**する場と伝える(≒実際現場でも、体験、実践を通じて自ら学び、活かすことが求められる)

1. 仕事の基本についてインプットする

講義・個W・GW:「仕事の進め方について」

①G-PDCA

②ロジカルシンキング(ピラミッド構造、MECE、グルーピング等)

③報・連・相

※一方通行にならないよう、主体性を重視し、問、ワーク、ディスカッションを都度挟みながら進行

2. 学びを実践する

(ビジネスシミュレーション)

1回目

仕事の進め方に関する講師のアプローチ
「この時間の使い方は？」等

2回目

目的、狙いに関する講師のアプローチ
「この仕事の目的は？」「何がゴールなの？」
「誰をターゲットとしているの？」等

3回目

自社理解、自己理解を深める講師のアプローチ
「自分達を感じる自社の魅力は？」
「なんでみんなこの会社に入社したの？」等

2. 学びを実践する

(ビジネスシミュレーション)

4回目

チームの状態に対する講師のアプローチ
「チーム内でしっかり議論できているの？」等

5回目

思考の深掘り、本気度、本音向上の講師のアプローチ
「それって本当に自分達が心底感じていることなの？」
「本気でそう思っているの？」等

6回目

完成度を高める講師のアプローチ
「みんなが伝えたいメッセージがそのレイアウトで伝わるの？」等

各チームプレゼンテーションの実施

3. 体感、実践を振り返り、 1つ1つの意味・意義を見出す

個W・GW:「振り返り」

①時系列で振り返る

②対課題、対チーム、対自分で振り返る

③自身の強み、課題を振り返る

今後について:「今後の行動指針を定める」

■まとめ

2. プログラム概要(入社直後～配属直前)

④配属直前、スタートダッシュ スタートダッシュの重要性

配属後のスタートダッシュ、その重要性について記載します。

スタートダッシュ

- 1 スタート直後の全力疾走
- 2 物事に最初から全力を出して突進すること

【なぜ、良いスタートダッシュが重要か？】

その1 スタートダッシュが、**第一印象**を決める

⇒第一印象は、その後の人間関係に大きな影響を与える

その2 スタートダッシュが、**良いキャリアの土台形成**につながる

⇒この時期の仕事の取り組み方、人への向き合い方が良くも悪くも自分の基礎・基本（≒土台）になる

その3 スタートダッシュが、**様々な仕事の機会**を得られる可能性を高める

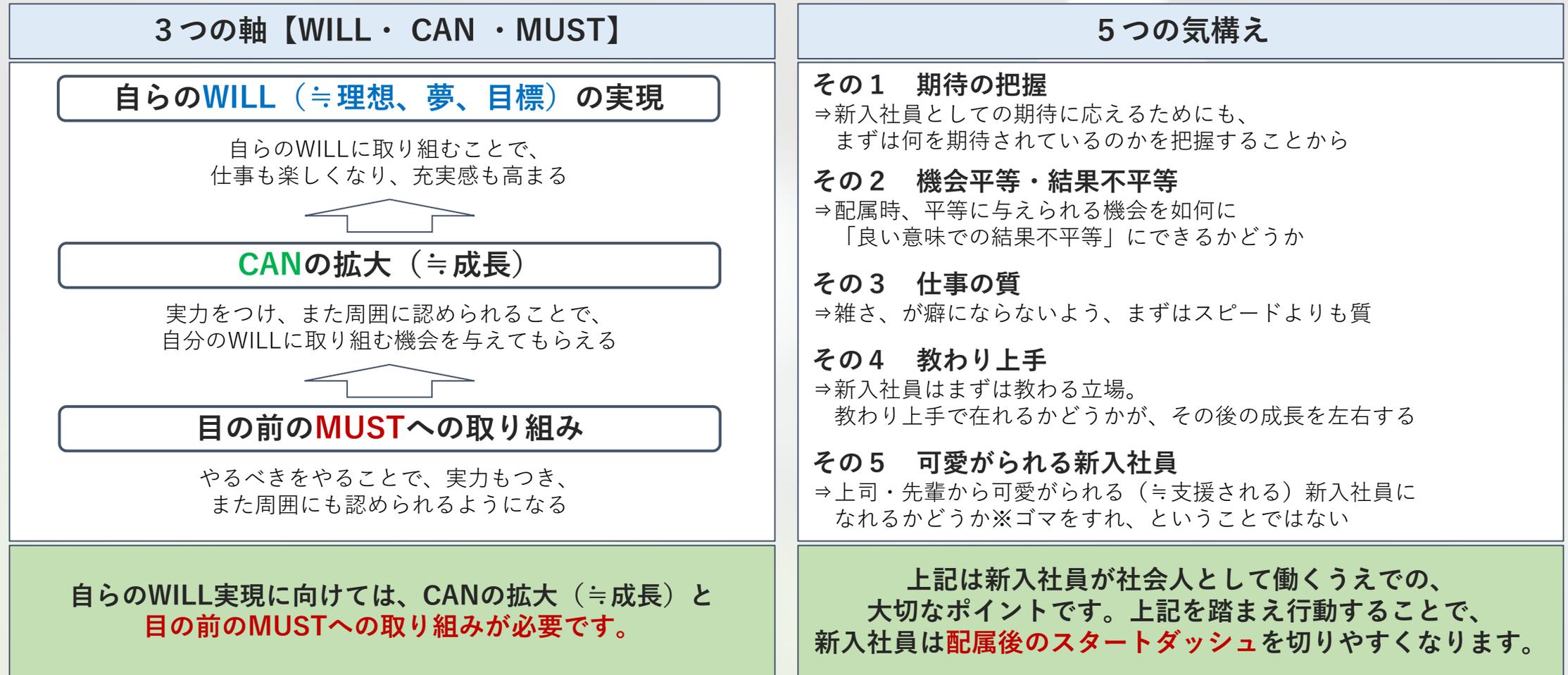
⇒様々な仕事の機会は、大変ではあるものの、自らの成長・やりがい（≒仕事の充実度）にもなる

新入社員が自身の社会人生活をより良いものにするためにも、
配属後から、より良いスタートダッシュを切ることが重要です。

では、スタートダッシュを切るために大切な観点とは？

2. プログラム概要(入社直後～配属直前)

④配属直前、スタートダッシュ スタートダッシュを切るために大切な「3つの軸」と「5つの気構え」



上記をもとにプログラムを構成します。

2. プログラム概要(入社直後～配属直前)

④配属直前、スタートダッシュ プログラム案

④スタートダッシュプログラム (1日)

■導入

GW・講義：「スタートダッシュとは？」
「なぜ、スタートダッシュが重要か？」

1.WILLの再確認

個W・GW：「①私のWILL
②WILLの理由・背景
③WILL達成時の具体的状態」

講義：「WILLの実現に必要なCANとMUSTへの取り組み」

2.WILLの実現に向けたCANの拡大（≡成長）、 目の前のMUSTへの取り組みにおいて大切なことの理解

ケースワーク：「3人の新入社員」

※成長する人、成長しない人の特徴理解

講義：「仕事ができる人」

「スタート時に意識・行動すべきこと 5つの気構え」

(1) 期待の把握 (2) 機会平等・結果不平等

個W・GW：「研修期間の振り返り」

(学び、気づき、自身の強み、課題の把握)

※導入研修の最終日を想定

(3) 仕事の質

(4) 教わり上手

GW：「教わり上手 VS 教わり上手ではない人」

(5) 可愛がられる新入社員

■まとめ

個W・GW：「社会人スタートダッシュ『私の行動指針3カ条』の策定」

1. 本資料全体像

実施時期	各タイミングでの問題意識	プログラム	研修外施策
入社直後 ～配属前	学生から社会人への切り替え <ul style="list-style-type: none"> ・社会人になることに対して、抵抗感を持つ人は一定数いる。 お金を稼ぐこと以外に、仕事の価値を見いだせていない人もいる。 ・「新入社員だから教えてもらって当たり前」という ・受け身の姿勢から脱却できていない。 ⇒社会人として、仕事に向き合う姿勢を身に付けることが必要	①なぜ、働くのか？ ②まず考える、 ビジネスマナー ③いざ実践！ ビジネスシミュレーション	新入社員のみに 朝礼・終礼の導入 のみで運営する
配属直前		④配属直前、 スタートダッシュ	
配属 数か月後	仕事に対するマインド、姿勢の低下 <ul style="list-style-type: none"> ・会社、仕事に慣れてきたことによって、 様々な不満が出てくるようになる。 ⇒一度、仕事との向き合い方を見直すことが必要	⑤下っ端を極める、 ペーパーシップ	
2年目直前	独り立ちすることへの不安 <ul style="list-style-type: none"> ・もうすぐ2年目社員になることに対しての焦りや、 周囲の期待に対するプレッシャーを感じる。 ⇒立ちはだかる壁を、自ら乗り越える力が必要	⑥自ら壁を乗り越える、 セルフリーダーシップ	

2. プログラム概要(入社直後～配属直前)

研修外施策「朝礼・終礼の導入」

新入社員の 新社員による 新社員のための場

仕掛け・仕組み 新社員のみで運営する朝礼・終礼の導入

<実施内容>

朝礼・終礼 (30分/各回)

- ①基本的に研修期間中、毎日実施
- ②全体を仕切るリーダー、サブリーダーの2名を中心に運営
※リーダー、サブリーダーは毎日交代制
- ③MUST事項 (その日の目標設定、当日の振り返り、相互フィードバック、3分間スピーチ)
WANT事項 (朝礼・終礼をより良い場にするための工夫提案 ⇒ 目指せ 毎日進化)
※相互フィードバックは、基本的には、自チームメンバーを加点評価
(変にギクシャクさせることが目的ではない)

<主な3つの狙い>

- ①本取り組みを通じて、研修期間は「与えられた場」から、「自ら掴みとる場」という主体性を醸成する
- ②「講師、人事からの指摘」ではなく、「同期同士で良い所を認め、悪い所を指摘し合い」全体での成長を目指す (※基本的には新社員自らに気づく力があるはず!)
- ③毎日実施することで、WW-PDCAサイクルを実践する

➡ 人事様は、基本的に見守るスタンスで、GOODな観点や慣れ、ダレのタイミングで介入

1. 本資料全体像

実施時期	各タイミングでの問題意識	プログラム	研修外施策
<p>入社直後 ～配属前</p>	<p>学生から社会人への切り替え</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会人になることに対して、抵抗感を持つ人は一定数いる。 お金を稼ぐこと以外に、仕事の価値を見いだせていない人もいる。 ・「新社員だから教えてもらって当たり前」という受け身の姿勢から脱却できていない。 <p>⇒社会人として、仕事に向き合う姿勢を身に付けることが必要</p>	<p>①なぜ、働くのか？</p> <p>②まず考える、 ビジネスマナー</p> <p>③いざ実践！ ビジネスシミュレーション</p> <p>④配属直前、 スタートダッシュ</p>	<p>新入社員のみにて運営する 朝礼・終礼の導入</p>
<p>配属直前</p>			
<p>配属 数か月後</p>	<p>仕事に対するマインド、姿勢の低下</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社、仕事に慣れてきたことによって、 様々な不満が出てくるようになる。 <p>⇒一度、仕事との向き合い方を見直すことが必要</p>	<p>⑤下っ端を極める、 ペーパーシップ</p>	
<p>2年目直前</p>	<p>独り立ちすることへの不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・もうすぐ2年目社員になることに対しての焦りや、 周囲の期待に対するプレッシャーを感じる。 <p>⇒立ちはだかる壁を、自ら乗り越える力が必要</p>	<p>⑥自ら壁を乗り越える、 セルフリーダーシップ</p>	

2. プログラム概要 (配属数か月後)

⑤ 下っ端を極める、ペーパーシップ 本研修の位置づけ

ペーパーシッププログラムの位置づけを整理しました。

4 月入社

配属から数か月

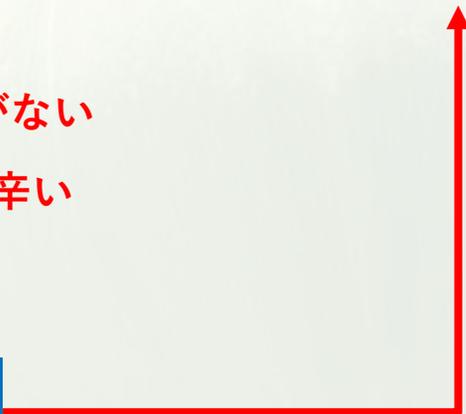
ペーパーシップ
プログラム

一旦立ち止まり、自分の仕事への
向き合い方を振り返る

- ・覚えることが多く、**大変**である
- ・できないことが多く、**不安**で、**自信**がない
- ・指摘、注意、叱られることが多く、**辛い**



日々に忙殺され、
自分自身を見失いがち



2. プログラム概要 (配属数か月後)

⑤ 下っ端を極める、ペーパーシップ ペーパーシップとは

ペーパーシップについて記載します。

ペーパーシップ

≡

最高の下っ端

その1 : 成長が早い人

その2 : 仕事の基本を大切にしている人

その3 : 新入社員として、人に向き合う姿勢を大切にしている人

この時期に優先的に磨くべき力の一つは、“ペーパーシップ”です。
ペーパーシップは、素晴らしいリーダーが必ず身に付けている重要な能力の1つです。

2. プログラム概要(配属数か月後)

⑤下っ端を極める、ペーパーシップ プログラム案

⑤ペーパーシッププログラム (1日)

■導入

1. キャリアの土台として磨くべき力

GW・講義：「1年目のキャリアとは」
「仕事ができる人とは」
「新入社員として磨くべき力 (ペーパーシップ)」

2. ペーパーシップ発揮の観点

その1 成長を早めるための「成長サイクル」

講義：「成長サイクル」
個W・GW：「入社から現在の成長曲線」
「成功体験と失敗体験」「自身の強みと課題」
※やる気、成長の曲線を確認し、成長を実感する

その2 仕事の「基本」

講義・個W・GW：
事前課題：「今の自分の仕事の姿勢・進め方」
※上司からの評価と自己評価とのGAPを擦り合わせる
(1) 仕事に対する姿勢
(2) 仕事に対する進め方
①積極性・主体性 ②目的・目標意識 ③報・連・相

その3 新入社員として「人に向き合う姿勢」

講義・個W・GW：
(1) 信頼貯金の獲得
(2) 下っ端としての意識・行動

■まとめ

1. 本資料全体像

実施時期	各タイミングでの問題意識	プログラム	研修外施策
<p>入社直後 ～配属前</p>	<p>学生から社会人への切り替え</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会人になることに対して、抵抗感を持つ人は一定数いる。 お金を稼ぐこと以外に、仕事の価値を見いだせていない人もいる。 ・「新入社員だから教えてもらって当たり前」という受け身の姿勢から脱却できていない。 <p>⇒社会人として、仕事に向き合う姿勢を身に付けることが必要</p>	<p>①なぜ、働くのか？</p> <p>②まず考える、 ビジネスマナー</p> <p>③いざ実践！ ビジネスシミュレーション</p> <p>④配属直前、 スタートダッシュ</p>	<p>新入社員のみに 朝礼・終礼の導入 のみで運営する</p>
<p>配属直前</p>			
<p>配属 数か月後</p>	<p>仕事に対するマインド、姿勢の低下</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社、仕事に慣れてきたことによって、 様々な不満が出てくるようになる。 <p>⇒一度、仕事との向き合い方を見直すことが必要</p>	<p>⑤下っ端を極める、 ペーパーシップ</p>	
<p>2年目直前</p>	<p>独り立ちすることへの不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・もうすぐ2年目社員になることに対しての焦りや、 周囲の期待に対するプレッシャーを感じる。 <p>⇒立ちはだかる壁を、自ら乗り越える力が必要</p>	<p>⑥自ら壁を乗り越える、 セルフリーダーシップ</p>	

2. プログラム概要(2年目直前)

⑥自ら壁を乗り越える、セルフリーダーシップ 2年目社員がぶつかりうる壁

弊社のこれまでの経験を踏まえ、
各年代の社員への期待と、2年目にぶつかりうる壁について整理しました。

【各年代の期待】

1年目(新入社員)

基礎・土台の
形成

2年目

独り立ち

3年目

一人前

< 2年目にぶつかりうる壁 >

ステージ変化 認識の壁

新入社員ブランドに守られる1年目と一、プレイヤーとして期待される2年目には大きな違いがある。にも拘わらず、そのステージ変化をあまり認識できていない。

停滞感の壁

ゼロからスタートする1年目と比べ、成長スピードはどうしても鈍化してしまいがちになる。

(不安・不満の) 心の壁

「言っていることは分かる。けどね…そうは言っても…」という思いが浮かんでしまう。

期待と実力GAP の壁

周囲からの期待は徐々に高まるにも拘わらず、その期待に応えられるだけの実力が追い付かない。

視野狭窄の壁

日々の業務に忙殺され、ついつい目の前のこと、目先のことに集中してしまう。

上記を踏まえ、「自ら壁を乗り越える」をメインテーマに据えたプログラムを提供しております。

2. プログラム概要(2年目直前)

⑥自ら壁を乗り越える、セルフリーダーシップ プログラム案

⑥セルフリーダーシッププログラム (1日)

■導入

1. 1年目と2年目の違いを踏まえ、 2年目に求められることを理解する

個W・GW: 「1年目と2年目の違い」

講義: 「リーダーシップの基礎・土台としてのセルフリーダーシップ」

2. ステージ変化認識の壁 / 停滞感の壁 (⇒成長)

個W・GW: 「入社から現在までを振り返る」

「チャレンジ・成功体験インタビュー」

講義: 「成長において大切な観点」

3. 心の壁 (⇒エネルギーの使い方)

個W・GW: 「今の自分と向き合う本音ワーク」

講義: 「自らのエネルギーの効果的・効率的な使い方」

「変えられるもの VS 変えられないもの」

4. 視野狭窄の壁 (⇒目標設定)

講義: 「目標設定のポイント」

個W・GW: 「2年目終了時の目標を検討する」

5. 期待と実力GAPの壁

講義: 「PDCAのポイント」

個W・GW: 「セッション4の目標に対するPDの検討」

■まとめ

個W・GW: 「2年目以降の活躍に向けて」

3-1. 自社の特徴

強みと 特徴その1

2010年創業以来、「中堅社員に**火**をつける」をテーマに掲げ、幹部職・管理職、中堅・リーダークラスの育成に強みと実績。昨今は、「世の中の、疲弊しているプレイングマネージャーに**火**をつける」をテーマに掲げ、より幹部職・管理職の成果・成長支援に注力。

強みと 特徴その2

「**十人十色**」「**十組織十色**」の思想による**オンリーワンプログラムの提供**。大手組織コンサルティングで働いた際に感じたパッケージの限界。
※ヒアリングから企画・提案力こそ、弊社最大の強み。

強みと 特徴その3

学び・気づきの「**実践**」へのこだわり。研修は学び・気づき終わりがち。「受講者満足度の高さ ≠ 現場での実践」に組織開発・人材開発の専門家として大きな問題意識。
※実践重視・こだわりの弊社独自のプログラム。

3-2. 他社との違い

他社から自社に切り替えていただけるお客様の声を踏まえ、
自社特徴を整理しました。

	他社	自社
プログラム	パッケージメイン ⇒一般論中心で、 受講者にマッチしないケースも	カスタマイズ力 ⇒個社毎に合わせた文脈で、 受講者も職場で実践しやすい内容に
研修の 進行	インプットが主 ⇒消化不良かつ やらされ感、受け身に	インプット以上にアウトプット重視 ⇒実践重視で1つ1つの落とし込みかつ 学び・気づきを楽しく、主体的に
全体設計	研修が点 ⇒その場での学び、気づき、 高揚感で終わりがち	研修を線 ⇒研修前後、周囲の巻き込みも含めた全体 ストーリー設計により、実践重視
講師の質	進行重視 ⇒ある一定の品質を担保すべく、 マニュアルに基づいた進行	個性重視 ⇒重視すべきMUST項目以外は、 基本的に講師の強みを活かしながら進行

4. 最後に

「社員にもっといきいきと働いてほしい」
「真の意味で活躍する社員を増やし、定着させたい」

今の本気**の取り組みが、未来を変える**

株式会社セルフトランセンデンスまで

URL : <https://www.self-t.co.jp>

※疑問・質問、またはご依頼に関しては、弊社から別途回答、あるいはディスカッションの機会を設けさせていただきますので、self-t@self-t.co.jpにお問い合わせください。