

研修作成の背景

企業現場の課題



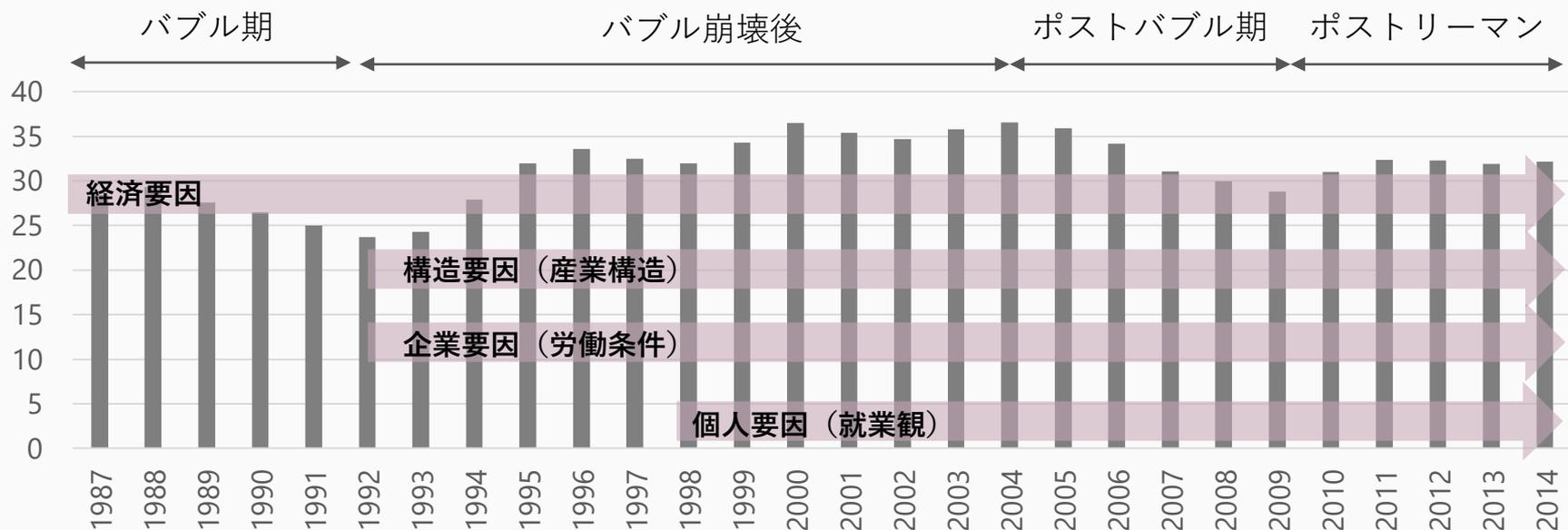
若手社員をなかなか採用できない。

採用した若手社員がすぐに辞めてしまう。

辞めることで、若手への投資が無駄になってしまう。

昨今の法人企業にとって、若手社員の活用が大きな課題に。

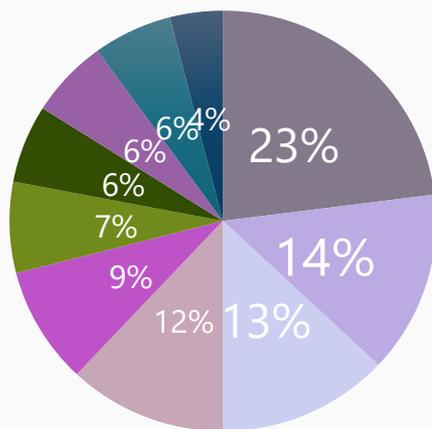
20代の離職率



主に4つの要因により約3割の新入社員が入社後3年以内に離職。

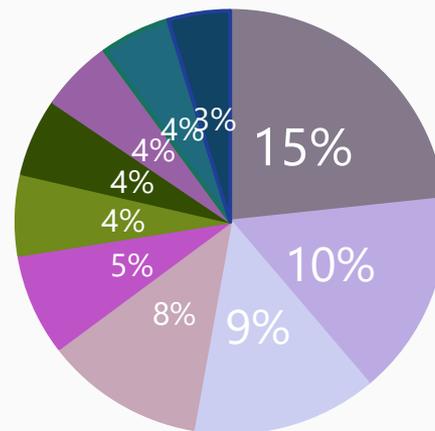
20代の転職理由

ホンネの転職理由



- 上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった
- 労働時間・環境が不満だった
- 同僚・先輩・後輩とうまくいかなかった
- 給与が低かった
- 仕事内容が面白くなかった

20代の転職理由



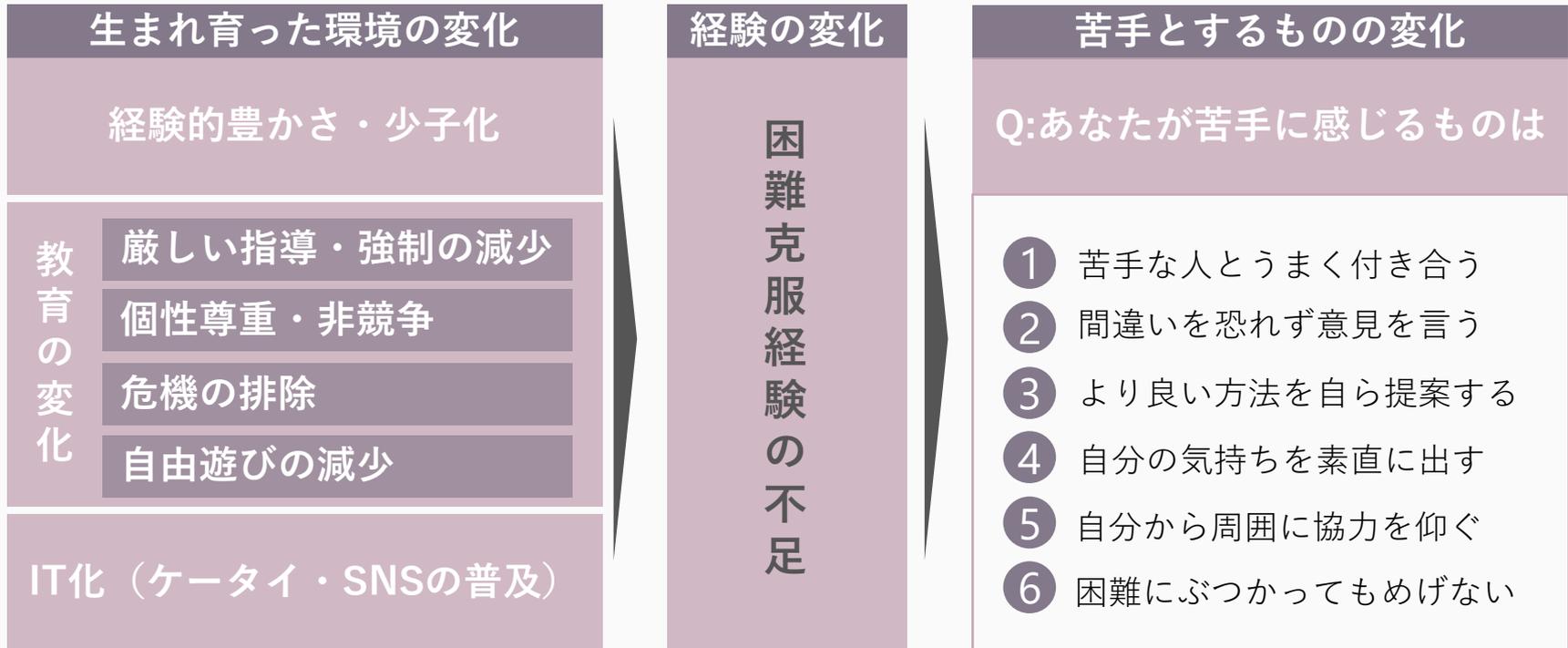
- ほかにやりたい仕事がある
- 給与に不満がある
- 残業が多い／休日が少ない
- 会社の将来性が不安
- 市場価値を上げたい

人間関係や価値観の違いを理由に約3割が転職

新人育成現場の悩み

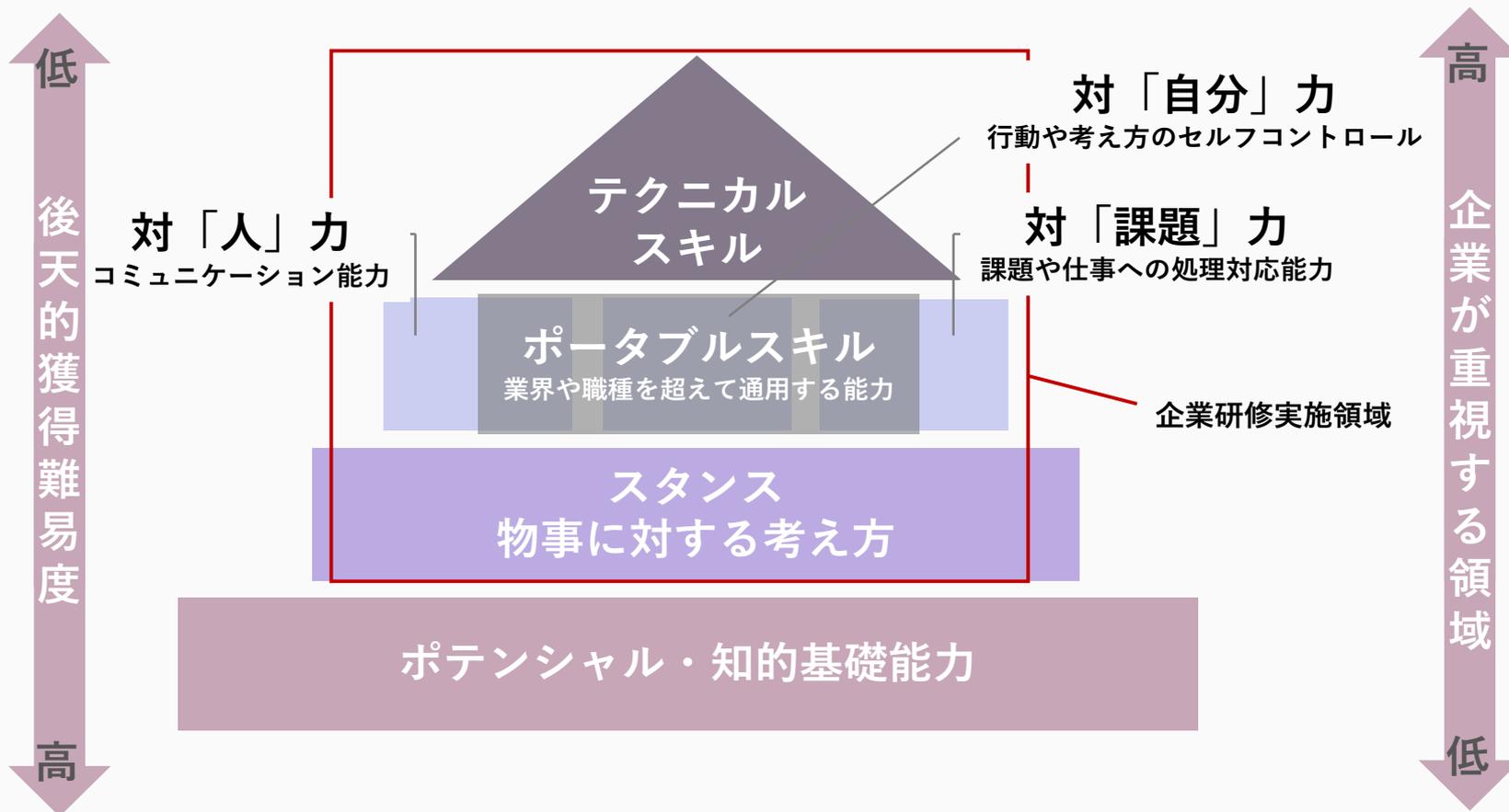
- ① せっかく採用した若手や新人が育たず辞めてしまう。
- ② 最近の新人若手にどう関わればいいのかわからない
- ③ 「優しくすべき」「厳しくすべき」等、意見が様々で何が正解かわからない。
- ④ もっと人を採用してほしいといわれるが、育成に課題があると感じている。
- ⑤ 内部の教育体系だけでは、厳しく言い切れなかったり限界がある

育成難化の背景



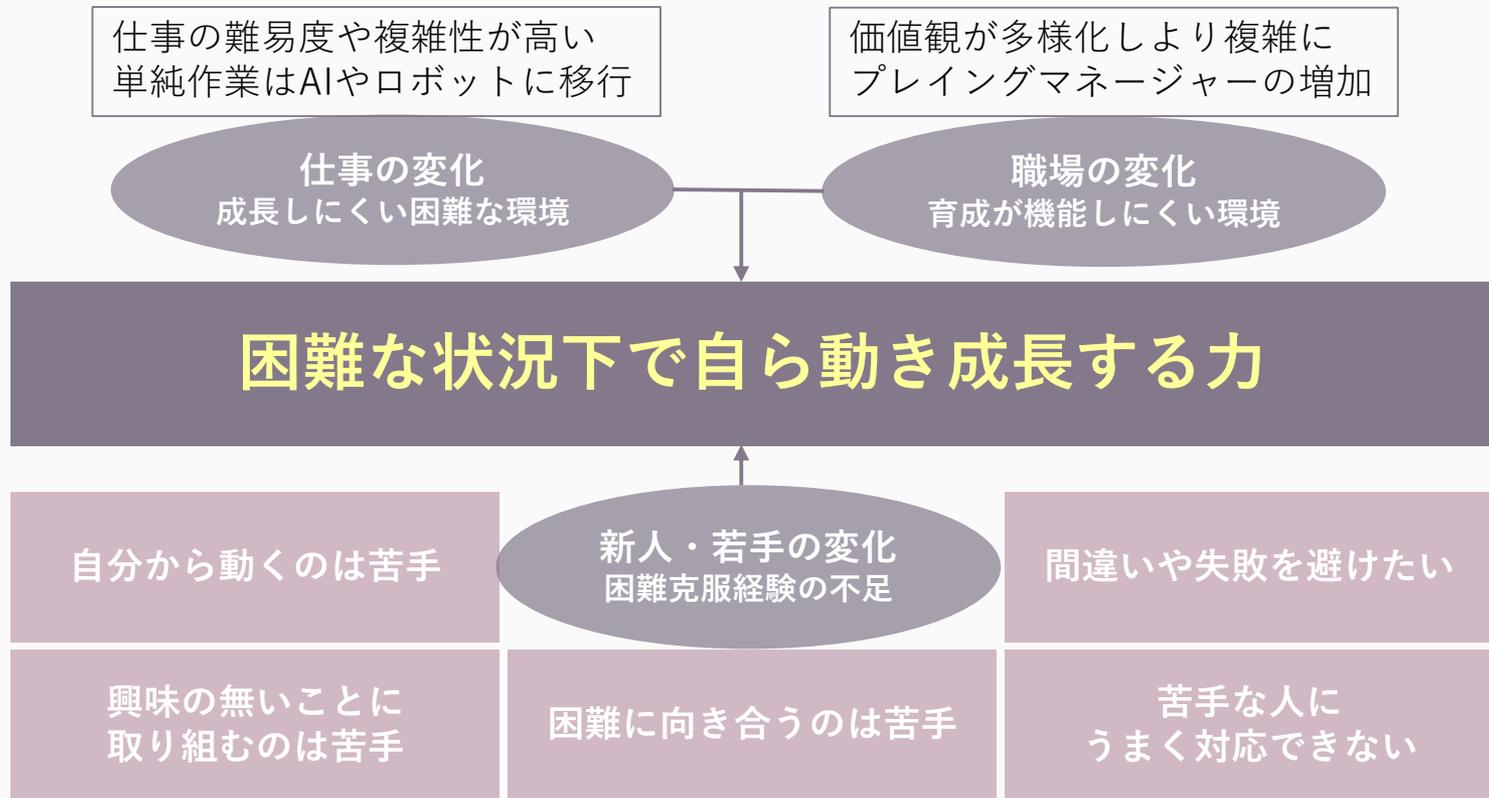
時代背景や価値観が異なるため従来の育成方法が通用しにくい

新人研修の現状



研修プログラム に関して

20代育成に必要な領域



より、スタンス・マインド面での育成が求められる時代に。

これからの外部研修とは

- ① **スキルの付与よりマインドセットをしっかりと行う研修。**
…会社で働き意味や、自分の性格をしっかりと認識させる
- ② **最近ひとりひとりの性格を分析し、わかる言葉で伝える研修。**
…習慣やクセなどを見抜く、思考のパターンに応じたフィードバック
- ③ **内部でなく、外部でしかできない研修。**
…スタッフを感動させる、嫌われ者になる、いいたくないこと = 本音を伝える

上記のような内容で新人の「マインドセット」と「意識・思考のクセ」を受講者と今後の育成者（人事部）に共有するための研修を行います。

研修の特長

困難な状況下で自ら動き成長する力

20代のマインド
セットに特化

「20代の価値観がわからない」
「離職とハラスメントを恐れ
後手に回った施策しかできない」
という現場に対し、20代の職場トラ
ブルの根本原因となる若手のマイン
ドセットに特化した研修を提供。

“今”の20代に合わ
せたカリキュラム

自社で所有している20代の
コミュニティ内で20代の最新
の価値観を収集。いつま
でも風化することのないコ
ンテンツを提供可能。

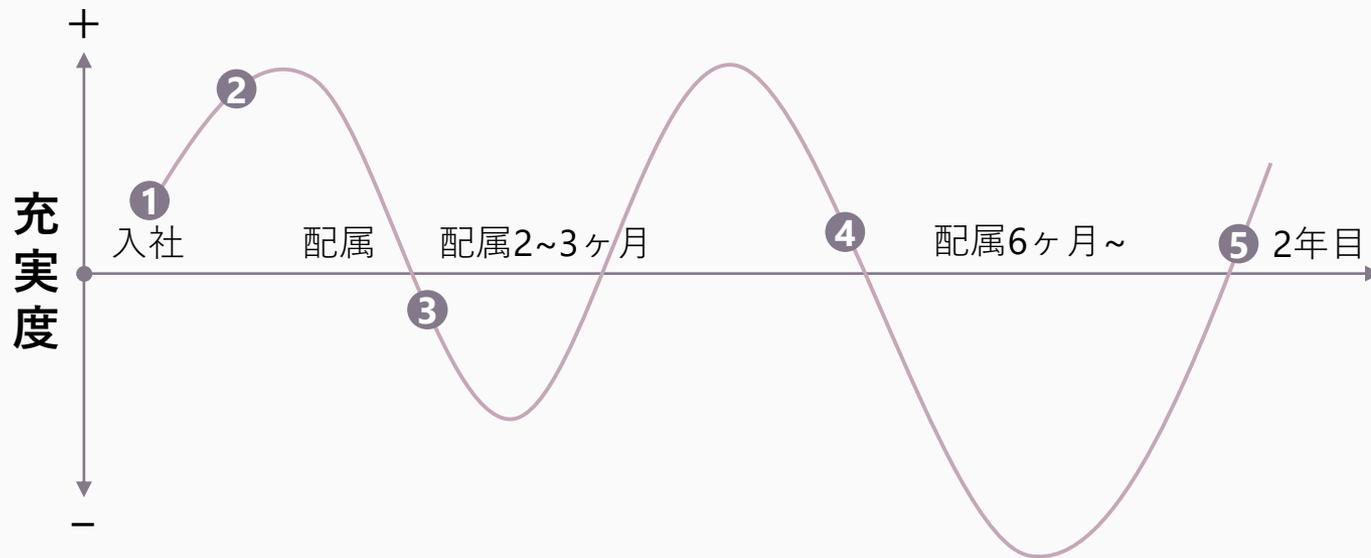
登壇講師が
全員経営者

「話を聞く対象を選ぶ」という
20代の特性に対し、講師全員が
人と会社を育て上げたプロ
フェッショナル人材。多様な引
出しと経営現場のリアルを理解
した講師たちによる、経営課題
を見据えた教育研修が可能。

受講者への
個別フィードバック

独自ノウハウにより参加し
た20代をカテゴライズ化。
研修での学び、パーソナリ
ティ上の課題を本人に直接
FBします。承認欲求の高い
若手社員のモチベーション
向上はもちろん、研修後の
OJTにも活用が可能です。

研修ジャンル



- ① 入社前マインドセット研修
- ② 入社後マインドセット研修（新人研修）
- ③ 配属後マインドセット研修
- ④ 入社半年後マインドセット研修
- ⑤ 2年目社員マインドセット研修

20代社員のモチベーションの推移に合わせた時期別研修の実施。

入社前・後マインドセット研修

入社時入社後の期待と不安の入り混じる土壌作りの時期

「問題と解がある」思考



「問題も解もなし」思考

学校での「お勉強」は問題用紙が与えられ、○か×かの正解を追いかけてきました。ビジネスでは、問題用紙がなく、正解は一つとは限りません。

「受信重視」思考



「発信重視」思考

学校では、自分から話したり動いたりせず、受身的に授業を聞くことが良しとされました。ビジネスでは、インプットしたことをアウトプットしなければ意味がありません。

「個人プレー」思考



「チームワーク」思考

学校では、個人が知っているか知らないが重要視されました。ビジネスでは、知らないことの方が多く、一人で解決できることはあまりありません。周囲の巻き込みが重要です。

「自己満足」思考



「相手満足」思考

学校では、（就活の自己分析もそうですが）財・サービスの受益者としての視点で物事を捉えてきました。ビジネスでは、「顧客満足」等、利害関係者満足が対価の源泉となります。

研修プログラム案 (①入社前)



プログラム内容

> イントロダクション

- ・他己紹介（入社前の期待と不安の共有）
- ・講師よりのフィードバック
- ・会社の理念・ビジョン・事業内容の確認および解説

> 双方向ディスカッション：自分の価値を知る

- ・この会社にとって価値ある人間とはなにか？
- ・ビジネスマンに早期になるには何が足りないか？
- ・なぜ3年で60%辞めるのか？ギャップはなにか？
- ・自分に足りないものはなにか？

> インプット・双方向ディスカッション：入社までに何を準備するか？

- ・入社までに何が必要で、何を学ぶべきなのか？
- ・スキル、マインド、習慣でいまやっておくべきこと
- ・学生の間にできることをやりきる「後悔」しないようにやりきる

> 個別アドバイス：自分の思考・行動の「クセ」を知る

- ・いままで培ってきた思考・行動のビジネスマンとして成長を阻害するクセを知る
- ・その癖がどういふことを阻害しているのか、問題なのかを知る
- ・どうすれば解決するかをわかりやすく講師よりアドバイス

> グループディスカッション

- ・これからビジネスを行う上で「修羅場」が起こったときにどう乗り越えるか？
- ・どういう行動を入社までに取るのか？

> 各自の宣言、発表

- ・各メンバーより具体的な提案を出してもらい発表
- ・講師よりフィードバック

研修プログラム案 (②入社後)



プログラム内容

> イントロダクション

- ・他己紹介（本人が知らない自分を見つける質問を考える）
- ・講師よりのフィードバック
- ・会社の理念・ビジョン・事業内容の確認および解説

> インプット+双方向ディスカッション：入社するということはどういうこと？

- ・会社に入るということがどういう意味があるのかを考える
- ・会社を逆にすると社会、この社会に出るということはどういうことか
- ・「やりたいこと」と「できること」は違う
- ・会社で成長する新人の特徴（NO1、社内MVPを取った人材からのインタビューを基に）
- ・自分たちの価値とはなんなのか？ →上司や社長の期待をしっかりと知る
- ・一人前のビジネスマンになるために乗り越えなければならない「壁」一覧

> グループディスカッション：ビジネスで想定される修羅場を考える

- ・ビジネスの現場は甘いものではない、そのなかで成果を出していくにはどうする？
- ・新人が辞める原因を考える⇒そのためにはどういうことを学ぶべきか
- ・当たり前を当たり前にする、この難しさを知り体感する
- ・自分たちにかかるコストを経営者視点で考える

> グループディスカッション：具体的な行動計画への落とし込み

- ・グループで新人として乗り越えるべき壁をどう乗り越えるかをチームで考えてみる
- ・厳しい環境（頭や精神を消耗する環境）を乗り越えるトレーニングを行う
- ・個別での性格や状況に応じたフィードバックを行う
- ・それぞれに応じた課題、乗り越えるべき「こだわり」を捨てさせる

> さいごに

- ・ビジネスの現場の激しさ、そこで誰に頼るべきかを学ぶ
- ・一流の人と一流の仕事をするということ
- ・講師よりの応援メッセージ

配属後・入社半年後マインドセット研修

期待と現実のギャップにどのように向き合い成長の糧とするかが問われる時期

▼若手の成長を阻む4つの壁と必要な措置

自身の喪失

想像以上にできない
自分にショックを受け
自信喪失する

信頼関係の構築

上手く関係が築けず、
気付きや学びに繋がる
関係が築けない

仕事の意味・価値

意味が感じられない
仕事にはやる気が起
きない

自力でやりきる

苦しい場面でやり切
れず効力感や成長実
感が持てない

- ① 主観の共有
- ② 課題の客観視
- ③ 意義の確認とすり合わせ
- ④ 行動の宣言

研修プログラム案 (③入社3ヶ月後)



プログラム内容

> イントロダクション

- ・他己紹介（相手の悩みを共有し、引き出させる）
- ・講師よりのフィードバック
- ・会社の理念・ビジョン・事業内容を自分たちで語ってもらう

> 双方向ディスカッション：直面している課題を洗い出す

- ・自分たちが悩んでいる現在の悩み・課題を洗い出す
- ・上記内容の解決策を講師よりレクチャーしながら解決していく

> インプット：入社3か月目で陥りやすい罠

- ・入社3か月目の陥りやすい罠について、現実を説明して意味がないことを理解させる
(例：もうここから逃げたい症候群⇒逃げても一緒)
- ・マインド面での陥りやすい罠一覧
- ・スキル面で陥りやすい罠一覧
- ・習慣で陥りやすい罠一覧
- ・どうやって早く乗り越えるかを考える、そのための思考と行動
- ・乗り越えられなかった人間の末路（現実の話を基に）
- ・乗り越えられた人間の未来（現実の話を基に）

> 双方向ディスカッション：罠から抜け出し、成功するために必要なことを考える

- ・自分の性格、キャラクター含め自分の問題をどう解決するかを考える
- ・何度もチャレンジし、より内容を磨き上げていく
- ・できる、できないでなく「やる」「やらない」で考える

> 行動宣言、プレゼンテーションの発表

- ・自分自身の学びを共有し全員に宣言する
- ・講師よりひとりひとりに特徴やキャラクターに基づいたアドバイスを行う
- ・講師より全員への応援

研修プログラム案 (③入社6ヶ月後)



プログラム内容

> イントロダクション

- ・他己紹介 (相手の悩みを共有し、引き出させる)
- ・講師よりのフィードバック
- ・会社の理念・ビジョン・事業内容を自分たちで語ってもらう

> 双方向ディスカッション：自己分析～なぜ成果が出ているのか、出ていないのか

- ・それぞれの半年間を振り返り下記の内容でまとめて発表してもらう
成果が出ている、出ていないという自分の現状分析
何故成果がこのような結果になっているのかの分析
どうすれば成長できるようになるのか、自分なりの考え
- ・上記内容をグループごとで発表してもらい、講師よりひとりひとりにアドバイスする

> インプット：半年たって、現場・上司と自分との違いを知る

- ・現場で起こっていることを学び、自分ならこうするを言うってもらう
- ・では、なぜそれが現場で出来ていないのかを考える
- ・会社に対しての不満でなく、自分なら会社をこうするを考える
- ・そのために何を自分が会社でする必要があるかを考える

> インプット+双方向ディスカッション：「第一の修羅場」をどう乗り越えるか、これを考える

- ・いま考えている修羅場は真の修羅場ではないと理解する
- ・乗り越えるべき第一の修羅場、そのタイプとパターン
- ・乗り越えられる修羅場、乗り越えられない修羅場
- ・どこまでが「無理」なの？線引きを考える
- ・自分たちで第一の修羅場の乗り越え方を考え発表⇒講師よりフィードバック

> 双方向ディスカッション：自分のビジネスキャリアを考える

- ・1万時間でエキスパート、その意味
- ・ビジネスマンとして専門を持つことの意味
- ・実践例を基に：30代を楽にするために、20代でやっておいてほうが良いこと

> さいごに

- ・まとめとして、30代のNO1が実践していた「習慣」一覧
- ・新人のタイプに応じた自己育成の成功パターンの紹介
- ・自分たちとしてなにをやっていくか「ひとこと」メッセージ

研修プログラム案（④2年目突入時）



プログラム内容

> イントロダクション

- ・他己紹介（会社のことを他人に紹介する）
- ・講師よりのフィードバック
- ・会社の理念・ビジョン・事業内容を自分たちで語ってもらう

> 1年間の振り返り：1年目と2年目の振り返りを行う

- ・この1年間の振り返りをA：自分が経験した修羅場 B：自分が一番感動したこと C：自分が一番成長したところと今後の課題 をテーマに話してもらう
- ・上記内容の深堀を講師よりフィードバック
- ・自分が必要だと思うスキル、マインド、習慣を話あう →出てこない場合は問題

> インプット：2年目の心構え ビジネスマンとして、従業員として

- ・2年目に入る際に必要な心構え、マインド、習慣を伝える
- ・2年目の社員として更に成長を目指すにはどうしたらいいかを考える
- ・「2年目」ではなく、新人じゃないというところの心構えのインプットを行う

> 双方向ディスカッション：新人が入ってきた際に自分は何を伝えますか？

- ・こんど、自分が新人としてはいつか来た部下に対してどのような内容をどう伝えますか？
- ・新人としての心構えを自分が実践してきた内容を基に話してもらう
- ・新人としてやってよかったこと、やるべきじゃなかったことを話してもらう
- ・新人としてもっと持っておいてよかったスキル・マインドを話してもらう
- ・上記内容を持っていると、自分はいまどうなっているかを考えてもらう
- ・適宜、講師より本人たちを中心としてフィードバックを行う

> これから一流のビジネスマンになるために必要な要素を洗い出す

- ・自分たちのなかでこれから必要となることを考えて、自分のキャリアプランを描く
- ・そのうえで自分たちが必要な要素を洗い出し、具体的な計画に落とし込む
- ・受講生よりグループごとで発表⇒講師よりフィードバック

> まとめ

- ・受講者より学びを共有・発表してもらう
- ・講師より自分の2年目の経験を共有
- ・必要なスキル・要素を洗い出し今後のアドバイスを行う

講師プロフィール

講師プロフィール



種田 成昭(Nariaki Taneda)

- ◆ TANEDA 代表
- ◆ 株式会社Flucle 創業者

上宮太子中学、高校に通学。その後同志社大学経済学部に入學し「人として豊かな経済成長」というのを研究テーマにエコロジー経済学を専攻。その後実家の整理、自身での音楽スクール運営の経営を経て、アメリカのボストンに留学。その際に「日本の文化」を知ることが大切だと考え日本の長岡禅塾にて修行。同時に上賀茂神社にて葵の歴史を伝えていく特定非営利活動法人「葵プロジェクト」の専従職員として上賀茂神社にて勤務。その後、大手企業を中心とした日本を代表する企業に対して人材コンサルティング業務を提供する株式会社Celmに入社。

人材開発コンサルタントとして、元マッキンゼーやボストンコンサルティンググループのコンサルタントと共に大手インフラ企業を中心に人材開発事業に従事。

2015年株式会社Flucleを創業。人事サポートをメインに「ひとの瞳をキラキラ輝かせる」事業を展開。

同時に、寺社の現状を宮司・住職とのヒアリングをしていくなかで知り、地域コミュニティの中心としての寺社としての意義をより強化していくために一般社団法人「日本文化のすすめ」を設立。

日本文化・寺社のすばらしさを世界に伝えることを目的として活動中。現在に至る。

また、寺社および関連業界の活性化のため複数の財団、社団の事務局・理事を兼務。

地域活性および地域創成事業(万博・博覧会など)を展開する株式会社Landa のプロデューサーとしても活動中。

「財団法人 石清水なつかしい未来創造事業団 事務局長兼本部理事」

「財団法人 長岡禅塾 運営事務局」

「一般社団法人 京都寺社振興協会」

「一般社団法人 100年経営研究機構 西日本統括」

「一般社団法人 日本スモールM&A協会理事」 ……ほか

講師プロフィール



船川 治郎(Jiro Funakawa)

◆ TANEDA 最高顧問

- ・「今どきの若者は…使える！」（明日香出版）著者
- ・EO（世界若手経営者会）第10期 JAPAN会長
- ・通算10万名以上のトップ層の大学生を直接指導

■ 経歴

- 1981年 世界平和実現に向け、社会起業家を目指す
- 1991年 早稲田大学商学部 卒業
- 1991年 株式会社リクルート 入社
- 1995年 デジット株式会社 設立 ・日本初の「インターネット検索エンジン」を慶應義塾大学と産学共同開発
- 1996年 日本初の「インターンシップ(就業体験)」仲介事業開始
 - ・インターンシップを全国に拡充し、10万名以上の学生に就職・キャリア指導
 - ・企業向け採用コンサルティング&新卒紹介事業開始
- 1997年 大学50校でのキャリア講義・就職指導開始
- 2000年 IT事業部分離 → 株式会社ホットリンク 設立 (2013年マザーズ上場)
- 2005年 EO (世界若手経営者会) 第10期 JAPAN会長
- 2009年 リンクアンドモチベーション (東証一部上場)へMBOで参画
- 2011年 株式会社レイズアイ (現リンク・アイ。新卒紹介、キャリア支援事業) 設立
- 2012年 第46回衆議院議員選挙 神奈川県第18区立候補 次点惜敗
- 2013年 株式会社就活キャリア 設立 (新卒紹介、キャリア支援事業) 代表取締役
- 2014年～株式会社Vst 設立 (飲食業) 代表取締役、大学臨時講師 (立教大学等)
人事(採用・教育)コンサルティング

講師プロフィール



寺地 柁人(Masato Terachi)

- ◆ Joinforces株式会社 代表取締役
- ◆ TANEDA 東京支部事業責任者
- ◆ 株式会社ジャパンエクスチェンジ 人事執行役員

【経歴】

1994年…広島県福山市にて医学、教育、経営の家系の13代目の長男として生まれる。

2015年…東洋と西洋文化の統合に可能性を感じ、人事研究を始める。

(心理アセスメント分析、東洋の帝王学等)

2016年…営業・人事領域で社外取締役等を歴任。実務としての事業改善に努める。

2017年…Joinforces株式会社の設立。

(人事コンサルティング事業として累計10社のコンサルティング

個人1200人のコーチングを行うと同時に、生年月日と個性の関連性分析をビックデータ解析システム化を用いて人事運用を可能にするシステムを検証)

2018年…TANEDAに参画。代表の種田成昭(元株式会社セルム)とともに、人事財務コンサルティング

経営顧問(日本文化、伝統産業、寺社)、エグゼクティブコーチング業に携わる

【座右の銘】

- ・即決即断即動 人は約束を守るべし
- ・不安は必要悪
- ・万人は持つべきものを持ちたり

参考資料

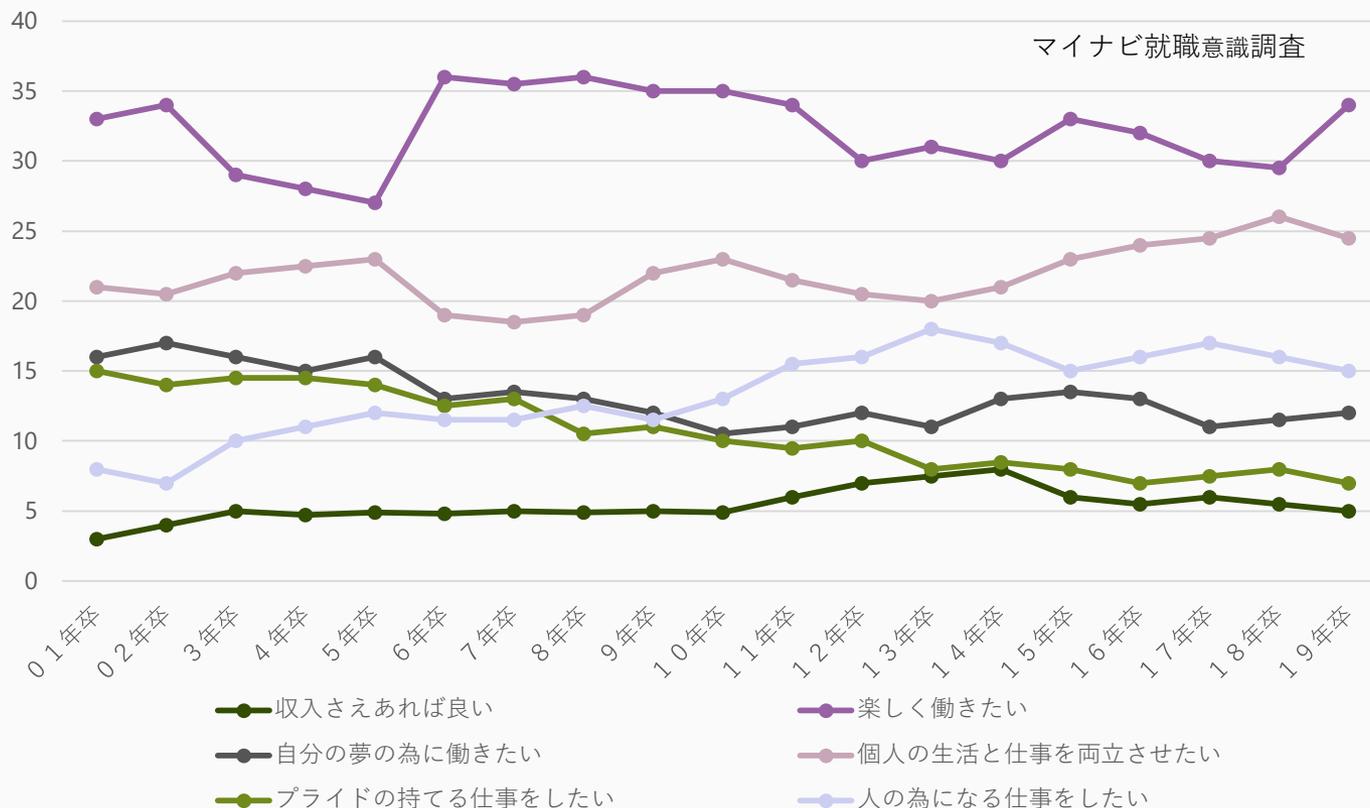
大卒就職状況推移



リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」より

大学生の母数が減り、求人が増加することで新卒採用が難化。

20代の就業価値観



自分自身の夢や楽しみのために働きたいという学生数が増加傾向

VUCAをどう生きるか

Volatility (変動性)

- あらゆるものごとが、より不安定に、激しく変化している

Uncertainty (不確実性)

- 変化の方向が読めず、数年先の状況がどんどん見えなくなっている

Complexity (複雑性)

- ひとつの事象の裏には、一見関係のない複数の要素が複雑に絡み合っている

Ambiguity (曖昧性)

- ロジックでは説明がつかない混沌とした状況が増えている

これまでの人材育成

過去の「成功モデル」に裏付けられた理論や実践手法を、

業務に直結するよう効率よく正確に学び、計画的に実行し、

既定条件下の課題に対して直線的に「正解」を出せる人材育成が多かった

これからの人材育成

前例を見ない状況変化の裏にある本質や、多様で柔軟な解決策を、

深い人間性・感受性を持って真摯に学び、状況に合わせて実行し、

複合的に絡み合った課題に「個別解」を導き出せる人材を育成する必要がある

必要な要素

物事は常に変化することを前提に法則だけで解決策を考えない。感覚を研ぎ澄まし、変化を感じ取って対応する。

集団で働くことに重要な尊重、素直さ、思いやりを身に着けている。非言語コミュニケーションを身に着ける。

課題だけを見るのではなく、全体のつながりから解を見出す。関連がないことを繋げてイノベーションを生み出す。

若手育成の考え方

- ❖ 新入社員の方々は、これまで**便益の受益者である『お客様』**として生きてきましたが、入社と同時に、**便益の提供者（＝『価値提供者』）**になるという、急激な**パラダイムシフト**を要求されます。
- ❖ 新入社員の方々にとっては、社会人経験がないので、そもそも学生と社会人の違いが分かりません。それを「給料をもらうんだから学生と社会人は違うんだ！」と一方的に話しても、**頭では理解できたとしても、体は反応しません。**また、思考を変えないまま社会人として過ごすことによって生じる弊害にもあまり気付く機会がないため、危機感が募りません。つまり、新入社員の方々にとって思考変革のための動機づけと内容が不十分である場合が多いのが現状です。
- ❖ 思考変革が不十分な状況では、「ビジネスマナー」・「社内業務」・「ロジカルシンキング」などの研修をおこなっても、高い効果を期待できないことは勿論のこと、差別化された価値提供者になることの重要性をも理解できず社会人のスタートを切ってしまいます。
- ❖ したがって、**徹底的なワーク型（体感型）のマインドセット**をはじめにおこない、その後、PDCAなどの仕事の基本やマナー、ビジネススキルを上乗せしていくことが効果的・効率的な若手人材育成となります。

案内

20代という生き物

「辞めます」と SNSで 済ます部下

20代の若手社員の気持ちがよくわからない貴方に。

MILLENNIALS

20代という生き物

退職代行サービス

格付けサイト登録

SNS拡散

集団退職

必要なことは教えてください

わからないことがあったら聞いてね

こんなことやってみたい

今それ関係ないよね？

特にはないです。

何か困っていることない？

Copyright©2019 TOMOE All Rights Reserved

【定員】 30名 【参加費】 3000円 【場所】 都内某所

20代に対し悩みを抱える方向けに「20代の価値観」勉強会の開催