管理職になりたがらない社員の成長戦略

責任感を醸成し、次世代リーダーを育成する方法

JAIC | ジェイック

株式会社ジェイック　取締役 兼 常務執行役員

近藤　浩充

大学卒業後、情報システム系の会社を経て入社。IT戦略事業、全社経営戦略、教育事業、採用・就職支援事業の責任者を経て現職。企業の採用・育成課題を知る立場から、当社の企業向け教育研修を監修するほか、一般企業、金融機関、経営者クラブなどで、若手から管理職層までの社員育成の手法やキャリア形成等についての講演を行っている。昨今では管理職のリーダーシップやコミュニケーションスキルをテーマに、雑誌『プレジデント』(2023年)、J-CASTニュース(2024年)、ほか人事メディアからの取材も多数実績あり。

はじめに

最近、10年前、20年前に比べて、管理職になりたがらない若手が増えていることを感じている経営層や人事の方が多くなっています。

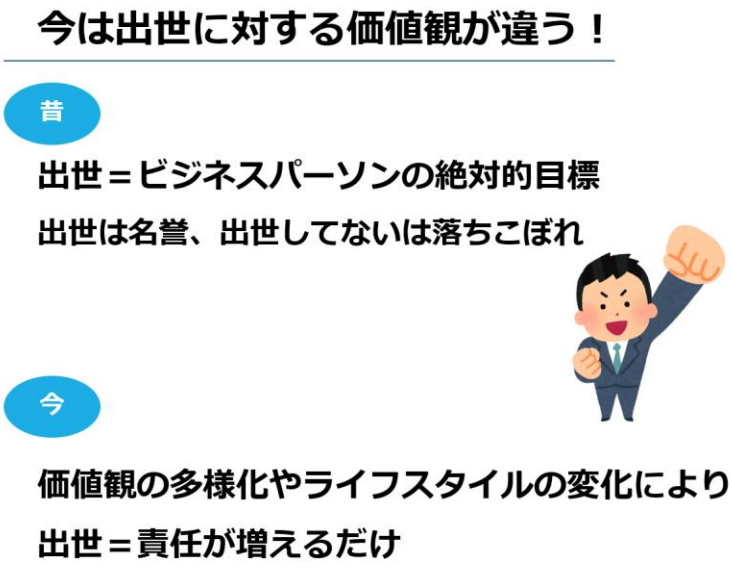
一昔前のビジネスパーソンは、出世することが絶対的なキャリア目標のひとつだったと思います。しかし今の若者は、出世することのデメリットばかりに目を向けて、管理職になりたいと思わない人が増えています。

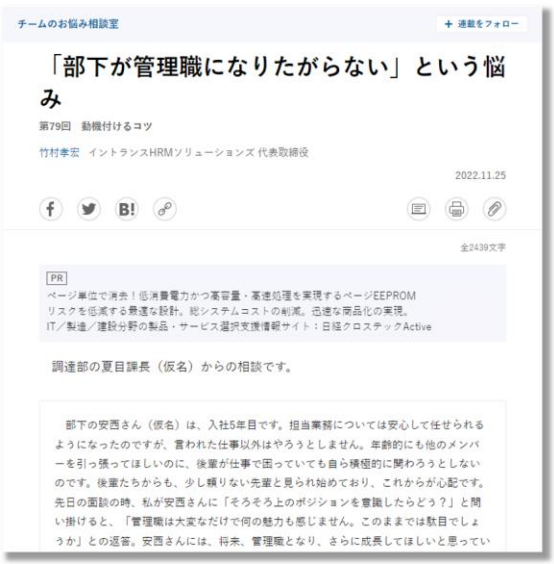
こうなると次世代のリーダーがなかなか育たず、育成に悩まれる企業様も多いことでしょう。

本レポートではジェイック常務取締役の近藤より、今の若手たちはなぜ管理職になりたがらないのか。若手たちの責任感はどうすれば醸成されるのかを、データや事例をもとに解説します。
*本レポートは2023年6月13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。

管理職になりたがらない若手社員たち

最近、管理職になりたがらない若手社員や中堅社員がすごく増えているという話をお客様からよくお伺いします。今は管理職になることや出世に対する価値観やイメージが10年前20年前とは大きく違います。





出典：日経クロステック

一昔前はビジネスパーソンにとって「出世」は絶対的なキャリア目標の1つだったと思います。しかし、今は「出世する＝責任が増えるだけ」というマイナスイメージを持ってる若手が増えてきています。

“出世したがらない社員”は何が問題か

・仕事は安心して任せられる

・担当業務の処理は早い・正確

⇔

・言われたこと以上やろうとしない

・後輩・同僚が困っていても助けない

・目標達成意欲が低い

御社にもこういう社員いませんか？

管理職になりたくない若手がやる気がなく、仕事を全然しないというわけではありません。仕事としても、年数を重ねれば、処理は早くなってくるし、徐々にミスもなくなってきます。従って、出世したがらない若手がいても、今すぐ大きな問題が生じるわけではありません。

しかし、彼らは「言われたこと以上のことをやらない」という側面があります。後輩や同僚が困っているときに「大変そうだな」と傍観して助けにいかない傾向にあるということです。また、目標達成意欲が低い人も多いです。「やるべきことはやっているし、目標まで届かなくても仕方ない」と考える人です。

こういう人たちが、言われたこと以上をやろうとしてくれたり、自分の後輩や同僚に良い影響を及ぼして目標達成に意欲的に取り組んでくれるように変わってもらわないと、長期的・継続的に組織として成長していくことは難しいでしょう。

若手社員が管理職になりたがらない理由

管理職になりたがらない理由

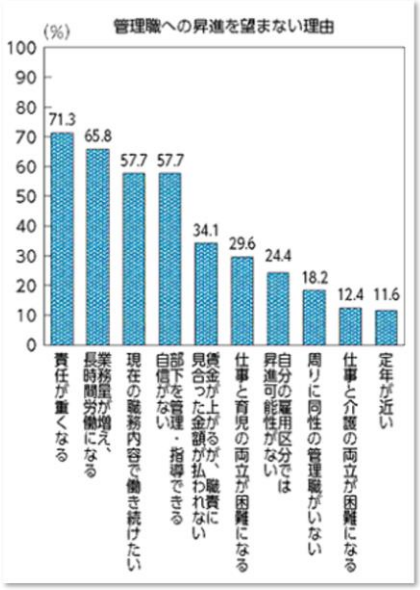
•責任が重くなる（71%）

•業務量・労働時間が増える（66%）

•現在の仕事を続けたい（58%）

•部下育成に自信がない（58%）

•労働量と賃金のバランス（34%）



出典:厚生労働省

では改めて、いまの管理職になりたがらない理由を確認しておきたいと思います。上記は厚生労働省の調査結果ですが、管理職になりたくない理由は「責任が重くなる」が一番多くて71%。続いて「業務量・労働時間が増える」となっています。

自分の仕事の責任はとる、部下の責任はとりたくない

責任が重くなる（71%）

- **数値目標**
- **部下の失敗＝上司の責任**
- **部下育成**

etc.・・・

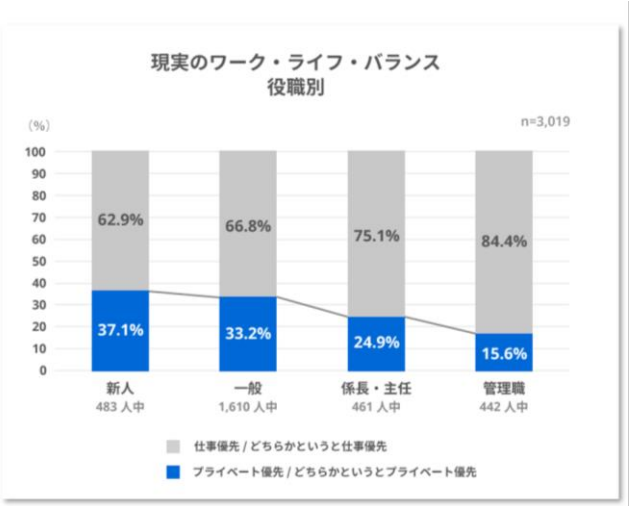
「責任が重くなる」から管理職になりたくないとはどういうことでしょうか？ 確かに管理職になると様々な責任が出てきます。成果に対する責任も、個人からチームの成果の責任対象になります。また、部下の失敗に対する責任、部下の育成に関する責任も出てきます。

このように責任が重くなります。そして、若手から見て「給与も上がるけど、責任の増え方とのバランスが悪い」ということです。 労働量と賃金のバランスが悪いから管理職を目指したくないという人は多いです。先ほどのスライドでいえば、34%の人が労働量と賃金のバランスに不満を抱えています。

管理職になりたがらない理由

ワークライフバランスの問題

ライフスタイルの変化
＋
実際、役職が上がるほど仕事優先

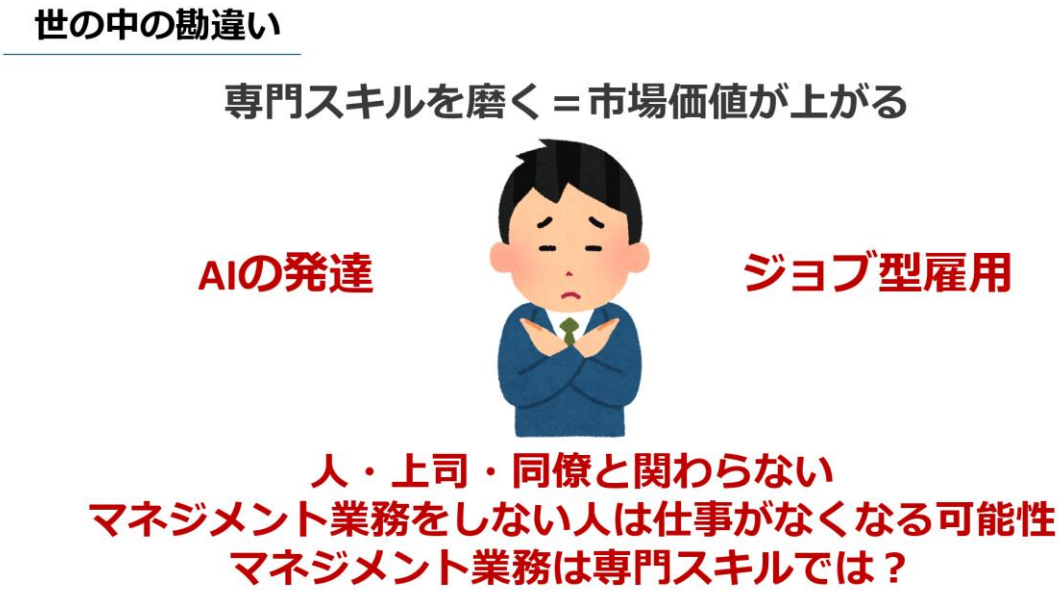


出典:LEARNING AGENCY

また、この10数年で大きく変わったのはワークライフバランスの意識です。 上司を見ると「プライベートよりも仕事を優先してるように見える」「あんなに仕事しなきゃいけないのかと思われている」ということです。

ワークライフバランスの意識が当たり前になった中で、管理職になると自分の大事にしているものよりも仕事を優先しないといけないというマイナスイメージは強く、「それであれば、管理職にはなりたくない」ということです。

専門スキルを磨く＝市場価値が上がるという勘違い



また、いまの若手が「管理職になりたくない」と思う裏側に「管理職にならなくても大丈夫」という感覚があるケースも少なくありません。

「管理職にならなくても大丈夫」と思っている理由として意外と多いのが「専門スキルを磨いていれば市場価値が上がる」という勘違いです。

確かに、昔と比べると多くの会社でキャリアパスも「マネジメント」と「プロフェッショナル」と分かれ、プロフェッショナルとしてキャリアを作る選択肢が出てきます。また、20代のころは専門性を磨けば市場価値も高まります。

しかし、数十年単位で考えてみるとどうでしょう。本当に専門性だけでキャリアを作っていける人はかなり希少です。

たとえば、ご存じの通り、AIの発達スピードはすさまじいものがあります。すると、専門スキルだと思ってたことが専門スキルじゃなくなってくるかもしれません。また、大手中心に「役割に合わせた仕事をやる人を雇用して、見合った賃金を支払う」というジョブ型雇用の導入も進んでいます。

この2つを掛け合わせると、必要なうちは優遇されるけど、例えば、今の専門性が通じない部門に異動することは難しいし、あるプロジェクトが終了になると雇用が打ち切りになるということもあり得ます。また、今までよりも組織におけるジョブの価値が下がれば、収入減になるかもしれません。

このようにAIやジョブ型雇用が進む中では、本当のプロフェッショナル、AIなどに代替されない高い専門性を持っていなければ仕事がなくなるかもしれないということです。

そして、多少の専門性を持った個人よりも、そうした専門性を持った個人をまとめてチームや組織の成果を生み出せる人材、つまり、マネジメントできる人間の評価や待遇が高くなることも自然なことです。

このように若手が「管理職にならなくても大丈夫」と思っている裏側にある「専門スキルを磨いていれば市場価値が上がる」という理由は間違っているわけではありませんが、それが多くの人の適用される普遍的な原則かというと、決してそうではないということです。

この事実を若手中堅社員にきちんと伝えておく必要があります。

そして、誤解されがちですが、マネジメント能力というのも実はある種の専門性です。そして、多様な人を取りまとめながらモチベーションを高めていく、組織の成果を生み出すという専門性はすぐにAIに置き換えられる可能性は低く、じつは市場価値の高い仕事になっていくでしょう。

共通認識

ずっとこの会社にいるわけじゃない・・・
専門スキルを磨けば市場価値も上がるし、転職しよう！

⇒求められていること、期待されていることをやってきたからこそ、市場価値が上がる
マネジメントをして、責任の重い仕事を経験する

いまは正規雇用労働者の2人に1人は転職経験があるという時代になっています。その中で、若手社員は「専門スキルを学んで市場価値が高まったら転職しよう」と考えている社員も多くいます。

これ自体は責められる考えではありませんし、20代のうちは十分通用する考えである部分もあります。しかし、同時に、もしかすると間違った考え方かもしれないということを我々はしっかり伝えていく必要もあるでしょう。

それは「組織から求められてること、期待されていることをやりきってこそ市場価値が上がっていく」ということです。

繰り返しになりますが、確かにゼロからある程度の専門性が身に付いていくと市場価値はあがっていくしょう。しかし、「ある程度の専門性」を持った人よりも、そうした人をマネジメントして組織の成果を作れる人の方がぐっと市場価値は高くなるわけです。

タスクを設計して、人と人の調整をして、人材育成をして、組織の成果にコミットする仕事の経験というのは、すごく希少性が高いということを知ってもらうことが重要です。

今後、人事制度や給与制度が変わっていく会社も多いと思います。

その中で、マネジメント業務ができる社員の給料は伸び率が高くなるということは伝えてあげた方がいいでしょう。責任と給与が見合わないから管理職になりたくないという人も多いので、しっかりと給与が上がっていく可能性はあるということを伝えてあげることは大切です。なお、我々はOJT指導力を高めたいと思うと、ピンポイントで研修トレーニングしてしまいがちですが、そもそも新人や若手とOJT指導者、上司の間に協力関係ができていない状態では、特定のコミュニケーションスキルのトレーニングをしてもあまり効果はありません。

メリット

- 責任が増えるだけでなく権限が広がる
- こなし業務ではなく挑戦できる仕事が増える

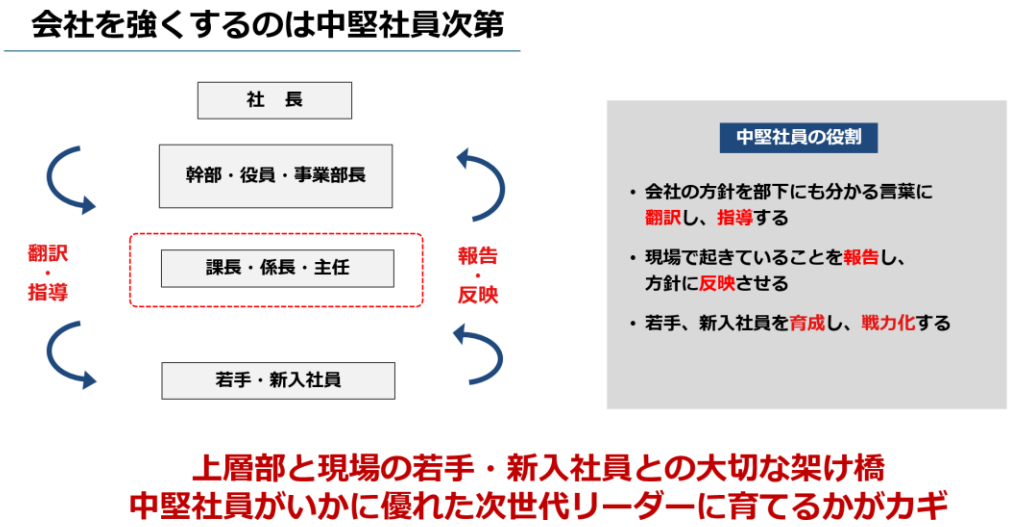
管理職になることのメリットを理解してもらう

また、マネジメントの仕事に就くと、確かに責任も増えるけど、権限が増える。組織や世の中に大きな影響を与える仕事ができる。ということを若い人たちにも理解してもらうと、また状況は変わっていくでしょう。

会社をレベルアップさせるのは中堅社員

組織を強くしていくことを考えると、中堅社員の活躍は大きいです。ここからは、どのようにして中堅社員を伸ばすのかをお伝えしていきます。

会社を強くしていくには若手も大事ですが、短期的には中堅社員がどう成果を出すかにもかかっています。中堅社員は、上層部と現場の若手の大切な架け橋になってくれる存在です。ここでの中堅社員とはチームリーダーから課長ぐらいの階層です。



組織において、実際に現場の声を聞き、現場を動かすのは中堅社員の役割になってるケースが多いでしょう。中堅社員を鍛え、次世代のリーダー:幹部候補に育てていけるかが、組織開発していく上で大きな鍵になってきます。

中堅社員と言っても幅があります。その中で誰を対象にして、優先的に育てていけばいいのかを確認してみたいと思います。

育成すべき中堅社員とは

どの中堅社員を育成するか

意識が高い　2割

⇒仕事にやりがいを感じている、目標達成に意欲的、周囲を巻き込むコミュニケーション

意識が普通　6割

⇒仕事に熱心だけど・・、目標達成は今一歩、一人で仕事する方を好む

意識が低い　2割

⇒仕事が嫌い、目標達成しない、周囲とコミュニケーションをとらない、ミスが多い

2:6:2の法則

中堅社員を意識の状態で3階層に分けると上記のようになります。いわゆる「2:6:2の法則」です。意識が高い人たちは、仕事にやりがいを感じていて目標達成に意欲的で、周囲を巻き込むコミュニケーションをとっている人です。

真ん中の普通ぐらいの人は、仕事熱心だけど目標達成はもうちょいで、1人で仕事をすることを好みます。そして意識が低い人は、仕事は生きていくために、という意識でやっています。人材育成するときには、最初は「意識が高い」人の育成を進めるべきです。

ただし、この2割は育成対象にしなくても自分で成長してくれる存在でもあります。言われなくても自分自身で考えて成長します。従って、育てるというよりも、邪魔をしない、機会を提供する、促進するといった感覚かもしれません。

そして、次の残りの8割です。中堅層の全体的な底上げを図ろうとする時、中途採用でどんどん人材を獲得できるなら意図的に新陳代謝を増やすという手もあります。

しかし今、採用はすごく大変です。転職してる人たちは多いですが、どちらかというと意識が高い人たちが転職しています。意識の高い人と出会うのはなかなか難しいです。フリーランスになったり、人脈で転職したり、より大手や条件の良い会社にステップアップしていきます。

従って、いま組織にいる中堅社員をどう底上げしていくか、引き上げていくかが大事です。そして、まず最初に上位の2割の育成を実施する。次に手を付けるべき層は残った8割のうち、どこでしょうか？

ポイントは、残った8割、「意識が普通」の6割と「意識が低い」の2割をさらに分解して考えてみることです。「意識が普通」「意識が低い」の階層も、再び2:6:2に分かれます。

そして、「意識が普通」「意識が低い」、それぞれの上の2割にテコ入れを図っていくと、伸びやすいでしょう。

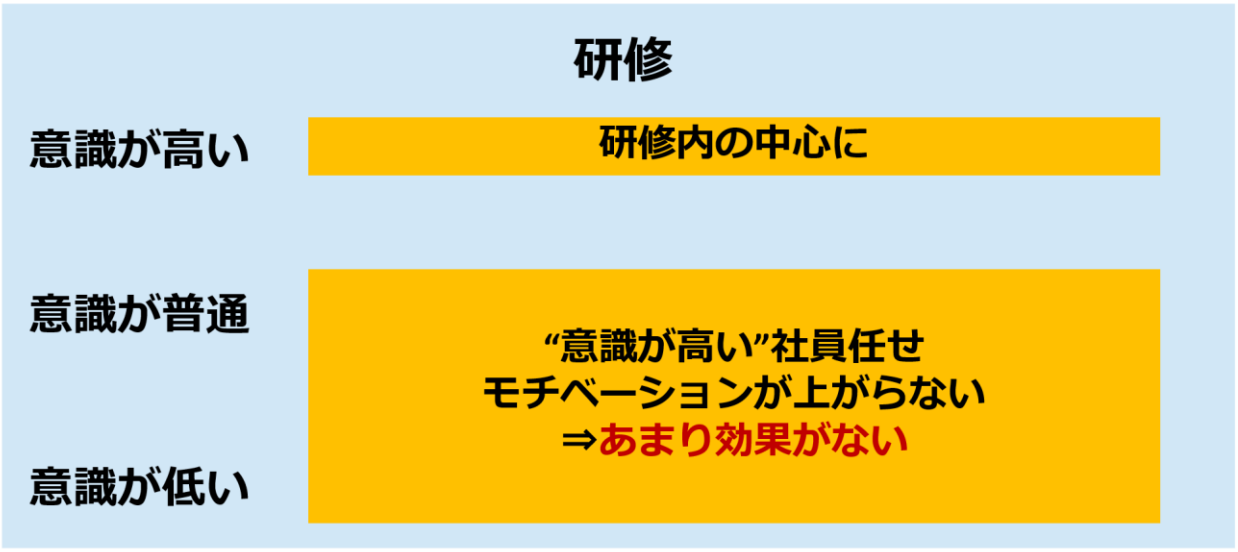
人を動かすの研修は上のスライドのような進め方の特徴があります。 たとえば、先ほどの2分間スピーチですが、スポーツの基礎練習のように、必ず研修の冒頭で全員が2分間スピーチを実施します。

そして、話している途中にどんどんコーチ(フィードバック)が行われます。「もっとコンパクトに、一言で伝えられるように」といった形でスピーチの途中でアドバイスが行われ、その場で修正して練習します。コーチング・イン・ザ・モーメントと呼ばれるやり方です。これもスポーツのフォーム練習などと同じ感覚ですね。

そして、意識があまり高くなかった社員が覚醒してくると、元から意識が高かった社員の刺激にもなります。意識が高い社員は、同世代の成長を刺激を受けて、さらに意識が上がっていく効果が得られます。その結果、組織全体の成長意欲が高まって、組織全体が強くなっていくのです。

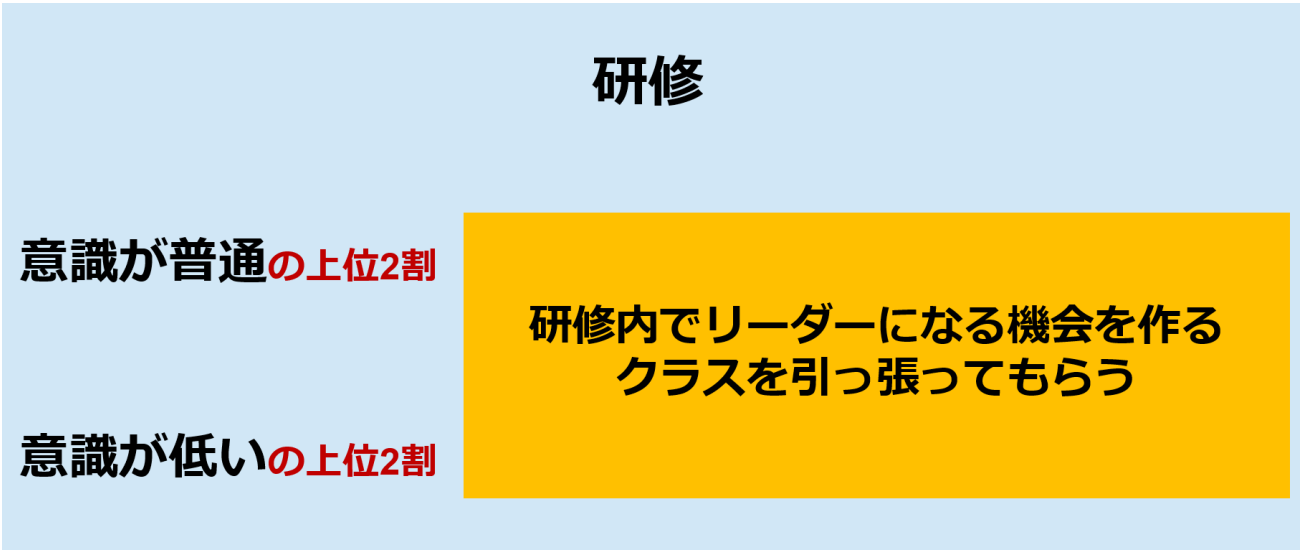
意識を改革させるための研修

みんな同時に学ばせるは効果がない？



「意識が普通」と「意識が低い」の上2割を伸ばすにはどうすればいいか、もう一段具体的に考えてみましょう。

例えば、1週間研修しようとした時、意識が高い層から低い層までを一緒にして研修をすると、やはり意識が高い層が研修内で中心人物になってきます。そうすると意識が普通・低い層は、意識が高い社員任せになってモチベーションが上がりません。意識高い社員が一緒に入ってると、ある種の「ゆとり」「さぼる余地」を与えてしまいます。



従って、上から下までをごちゃ混ぜにして刺激をあたえようとするよりも、それぞれの階層を分けて研修して、研修内でリーダーになれる機会を作っていくことがポイントです。

座学でみんな一緒に学ぶのではなくて、研修内でグループを作って、リーダー役としてグループを引っ張ってもらうような研修がおすすめです。

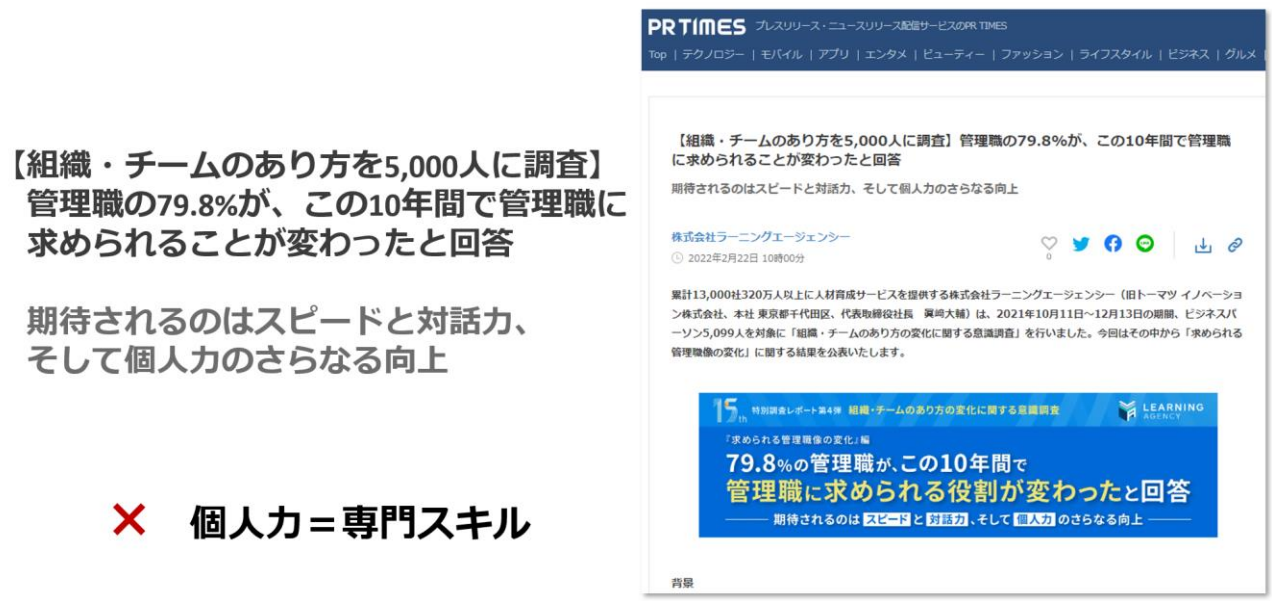
リーダーになる体験を得ると、自信につながります。その結果として、前述したように意識が普通、意識が低いの中の上2割が、ひとつ上のステージに上がってきてくれる可能性が高まります。

もちろん、元から意識が高い2割と放置していいわけではありません。意識が高い層の2割は、ある意味では転職予備軍です。「組織から大事にされてない」と思われたら転職していってしまいます。なので常にこの人たちには「君はこのまま成長すれば大丈夫」「そのための支援をする」「機会を提供する」とフォローをしていくことが大切です。

では、次に実際にプログラムはどういったことをやっていけば良いのかをお伝えします。

今の時代の管理職に求められるスキル

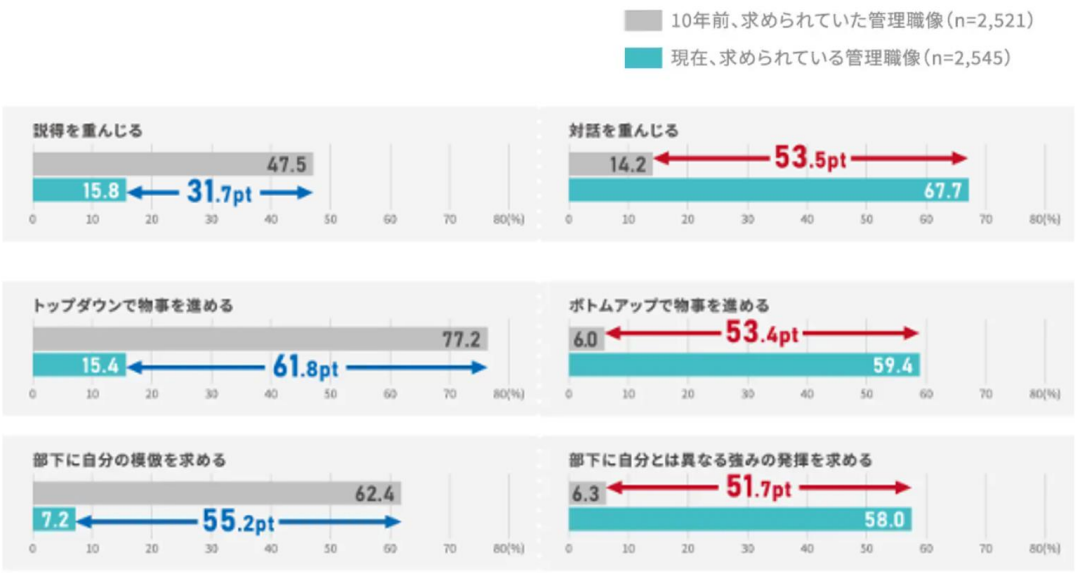
弊社、株式会社ジェイックでは20代後半から30代前半の社員をどんどん昇格させるようにしています。マネジメントを嫌がる人が、全然いないわけじゃないですけど、あまりいないです。なぜかというと、管理職に必要なスキルをしっかり認識してもらっているからです。



出典：PR TIMES

上のスライドは、ここ10年間で「管理職に求められること」が変わったと思う人がどれぐらいいるかという調査結果です。調査結果によれば、「スピード」「対話力」がいまの管理職には求められる、そして個人力の更なる向上が必要ということです。個人の力というと、専門性に思われがちですが、そうではありません。

下記は、管理職に必要なスキルが10年前と今でどう変わっているかを調べた調査結果です。



PR TIMES　※同記事より抜粋

人間力の必要性が高まっている
リーダーシップのリスキリング

出典:PR TIMES

左側の比較グラフ3つは、この10年間で求められると思う人が減った要素です。上から「説得を重んじる」「トップダウンで物事を進める」「部下に自分の模倣を求める」です。

右側は、逆に上がった要素です。上から「対話を重んじる」「ボトムアップで物事を進める」「部下に自分とは異なる強みの発揮を求める」となっています。

部下とのコミュニケーションは、説得から対話に変わっています。トップダウンで物事を進めるのが大事というのが20年前に求められた管理職です。しかし、今はボトムアップで物事を進める力の方が大事だと言われています。

また、部下の人たちに自分と同じようにやったらいいといって弱点を克服させる力が大事と思われていましたが、今は1人1人が違う強みを生かして伸ばしていくことが大事と変わってきました。

自分が全ての物事を1人で決めて進めなきゃいけないところから、みんなの強みを発揮して、みんなと一緒に成長していくことが大事だという認識に変わってきたわけです。

自信を持たせる重要性

超基本：自信を持たせる

学びの機会を与える

重要感を持たせる

もう1つは、管理職になりたがらない若手社員に対するアプローチとして大事なことは自信を持ってもらうことです。「自信を持てない」ことも管理職になりたがらない大きな理由になっています。

「責任が重くなるから嫌だ」とか「ライフワークバランスが取れなくなるから嫌だ」などと言う裏側には、「自信がない」という不安があります。「嫌だ」という裏側には「自分には責任を担いきれないかもしれない」「管理職をやりながらワークライフバランスは取る力ない」といった風に思っているわけです。

だからこそ、自信を持たせてあげることが大事です。「自分もできそうだな」と思えるのは「勉強も経験もしたし自分でもできそう」という感覚と、もう1つは「自分はこの会社で必要な存在だと思われてるから頑張らなきゃ」という感覚です。

もし御社の経営層や現管理職の方が、学びの機会の与え方や重要感の持たせ方がわからない場合は、経営層や管理職の方々にはリーダーシップのリスキリングが必要かもしれません。

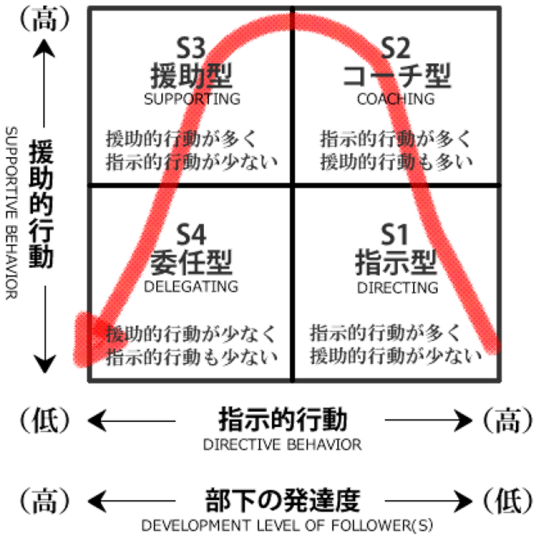
上の意識を変えて、アプローチを変えないと、中間層の人たち、若手の引き上げは難しいでしょう。日頃から他者の長所を見つける習慣を、経営層や現管理職が持っておくことが重要です。その上で自信を持ってもらい、責任感の醸成をしていくことが大切です。

若手が「管理職になりたくない」という裏側に、会社や事業に対する責任感が低いという理由がある場合もあります。そうした際には、責任感が低い理由を取り除き、主体性を高めるアプローチをしっかり取り組んでいけば、管理職にチャレンジしたい人が増えてくるかなと思います。

昇格後のフォローアップ

「管理職になったばかり」は仕事レベル０

フォローアップ&フィードバック



SL理論－ケン・ブランチャード

管理職としての成熟度により
フォローアップ方法を変え、FBする

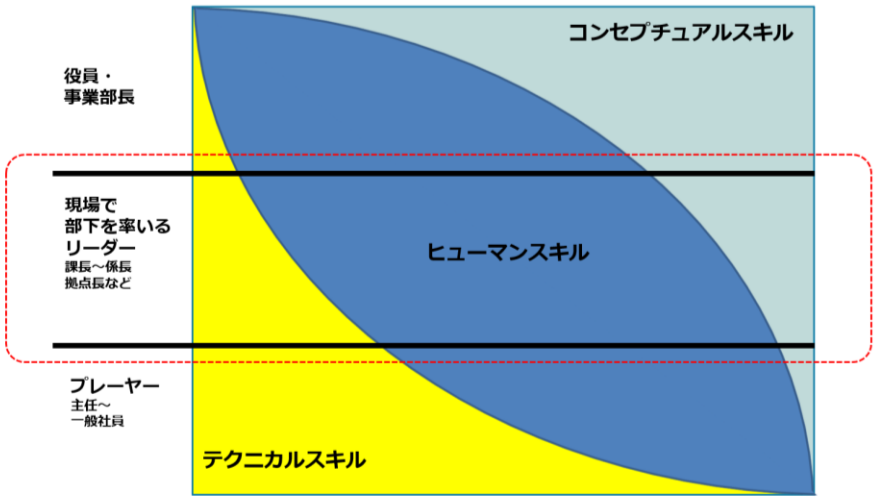
プレイヤー層を管理職の人たちに昇格させたときに必要なスキルとしては、ヒューマンスキルを高める機会を与えることがおすすめです。

上記はマネージャーに必要なスキルを分類したカッツ理論を少しアレンジしたものです。これを見ると分かる通り、管理職層になると成果をあげるうえでヒューマンスキルの重要性が増してきます。これは「自分が動いて成果をあげる」から「人を動かして組織の成果をあげる」ことに役割が変わるからです。

早いうちから次世代リーダーに人間力を高める学びの機会を提供して自信を持ってもらうとよいでしょう。とはいえ、ヒューマンスキルは「人間力」とも言う通り、高めることは決して簡単ではありません。そこで我々がヒューマンスキルを伸ばすときに活用している2つのコアプログラムを紹介します。

管理職に必要なスキル「カッツ理論」とは？

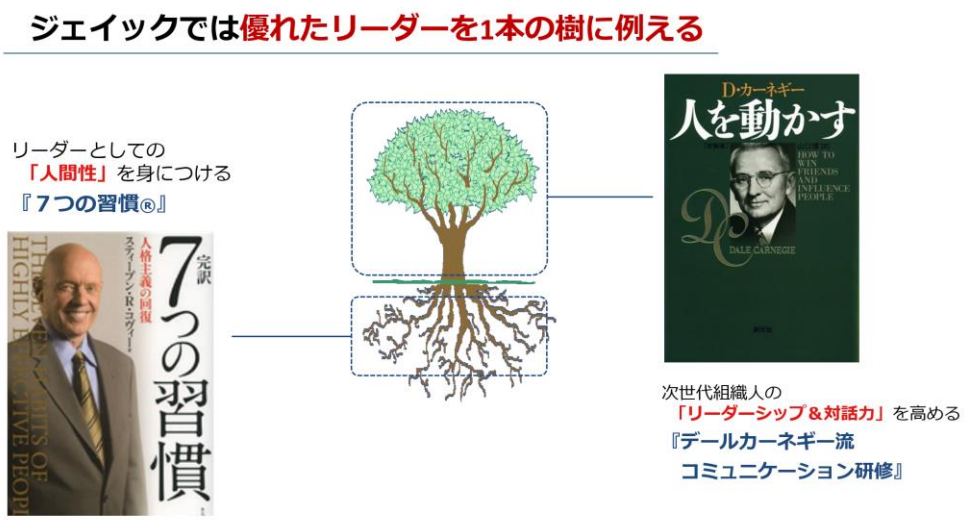
若手の意欲を高めて、管理職に引き上げたら、その後のフォローアップも大切です。誰しも管理職になりたてのときは不安です。 不安なときには、丁寧なフォローアップが必要です。しかし、「もうリーダーなんだから自分で考えて動かないと駄目だよ」と放置してしまう人は多いです。



上記はマネージャーに必要なスキルを分類したカッツ理論を少しアレンジしたものです。これを見ると分かる通り、管理職層になると成果をあげるうえでヒューマンスキルの重要性が増してきます。これは「自分が動いて成果をあげる」から「人を動かして組織の成果をあげる」ことに役割が変わるからです。

早いうちから次世代リーダーに人間力を高める学びの機会を提供して自信を持ってもらうとよいでしょう。とはいえ、ヒューマンスキルは「人間力」とも言う通り、高めることは決して簡単ではありません。そこで我々がヒューマンスキルを伸ばすときに活用している2つのコアプログラムを紹介します。

ヒューマンスキルを高める2つのコアプログラム



ジェイックでは、優れたリーダーを「樹」に例えて説明します。大きく揺るがない樹はしっかりと地中に根を張り、そして、そこから養分や水分を吸い上げて、太い幹から枝を通じて、葉っぱに供給して、果実を実らせていきます。

イメージとしては、ヒューマンスキルは「根」と「幹」にあたる部分です。そして、「枝」や「葉」は実務能力や専門性です。そして、「果実」が望む成果です。ジェイックで活用している2つのコアプログラムは、それぞれ「根」と「幹」を鍛えるためのプログラムになっています。

まず、セルフリーダーシップ、主体性をしっかり持ってもらい、よりよいリーダーの考え方や物事の捉え方を醸成してもらうために「7つの習慣®」です。そして、対話力、チームビルディング力を高めるために活用しているのが、デールカーネギーの『人を動かす』です。 2つのコアプログラムで、ジェイックでは中堅層、次世代リーダー育成をトレーニングをしています。

まず『7つの習慣』は、全世界で4000万部売れている大ベストセラーであり、自己啓発の金字塔とも言われるような一冊です。『7つの習慣』をもとにした研修プログラムは、アメリカでは企業の売上ランキングTOP100社の90%が社員教育に取り入れているプログラムになります。

1 信頼尊敬できる人間性教育

01 **他者の価値観を受け入れる大切さを知り、"自らが変わる"決意が促された！**

02 **全てのことは自身が選択していることを知り、周囲（社内外）との関係性が大きく改善された！**

03 **自身の役割に集中することで影響の輪が広がることを知り、流れを変える自分になる決意が醸成された！**

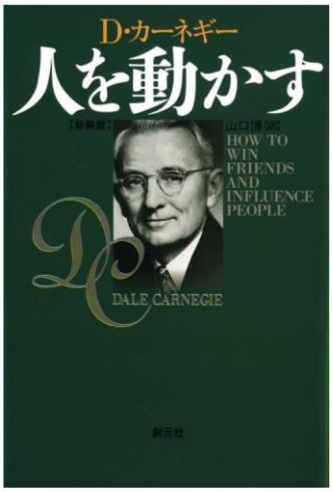
先ほど紹介した通り、いまのリーダーや管理職に求められるものとして、強みを生かすマネジメントが入っています。そういった意味でも他者の価値観を受け入れる大切さを知る、その中で主体的に自らを変えていく、成長させていくことが大切です。

また、リーダーや幹部には、全てのことは自身が選択した結果があると自覚して、自分が流れを変える存在になるという決意が必要です。

こうした人間性を身に付けることで、次世代リーダーとしての土台が出来上がってきます。主体性を高め、他責感を排除することで責任感がさらに醸成されます。

「7つの習慣®」はこの状態を作っていくことができます。だからこそ、上述の通り、全米のトップ企業がこぞって導入しているのです。

「7つの習慣®」で人間力の器を作ったうえで、対話力やチームビルディング力を高めるために活用しているのが、デールカーネギーの『人を動かす』です。



2 ビジネスで成果を上げるための人間関係とコミュニケーション

国内1000万部の歴史的ベストセラー
「人を動かす」が提唱する「人間関係の30の原則」を
経営者や幹部、リーダー、営業パーソンが身につけ
組織を新たな高みに到達させる。

『人を動かす』には、ビジネスで成果を上げるために必要な人間関係を良くしていく原則が30書かれています。そして、書籍の内容を実践できるようになると部下や周囲との対話力に自信を持てるようになります。

「部下のAさん、何を考えてるか分からなくて苦手なんだよな」「Bさんのモチベーション、何で上がらないのか分からないんだよな」といった状況が続くと、管理職は自信がなくなってきます。

逆に、部下の関心事やビジョンがしっかりと把握できていると、それを踏まえてポジティブなアプローチ、役職や権威に頼らずに人を動かせるようになります。

01 聴き方、褒め方、叱り方といった手法を学ぶのではなく、相手の価値観に合わせた話し方をするようになり、**“相手に行動を促す伝え方”**を身につける

02 単に聞くだけではなく、**相手の関心に合わせて話せる**ようになる。相手の役に立てることを考えるようになる。

03 良質なコミュニケーションを学ぶことで人間関係が強化され、**人が動く！チームが動く！組織が動く！**

デール・カーネギー・トレーニングでは、聞き方、ほめ方、叱り方といった細かなコミュニケーションテクニックを学ぶものではありません。

相手の価値観に合わせた話し方、相手に行動を促す伝え方ができるようになるプログラムです。結果として、部下や一緒に仕事をしていくメンバーに対して影響力を発揮できるようになります。

ただ指示を出すだけではなくて、これがいかに相手の役に立つのかをあわせて伝えることができると、チームはポジティブに仕事に向かっていけるようになります。「部下が主体的に動く状態を作れるようになる」、それが『人を動かす』を中堅層、次世代リーダーに学んでもらっている理由です。

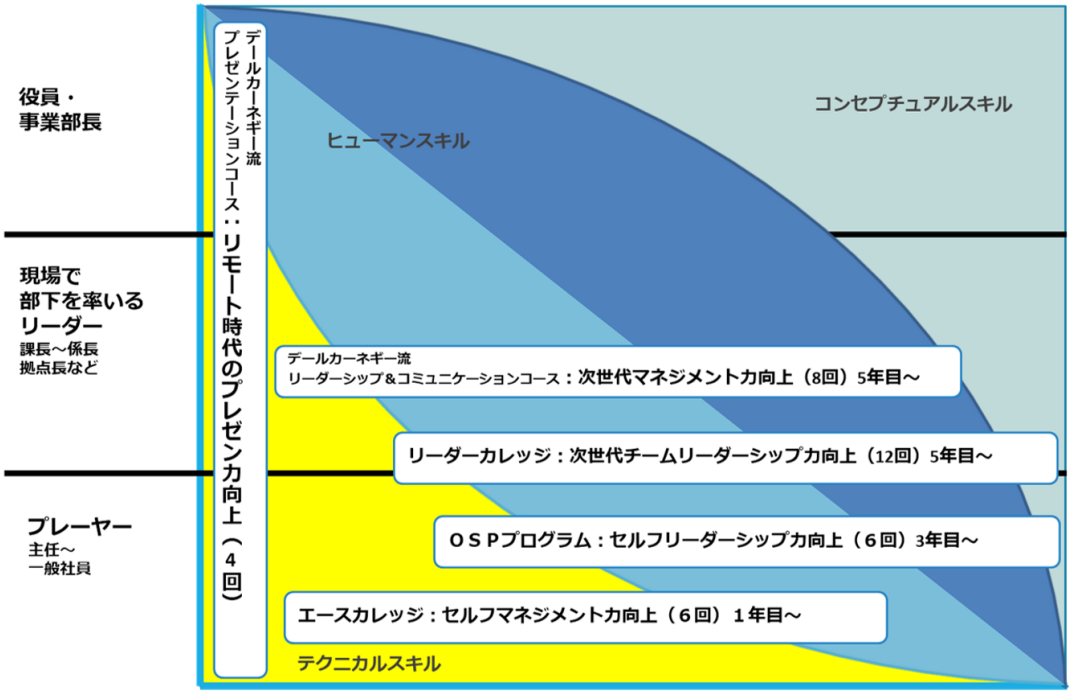
繰り返しになりますが、ジェイックでは次世代リーダーを中心に「7つの習慣®」で、主体性を高めるための土台を作り、そしてリーダーになったときに必要になるチームビルディング力と対話力を、「人を動かす」を通じて鍛えて、自信を持ってリーダーになってもらえるアプローチをしています。結果として「リーダーをやりたい」「管理職になってみたい」という人も増えています。

ジェイックが展開する次世代リーダーの育成プログラム

ジェイックでは、自社で導入している社員教育をお客様にも提供するという考え方で教育研修を提供しています。下記のようなプログラム構成になっており、エースカレッジ、リーダーカレッジ、デールカーネギーコースといった継続学習のプログラムを展開しています。これらのプログラムは、若手や次世代リーダーを鍛えたいという時に、1人から派遣してもらえるプログラムになっています。

もちろん社員数が多ければインハウスでの提供も可能ですが、意識が高い人同士や織り交ぜたりしながら、何人かずつを公開コースに出していただくこともおすすめです。自社内で若手やリーダー育成を全てまかなうのが難しい場合は、お気軽にご相談いただければと思います。

ジェイックの継続型教育



発行元

株式会社ジェイック

設立　：1991年3月
資本金：2億6188万円(2023年7月末時点)
社員数：226名(2023年1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

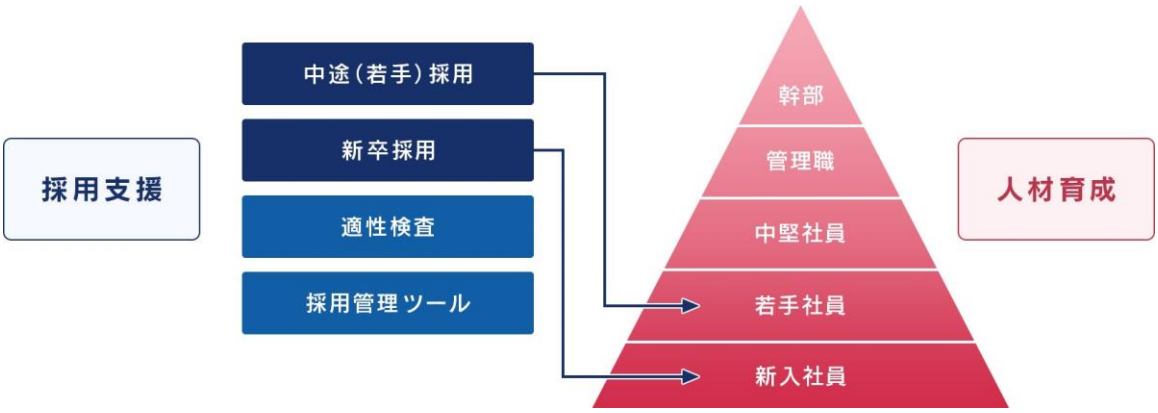
**企業のホームドクター、人材のメンターとなり
人と組織の限りない可能性に貢献し続ける。**

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。**

※2024年1月時点

「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®
手間をかけずに、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”をピタッと見抜ける【適正検査】

新入社員研修
アフターコロナ時代のコミュニケーション強化にフォーカスした新入社員研修。AIやプロによる1on1が付き、1年間サポート

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

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

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

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

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

kenshu@jaic-g.com
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くことが多くなります。予めご了承ください。