

間違いだらけの賞与面談

面談を上司に一任して 起きている悲劇

JAIC | ジェイック

株式会社ジェイック 常務取締役

近藤 浩充

大学卒業後、情報システム系の会社を経て、ジェイックに入社。執行役員としてIT技術者の派遣を行う「IT戦略事業部」の創設、全社のマーケティング機能を担う「経営戦略室」室長を歴任。取締役/教育事業部長として、社内の人材育成、マネジメントで手腕を磨く。2013年には中小企業向け原田メソッド研修の立ち上げを企画推進し、自部門および全社の業績を向上させた貢献により、常務取締役に就任。カレッジ事業本部長、マーケティング本部長、教育事業本部長等を歴任。

はじめに

社員にとっては働くうえでモチベーションの1つになりうる「賞与」。

しかし、「賞与面談」は離職や転職活動のきっかけにもなりうる諸刃の剣であることをご存知でしょうか。

面談を通じて適切なフィードバックができればモチベーションやエンゲージメントの向上につながりますし、主体性も増していきます。一方で、賞与面談を通じてモチベーションを落としてしまうこともあります。モチベーションを上げるフィードバックと下げるフィードバックは何が違うのでしょうか。

実際のアンケートデータから見る考察、賞与面談フィードバック力を高めていくトレーニング方法を解説します。

*本レポートは2023年6月8日に開催したセミナーを基に作成したものです。予めご了承ください。

賞与通知時に面談を実施すべき理由とは？

現在ご覧になられている皆様は、賞与通知のときに面談フィードバックを実施していますでしょうか。

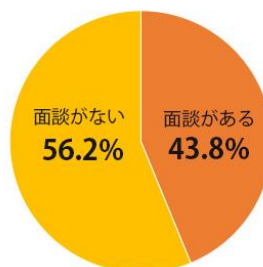
実際に賞与面談の有無に関する調査結果を見てみると、このようなデータになります。じつは賞与面談している企業より、面談を実施していない企業のほうが多くなっています。



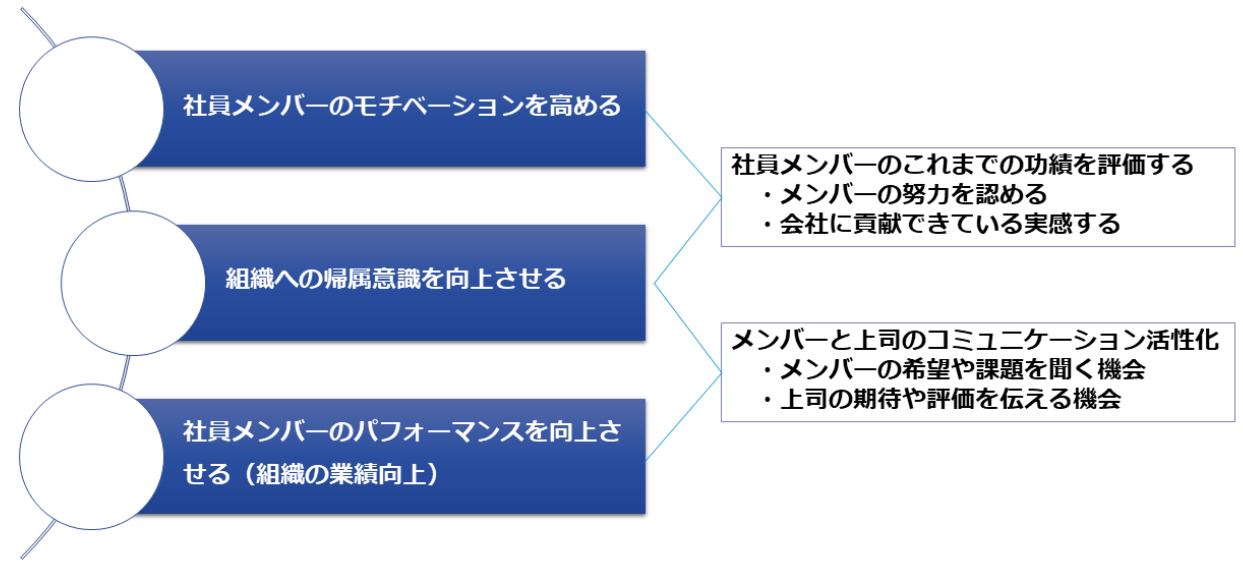
JAIC

賞与通知時に 面談を実施してる？

Q.問1で「支給される」と答えた人を対象に
「ボーナスの支給にあたって、上司との面談は実施されますか？」



「マネジャー」読者対象ボーナスの査定面談に関するアンケート



では賞与面談を実施すべき理由を改めて考えてみましょう。

賞与面談の目的、ゴールは大きく3つあると感じます。

1つ目は社員メンバーのモチベーションを高めること。

2つ目に組織への帰属意識、エンゲージメントを向上させること。

最後に、その後のパフォーマンスを向上させること。

現在の人事制度において、賞与は評価連動になっている会社が大半で、月次の給与と違って、賞与は「評価期間の成果・パフォーマンスに見合ったもの」を提示するケースがほとんどだと思います。

従って社員にとって、賞与は自分自身のパフォーマンスがどう評価されているのかを知る機会ということになります。社員メンバーの功績を評価し、努力を認めてあげることで「会社貢献できている」という実感を得ることができます。その結果、モチベーションやエンゲージメントが高まるということです。

また、賞与面談がメンバーと上司のコミュニケーションが活性化する機会になっていくと良いでしょう。面談を通じて、メンバーの希望や課題を聞くための機会にしていくことが大切ですし、メンバーに上司の期待や評価を伝える機会にしていく必要があります。

更に聞く機会や伝える機会だけでなく、面談を通じて、エンゲージメントやパフォーマンスの向上に繋げていくことが重要です。

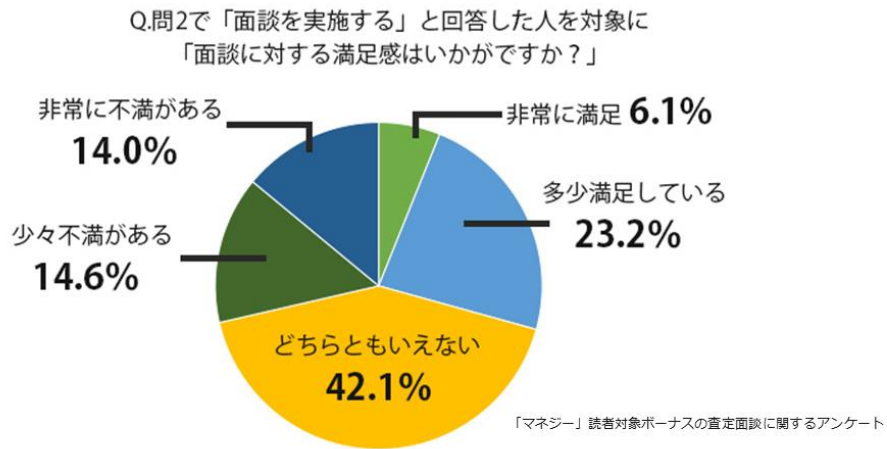
適切に賞与面談を実施することで、このような効果が得られますので、まだ賞与面談を実施されていない企業さんは、ぜひ実施してみてください。

賞与面談は満足されているのか？

賞与面談の実施目的やゴールは今までお伝えしたようなものですが、実際にお伝えした効果が得られているのかというと、現実はそうではないケースも多いようです。

賞与通知面談（フィードバック）は満足されている？

JAIC



満足しているは全体の29%と高いとは言えない



先ほどの賞与面談の有無と同じ調査で、賞与面談に対する満足度も確認されています。賞与面談に対する満足度は、「すごく満足している」「多少満足している」という満足層は約30%です。そして、「非常に不満がある」「少々不満がある」という不満足層も同じく約30%です。

つまり、モチベーションやエンゲージメント向上を意図して賞与面談は実施しているけど、実際にはその通りになっていないというケースが多く見受けられるわけです。

そこで、賞与面談の不満をどんなところで感じられてしまうかを紐解いていきます。

賞与面談に不満が生じる理由

賞与通知面談（フィードバック）が不満な理由

JAIC

賞与査定結果が**不当である**と感じている場合

賞与面談で**十分な説明やフィードバックを受けていない**と感じている場合

賞与面談が形式的すぎて、**自分の仕事ぶりが十分に評価されていない**と感じている場合

賞与面談が自分の**キャリアアップにつながらない**と感じている場合



賞与面談に不満が生じる理由を確認してみると、以下のような理由があげられます。

まずは賞与査定結果が不当であると感じられてしまうということ。また、十分な説明やフィードバックを受けられていないと感じる場合。説明やフィードバックが十分でないと感じていれば、査定結果への納得感も減少するでしょう。

また、賞与面談が形式的すぎて、自分の仕事ぶりが十分に評価されていないと感じる方も多くいるようです。とくに上司側から一方的に評価だけを伝えるような形だと、形式的すぎる、分かってくれないという不満は生まれやすいでしょう。

また、賞与面談を自身のキャリアアップに繋がらないと感じさせてしまうケースも問題です。ポジティブなフィードバックにしても、ネガティブなフィードバックにしても、未来につながるフィードバックを受けられていないと感じているわけです。

面談を終えて、「今の仕事で頑張ってもしょうがない」と感じられてしまうような状態では、その後のパフォーマンス向上は期待できません。

では、こうした不満を生み出してしまう賞与面談はどんなもの、どんなリーダーでしょうか。

賞与面談(フィードバック)が下手なリーダーの特徴

賞与面談（フィードバック）が下手なリーダーの特徴

JAIC

フィードバックをする**タイミングを逃す**。



フィードバックが**抽象的**すぎて、部下が理解できない。



フィードバックが**ネガティブ**ばかりで、ポジティブなフィードバックがない。



フィードバックを受ける部下の**気持ちを尊重しない**。



1つは、フィードバックのタイミングを逃してしまうケースです。

パフォーマンスに関するフィードバックは、なるべく「その場」ですることが理想です。つまり、相手の記憶があるうちです。お互い忙しくて時間が取れない。その結果メールで通知する、というようにタイミングを逃してしまうのはフィードバックが上手いとはいえません。

賞与面談は、評価期間についてまとめて事後にフィードバックする形です。従って、普段のフィードバックがきちんとされていないければ、そもそも不満が生じやすい構造になります。また、事後にすることを踏まえて、本人の記憶や認識がどうなっているかを確認しながら実施する必要もあります。

2つ目はフィードバックが抽象的すぎて相手に伝わらないケースです。

賞与面談は、フィードバックする上司側も金銭が絡んでいるので言及しにくい。また、上からダメ出しするようなこともしない方がいいだろう…。変に相手に気を遣った結果、抽象的すぎるフィードバックになってしまうケースです。メンバーの気持ちに配慮することは大切ですが、気の遣い方を誤っているといえるでしょう。

そして、適切なタイミング、表現でも、ネガティブなフィードバックばかりでポジティブな話が少ないケースです。人は基本的に、批判や非難を言われたくない生き物です。

「賞与面談の最後に少しでも褒めてもらったけど、殆どはネガティブな指摘のオンパレードだった」ということだと辛いですね。また、過去の行動に対する指摘だけに終始すると今更変えられないことだけなので、指摘される方が気持ちのやり場がなくなってしまうです。

そして4つ目が、フィードバックを受ける部下の気持ちを尊重しないです。

たとえば、「すごく頑張った」と自負しているところに何も触れてもらえなかったり、自分がやりたい分野とはかけ離れた話ばかりされたりすると、モチベーションは上がりません。

フィードバックされる側とする側の心の声

JAIC

現場の心の声

自分の興味・関心に沿った仕事をしたい

自分の強みを活かした仕事がしたい

やりがいのある仕事に就きたい

個人ではなくチームで活躍したい

ワークライフバランスを重視する傾向

ここでフィードバックされる側とする側、それぞれの気持ちについて考えてみます。

賞与面談というのは、当然賞与、待遇に関する話です。現場の心の声として、「収入を上げたい」という気持ちは全員にあるでしょう。「仕事は生活の糧である」というのは、それが全てかは置いておいて、厳然たる事実です。

ただ、収入アップをするためなら何でもいいというわけではありません。「収入は大事だし上げたいけど、自分の興味関心に沿った仕事を通じて上げていきたい。また、自分の強みを活かした仕事をしたい」といったニーズがあります。

また、最近は、自分個人の評価というよりも「チームにとって貴重な存在だと認識されたい」という欲求が、最近の若手は多い傾向があります。

ワークライフバランスを重視する傾向も強くなっています。ワークライフバランスはもちろん大切です。ただし、変にとらえると、たとえば賞与があまり高くなかったとしても、「仕事に全てをかけているわけじゃないから」と自分に言い訳ができてしまう側面もあります。

このような現場の気持ちを踏まえたフィードバックが必要になります。また、フィードバックする側にも思いや言い分があります。



賞与面談って数値評価を伝える場でしょ？

どうすれば賞与が上がるか？弱点を気づかせないと

そして、弱点を克服するためにどうすれば良いかを伝えてあげる

それが指導するってこと

自分もそうされてきたし、あの経験が今の自分につながっている

フィードバックする上司からしてみると、全員がハイパフォーマンスしてくれて、全員に高い評価をできれば一番良いでしょう。しかし、現実にはそうはいきません。そして、悪い評価をした人には「何とか改善して欲しい」と思っている上司が大半です。そこには、評価改善・収入アップをするには「自分の気持ちばかりを優先しないで、弱点を克服しなければいけない」という気持ちもあるでしょう。

しかし、ここに相互ギャップが発生します。賞与面談のフィードバックは、部下育成における絶好の機会になります。だからこそ、この相互ギャップを押さえた上で取り組んでいく必要があります。

マネジメント層の人たちも若かった頃は、先ほどの現場の声と同じようなことを思ったこともあるのではないのでしょうか。

今の若者たちが思うことに共感する部分はあるでしょう。全く違うわけではなく、その傾向が強いかわい、その意見を強く主張するかわいないかといった話です。

しかし、だからこそ、「変わっていかなければいけい」と強制したくなくなってしまう上司が多いのかわいしょう。しかし、強制では人は変わりません。大切なのは、人がかわらない理由を解除して行動変容を促していくことです。

人がかわらない理由を解除して行動変容を促す方法

人がかわらない理由を解除して行動変容を促す



相手を変えるためには、変わることを強制するのではなく、かわらない理由を解除することが大切です。

ネガティブなアプローチをされても人は変わりません。必須条件のように伝えて強制されると、「変わりたくない」という気持ちが働いてしまいます。瞬間的には、行動を強制することは出来るかもしれませんが、気持ちがついてきていけませんので、じきに返ってしまいます。

「どうすればいい状態になるかを一緒に考えていこう」というスタンスで相手に接していくことが大事です。たとえば、弱点を克服するのは難しいものです。「自分の居心地がいい場所をもう少し広げてみよう」「一歩足を踏み出してみよう」というアプローチをすると、変わっていきやすいです。

「メンバーのパフォーマンスを上げたい、成果が出るようにしてあげたい」と思っている上司の方は多いでしょう。それを実現するには、自分たちの関わり方を変えていく必要があります。では具体的に、何を変えていけばいいのでしょうか。

これからのリーダーに求められる役割

リーダーに求められる役割の変化

JAIC

【組織・チームのあり方を5,000人に調査】
管理職の79.8%が、この10年間で管理職に
求められることが変わったと回答

期待されるのはスピードと対話力、
そして個人力のさらなる向上

✕ 個人力＝専門スキル

PR TIMES プレスリリース・ニュースリリース配信サービス PR TIMES
Top | テクノロジー | モバイル | アプリ | エンタメ | ビューティー | ファッション | ライフスタイル | ビジネス | グルメ

【組織・チームのあり方を5,000人に調査】管理職の79.8%が、この10年間で管理職に求められることが変わったと回答
期待されるのはスピードと対話力、そして個人力のさらなる向上

株式会社ラーニングエージェンシー
© 2022年2月22日 10時00分

累計13,000社320万人以上に人材育成サービスを提供する株式会社ラーニングエージェンシー（旧トーマツ イノベーション株式会社、本社 東京都千代田区、代表取締役社長 廣田大輔）は、2021年10月11日～12月13日の期間、ビジネスパーソン5,099人を対象に「組織・チームのあり方の変化に関する意識調査」を行いました。今回はその中から「求められる管理職像の変化」に関する結果を公表いたします。

15th 特別調査レポート第4弾 組織・チームのあり方の変化に関する意識調査
「求められる管理職像の変化」編
79.8%の管理職が、この10年間で
管理職に求められる役割が変わったと回答
—— 期待されるのは **スピード**と**対話力**、そして**個人力**のさらなる向上 ——

掲載

PR TIMES



リーダーに求められる役割の変化、マネジメントのやり方が変わってきたことは、感じられるでしょうか。ラーニングエージェンシーさんが、組織・チームのあり方を5,000人の方々に調査した結果、79.8%の人が「この10年間で管理職に求められることが変わった」と回答しています。

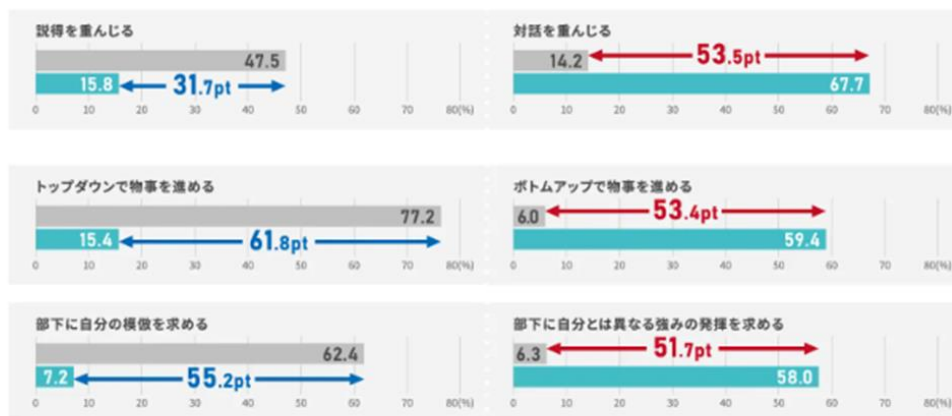
求められることが変わっているということは、自分が体感・体験してきたことだけでは、いま通用しなくなっているということです。

ではどうことが管理職に期待されているのかというと、「スピード」と「対話力」そして「個人力の更なる向上」です。

いまは「俺の背中を見て育て」というマネジメントは、期待されていません。対話して育てていくことが大切です。

また、個人力の更なる向上というのは、リーダー自身の更なる向上が求められているということです。

調査の中では「個人力」≠「専門スキルやテクニカルなスキル」だと伝えられています。個人力とはどんなものなのかというと、次ページのようなリスクリングしたリーダーシップです。



リーダーシップに対する価値観のリスクリングが必要



例えば10年前には、「説得を重んじる」リーダーが求められていましたが、ここ数年では減少してきています。これに対して大きく数字を伸ばしているのが「対話を重んじる」というリーダーシップです。

「トップダウンで物事を進める」リーダーもポイントを大きく下げ、今は「ボトムアップで物事を進めていく」リーダーシップが求められています。

「部下に自分の模倣を求める」リーダーも、55ポイントも落としていて、逆に「部下の強みを生かす」リーダーシップが大きくポイントを伸ばしています。

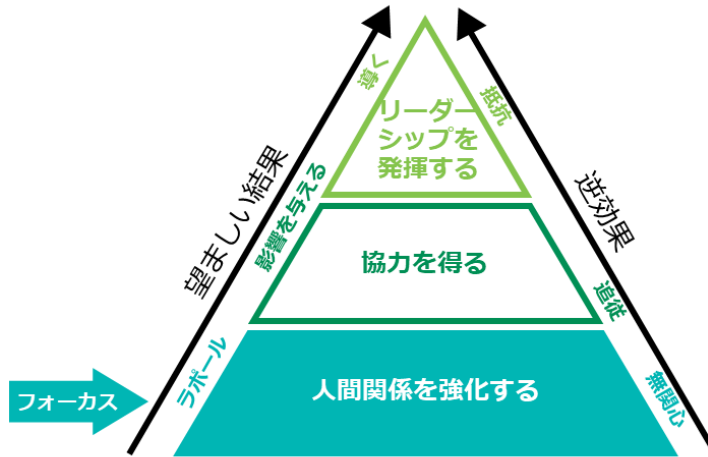
左側の従来型リーダーが面談をすると、部下に求められてないフィードバックになってしまっている可能性は高いでしょう。つまり、「私はこうやって成果をあげてきた。こうやれば上手くいく。だから、あなたもこうなさい」といった指示・命令だけのフィードバックです。

つまり、現在は経験を積んだ管理職ほど、リーダーシップに対する価値観やマネジメントのリスクリングをしていないといけない時代になってきているのです。

フィードバックを効果的に進めるスキルの身につけ方

賞与面談、フィードバックを効果的に進めるためのスキルの身につけ方を見ていきましょう。リーダーシップのスキルをただ学んでも、フィードバックの対話力が向上していきません。

人間関係を強める



人間関係は上図のような構造になっています。

フィードバックというのは、相手を指導していく、スライドの三角形の頂点、「リーダーシップを発揮する」部分にあたります。

フィードバック力を高めたいと思うと、「フィードバック力強化セミナー」といったスキルを伸ばすセミナーに派遣しようと思ってしまいかもしれません。

効果的なフィードバックをするためのスキルは大切です。しかし、そもそも相手との人間関係・協力関係ができていないのに、フィードバックするスキルだけを学んでも上手くいきません。

現場のメンバーから「仕事なので言われたことはやります」といった声を聞くことはあるでしょう。この状況でメンバーから協力を得られていると言えるでしょうか。

「フィードバックをしてくれる上司の役に立とう」「上司のことは信頼している」といった関係性が出来上がっていない中で指導しても、うまく機能しません。

そして、協力関係が得られる状態になる手前には、最も大切な段階があります。「この人苦手だ」「この人はいつも自分の都合ばかりだ」といった形で、相手に好かれていない状態では、「この人に協力しよう」とは思ってもらえないでしょう。

では、私たちはどんな相手に協力したいと思うのでしょうか。「自分に関心を持っている」「自分を大切な存在だと思ってくれている」という人とは、一緒に頑張りたいと思うでしょう。

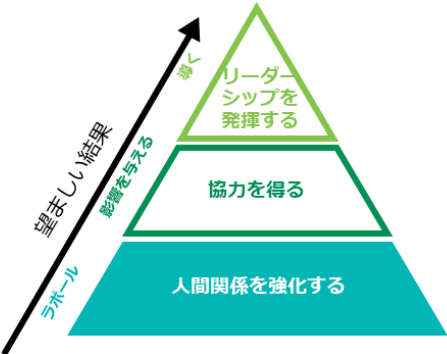
当たり前の話なのですが、人間関係⇒協力関係⇒リーダーシップの発揮という順番で、しっかりと下から積み上げることが大切です。

信頼関係が醸成されてないのに、「みんな仲が良さそうだから大丈夫と捉えて任せていたら、育成がうまくいっていない」といったケースも意外と多いです。次に、人間関係⇒協力関係⇒リーダーシップの発揮という階段はどのように上がっていきけるかを解説します。

組織におけるリーダーの対話力の必要性



組織におけるリーダーの対話力の必要性



<人を動かす 30原則>

22. まず褒める	23. 遠回しに注意を与える	24. 自分の過ちを話す
25. 命令をしない	26. 顔をつぶさない	27. わずかなことでも褒める
28. 期待をかける	29. 激励する	30. 喜んで協力させる

20. 演出を考える	21. 対抗意識を刺激する	
17. 人の身になる	18. 同情を寄せる	19. 美しい心情に呼びかける
14. イエスと答えられる問題を選ぶ	15. しやべらせる	16. 思いつかせる
10. 議論を避ける	11. 誤りを指摘しない	12. 誤りを認める
		13. 穏やかに話す

07. 聞き手に回る	08. 関心のありかを見抜く	09. 心からほめる
04. 誠実な関心を寄せる	05. 笑顔を忘れない	06. 名前を覚える
01. 誰人にも五分の理を認める	02. 重要感をもちさせる	03. 人の立場に身を置く



上記は、デール・カーネギー『人を動かす』を基に、人間関係⇒協力関係⇒リーダーシップの発揮という階段をどうやって上っていけばいいかを具体的に解説したものです。

まず人間関係を強化するためには、図の1～9の考え方を大事にしていくことが大切です。そして、相手からの協力を得るためには、その上の21の原則を実践していくと良い協力関係を得ることができるでしょう。さらに指導や教育などリーダーシップを発揮していくためには22～30の原則を活用していくと良いでしょう。

こういった行動を取る対応力を身につけていくと、賞与面談でのフィードバック力は、おのずと上がってきます。この30のやり方は、『人を動かす』で提唱されている30の原則です。

組織が「動く」ようになるデール・カーネギー・トレーニング が選ばれる3つの理由

01 国内1,000万部突破

歴史的ベストセラー
「人を動かす」「道は開ける」の
神髄を研修で身に付けられる



02 人間関係の原則

マネジメント、営業・販売、
プレゼンテーション等で生かせる
「人を動かす」原則が身に付く



03 世界トップ企業が導入する 高品質プログラム

FORTUNE500 (アメリカの
売上トップ500社) の90%以上が
導入する実証済みプログラム



なぜ、『人を動かす』の30原則を実行すると、フィードバック力が上がるか。それは歴史が証明しています。

『人を動かす』は100年以上前に書かれた書籍ですが、日本国内でも1,000万部以上買われている書籍です。今でもビジネス書ランキングでは1ページ目に入ることも多いですし、経営者のおススメ書籍などではかなりの確率で名前があがる1冊です。

また、アメリカの売上トップ500企業のうち90%以上の企業が「賞与面談のフィードバックをするような立場にある管理職、リーダーは必ずプログラムとして受けてください」と導入しているものです。



JAIC

- ・コミュニケーションは誰しも物心ついた頃から自分なりの【**スタイル**】を作り上げてきています
- ・特に話し方や得意な人、苦手な人は知らず知らずのうちに自分の中で形成されてきています
- ・これを【**どんな相手にでも**】合わせられるようにするには、それなりの訓練が必要です！

賞与面談では対話力が大事です。ただ、コミュニケーションというのは誰もが物心ついた頃から実施して、自分なりのスタイルを作ってきているものです。

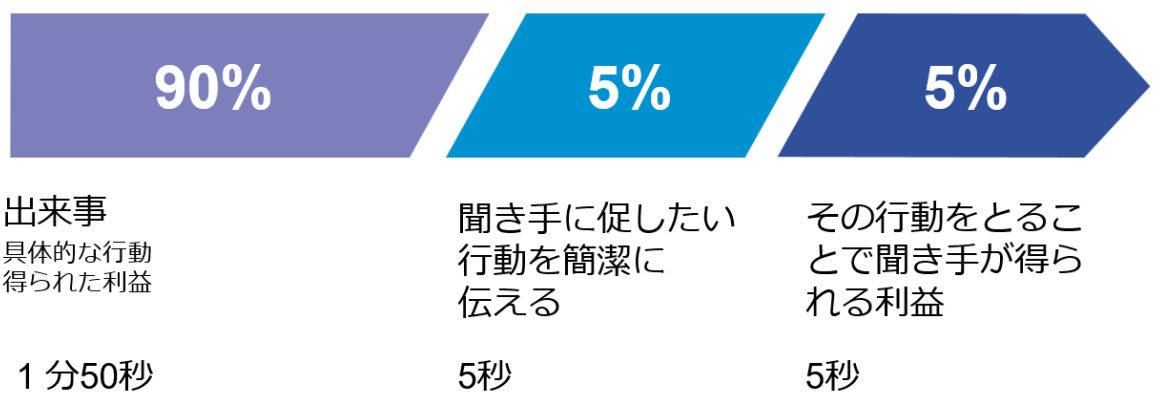
話し方や話すのが得意・苦手といった心理は、これまでのコミュニケーションの体験から知らず知らずのうちに自分の中で形成されているものです。

しかし、自分の好きな人、合う人だけがメンバーに配置することは不可能です。従って、管理職やリーダーは、どんな相手にも効果性の高い面談、フィードバックができるように、自分が取れるコミュニケーションの幅を広げる必要があります。

賞与面談のフィードバックで対話力を高めるために、どんなことを身につければいいのか。1つだけ、事例をお伝えします。相手に行動を促す伝え方をする際のフレームワーク「マジックフォーミュラ」です。

伝え方の事例：マジック・フォーミュラ

出来事 + 行動 + 利益 = 促したい行動と結果



**【結論から伝える】という日本古来の常識に囚われていないか？
それでは人は動かない！**

相手に行動を促したいときは、出来事から伝えることが有効です。自分が体験、体感してきたストーリーです。「私はこの経験から、こういう行動をあなたも取った方がいいんじゃないかと思った」と伝えていく流れです。

そして次に、聞き手に促したい行動を次に簡潔に伝えます。加えて、その行動をとることで聞き手が得られる利益を一緒に伝えましょう。

相手に何か行動を促したいときは2分間程度で伝えるのが有効とされています。30秒では伝わりません。しかし、5分ぐらい話されると、結局何が言いたかったのかわかりません。情報を盛り込めて、相手の集中力を維持させられるのが約2分間です。

そして、2分間の中でも、1分50秒。90%は出来事を伝えます。相手に出来事を伝えるというのは、疑似体験をしてもらうということです。

賞与面談におけるフィードバックというのは、半期単位で実施することが多いでしょう。そうすると、盛りだくさんで伝えてしまいがちです。しかし、聞く側からすると、いっぱい伝えられても頭に入りませんし、行動を一気には変えることは困難です。

だからこそ、「絞る」ことが大事です。そして、「行動したらこんな良い事があるから、絶対に行動した方がいいよ」と相手にとってのメリットを伝えることが大事です。このマジックフォーミュラのフレームワークを1つ知っているだけでも、フィードバックの内容は変わってきます。

私達はビジネスにおける常識として「結論から伝えましょう」と、ずっと言われてきています。報連相において、結論から伝えることは大切です。しかし、これでは人を動かすことは難しいです。

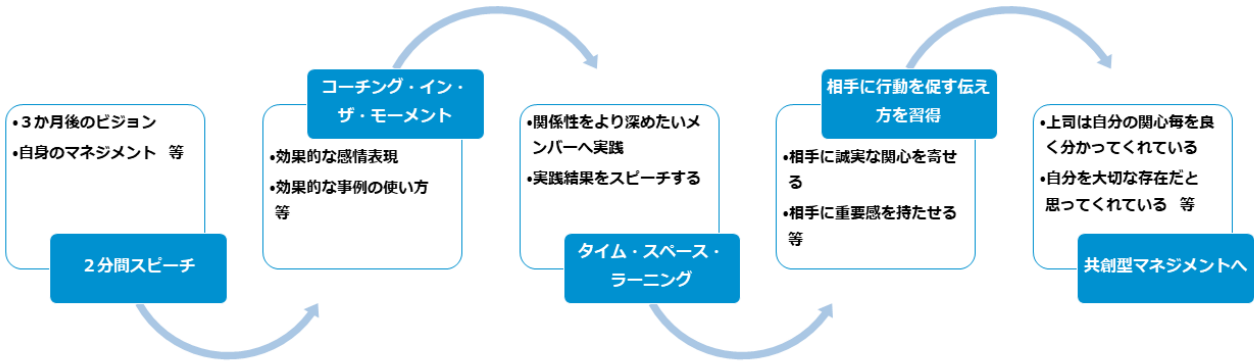
報告のときには結論から伝えるのは有効です。しかし、相手に行動を促したいときに結論から伝えたと、指示命令に聞こえてしまいます。

冒頭で少し紹介した通り、強制されると人は動きません。管理職はこうした人を動かすためのリーダーシップについてリスキリングすることが大切です。

こういった対話力を高めるためのフレームワークは理論だけ習えばできるようになるかというと、非常に難しいです。なぜなら、前述のように私たちは、言葉をしゃべれるようになってから今まで積み重ねてきたコミュニケーションの「癖」、自分なりの型を持っているからです。従って、トレーニング、つまり実践と反復練習が大切です。おすすめのトレーニング方法を紹介します。

トレーニングの進め方

JAIC



これは先ほどのマジックフォーミュラを身に付けることを念頭に置いてトレーニング方法ですが、もちろん他のものにも応用できます。

まずは、マジックフォーミュラを使って、先ほどの2分間のフィードバック練習をやります。

一般的にロープレなどの実践トレーニングでは、している間は遮りませんが、このトレーニングでは敢えて止めます。

「話す」ということは運動に近いもので、頭で考えながらずっと喋っているわけではなく、ある程度反射的にやっているものです。そのため、話し終わってからまとめてアドバイスされても気づかない、修正できないものです。

そこで、このトレーニングでは、コーチング・イン・ザ・モーメントと言って、その場で遮ってアドバイスして修正しながら実践してもらいます。

このように途中で止めながら、マジックフォーミュラを使った2分間フィードバック、2分間スピーチをロープレします。

そして、コーチング・イン・ザ・モーメントに加えて、繰り返しやる、反復練習が大事です。先ほど伝えたように「話す」ということはある種反射的にやっていることです。スポーツにおけるフォーム練習などのように反射的にやっている行動は、繰り返し練習して、「身体で覚える」ことがとても大切です。

タイム・スペース・ラーニングといって現場での実践を加えながら、繰り返して学ぶことが非常に有効です。

面談のフィードバックでいえば、ロープレして、1人目が終わったら、もう1回ロープレ面談フィードバックをやる。これを繰り返していくといったイメージです。



JAIC

聴き方、褒め方、叱り方といったテクニックを学ぶのではなく、
“相手に行動を促す伝え方”
のトレーニングを通じて、人間関係の原理原則をいつでも、
どこでも実践できるようになる。



分からない	⇒	分きたい！
伝えた	⇒	伝わる！
動かない	⇒	自ら動き出す！

相手に行動を促す伝え方やフィードバックを成功させる上で最も重要なポイントは、相手に「動こう！」と思うモチベーションを生み出すことです。

自ら動き出す組織の形成を目指していきましょう。賞与面談というのは、社員の組織エンゲージメントを高める大きな機会です。一方で、モチベーション低下や離職を促すきっかけにも繋がる諸刃の剣です。

たとえば、もらえる金額だけにフォーカスされてしまうと「もっと高くもらえる企業がありそうだな」と転職活動のきっかけになってしまうかもしれません。また「自分のことは全然見てくれていない」「正当な評価ではない」と思われても同様です。

しかし、やりがいや自分の強みが実感できれば、組織にとっての存在価値を感じられますし、エンゲージメントも高まります。「この会社をもっと強くしていきたい」「もっと頑張りたい」と思ってくれるものです。

だからこそ、リーダーのフィードバック力を高めることが大切です。自社内でリーダー育成を検討されている場合は、お気軽にご相談いただければと思います。



株式会社ジェイック

設立 : 1991年3月

社員数 : 226名(2023年1月末時点)

資本金 : 2億6188万円(2023年7月末時点)

取引先 : 98,685社(2023年4月末時点)

教育研修

リーダーシップ&コミュニケーション、
ヒューマンスキル分野を中心とした
個別研修、公開セミナー

- 「7つの習慣®」「原田メソッド®」
- 「デール・カーネギー・トレーニング」
- 「OSP」「リーダーカレッジ（管理職兼職）」
- 「エースカレッジ（若手研修）」
- 「新入社員研修 PRO」など

採用支援

新卒及び
若年層の採用支援

- ・若手採用支援「就職カレッジ®」
- ・新卒採用支援「新卒カレッジ®」
- ・新卒ダイレクトリクルーティング
「Future Finder®」
- ・各種採用イベント

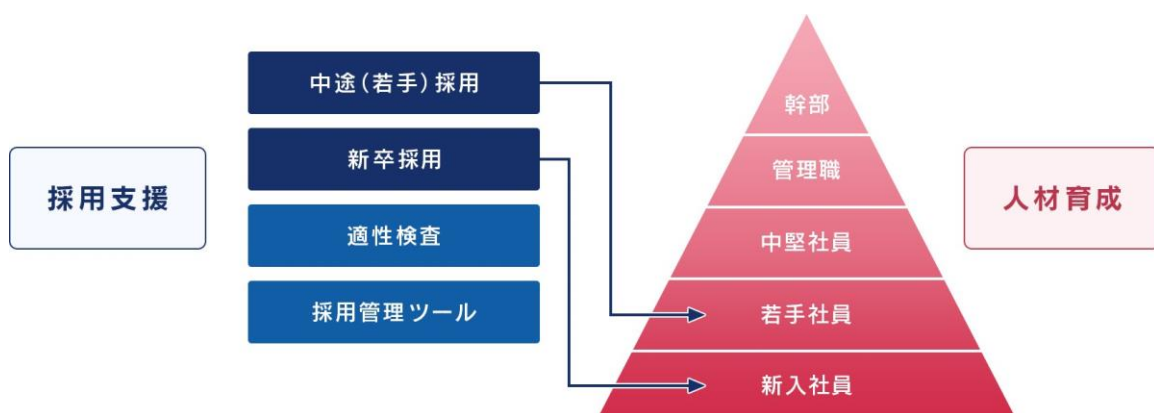
Mission

企業のホームドクター、人材のメンターとなり
人と組織の限らない可能性に貢献し続ける。

Vision

「学ぶ楽しさ」「働く幸せ」「成長する喜び」に
満ちあふれた社会を実現する。

「人」と「組織」の課題を採用と教育、2つの方法で解決します。



サービス一覧

就職カレッジ®

研修を受けた約18人の若者を無料で面接できる【集団面接会】！



新卒カレッジ®

大学連携／約20人の学生と出会える【集団面接会】に無料参加できる！



Future Finder®

手間をかせずに、自社での活躍可能性が高い学生とだけ会える新卒ダイレクトリクルーティング



HCI-AS

ストレス耐性から活躍可能性まで丸裸にする！短時間＆Web上で実現できる【適性検査】



MARCO POLO®

“わが社で活躍可能性の高い人財”をビタッと見抜ける【適性検査】



新入社員研修PRO

“プロフェッショナル”として高い基準を身につける「7つの習慣®」を基にした新入社員研修PRO



仕事の基礎の基礎

学生から社会人へのマインドチェンジに最適！自分の殻を破る新人研修の決定版



OSP

次世代を担う期待の若手社員を育てる！OSP（オスパ）研修



若手特化型 オンライン研修プログラム

「新人・若手になって欲しい6つのモデル」を実現する若手特化型オンライン研修プログラム



プレゼンテーション・ トレーニング

【人を動かす】あらゆるプレゼンテーションがうまくいく



リーダーシップ& コミュニケーション研修

【人を動かす】リーダーシップ&コミュニケーション研修



JAICリーダーカレッジ

周囲をリードして結果を出し続ける！次世代リーダー・幹部を育てる継続教育プログラム



ストレングス・ ファインダー® 研修

【公開セミナー】強みを生かして成果を出す！「ストレングス・ファインダー®」1DAY研修



7つの習慣® 研修

【公開セミナー】リーダーの原理原則「7つの習慣®」2日間研修



原田メソッド® 研修

「目標達成」と「人間力」を同時に高める「原田メソッド®」研修



営業研修「営業の真実」

営業部隊の能力不足を解決！「提案営業」を実現する営業トレーニング



Kakedas

約2,000人の国家資格キャリアコンサルタントによるキャリア相談プラットフォーム



働きがいのある会社

Grate Place To Work® Instituteが運営する「働きがいのある会社」ランキングは、世界約60カ国で「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を発表するランキングです。ジェイックでは2017年の初エントリーから7年連続でベストカンパニーに選出されています。



日本HRチャレンジ大賞 “イノベーション賞” 奨励賞

「日本HRチャレンジ大賞」（主催：日本HRチャレンジ大賞実行委員会、後援：厚生労働省、株式会社東洋経済新報社、株式会社ビジネスパブリッシング、ProFuture 株式会社）は、“人材領域の果敢なチャレンジが日本社会を元気にする”をキャッチフレーズに、人材（HR）領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰するものです。ジェイックは社会性の高い独自サービスの開発を通じて、過去3回のイノベーション賞、奨励賞を受賞しています。



お問い合わせ

株式会社ジェイック
教育事業部 社員研修事務局
五十嵐（いがらし）・小川（おがわ）

✉ kenshu@jaic-g.com

☎ [03-5282-7600](tel:03-5282-7600)

テレワーク体制となっておりますので、電話でのお問い合わせは、
折返しの対応とさせていただきます。予めご了承ください。