

社長の右腕

ナンバー2の上司マネジメントと 部下マネジメント

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

働き方改革、コロナ禍、リモートワークなどによって働き方そのものが変化してきている昨今。働き方が大きく変化する以前から働いている経営層や管理職と、働き方が変化して以降入社してきた、Z世代や若手層とは価値観や考え方が大きく異なります。結果として、若者を含めた組織マネジメントに苦勞されるNO.2ポジションの方が非常に増えています。

NO.2は、今の若者をどのようにマネジメントしていけばエンゲージメントを高めることができるのか。また、どのような「話し方」や「伝え方」をすれば、若者が納得感を持って行動してくれるのか。

本レポートではジェイック常務取締役の近藤より、NO.2に求められるスキルの変化、NO.2がリスキリングすべきスキル、そして、具体的にどのような伝え方をすると納得感を持って行動してもらえるのかを、データや事例をもとに解説します。*本レポートは2023年8月23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。

NO.2というのは経営者の右腕であり、企業や組織全体のNO.2という役割、同時に、管掌領域を持ち、複数の事業部長やシニアマネージャーを直轄の部下に持つ上司/管理職としての役割など、複数の顔を持ちます。本レポート内でも、NO.2や上司、管理職、リーダーといった言葉が混じりますが、NO.2が持つ様々な役割をイメージしながらお読みいただければと思います。

トップがNO.2に求めるもの

組織のNO.2にはトップが不在のときに、トップの役割を代行することが求められます。そのため、NO.2は常にトップの考えを理解して、いつでもメンバーに伝えられるようにしておく必要があります。

またメンバーの能力を最大限発揮させるために、メンバーのモチベーションを高め、育成していくことや、トップを支えることで、チームがより良いパフォーマンスを発揮できるようにしていけるように、支援することも大切な役割です。下記の資料は、経営者が幹部社員に求めたいことをまとめたものです。



大前提として、自分の役割へのコミットを求めていることが伺えます。同時に、どのような状況下にあっても、現実を直視し事業と向き合うことも求められています。そして、それだけではなく、上司である経営者自身をマネジメントしながら、自ら動いていくことも求められています。

さらに、部下のことを組織の最大の資産と捉えること、上からの異論も下からの異論も歓迎すること、参加者の時間を拘束することになる、会議の生産性を上げること、組織に高い基準を根付かせることなど、経営者が幹部社員に求めることは、多岐に渡ることが伺えます。

経営者がNO.2に求めることは、トップと一緒に動く内容と、NO.2個人として動いて欲しい内容に大別されます。しかし、昨今は少しニュアンスが変わってきています。なぜなら、我々の取り巻く環境が、この2-3年で大きく変化しているからです。

組織を取り巻く環境の変化

昨今、働き方改革、コロナ禍を契機としたリモートワーク普及などで、我々の働き方そのものが変化してきています。

われわれを取り巻く環境の変化

これまで		これから
【上司と部下の相互理解】 時間と場の 長時間共有 する	働き方 (時短・リモート)	【上司と部下の相互理解】 時間と場だけに 依存しない
【働き方や生き方】 会社 が中心に人生設計	多様化 (従業員・就業観)	【働き方や生き方】 自分 を中心に人生設計
【パフォーマンス】 真面目に頑張ることが 正解	VUCA (顧客ニーズ・スピード)	【パフォーマンス】 自律し新しい正解をつくる

時短勤務で働く人やリモートワークをする人なども増え、社員全員が同じ時間、同じ場所で過ごすことは当たり前ではなくなりました。

以前は、同じ時間、同じ場所を共有しているからこそ、上司と部下の相互理解が促進されていました。しかし、働き方の変化に伴い、今は時間と場所に依存することなく、上司と部下で相互理解をしていく必要性が出てきています。

従業員の就業観も多様化しています。昭和、平成世代は、会社中心の生き方をして、会社を中心に人生を決めてきたと思います。「石の上にも3年」と言われ、会社が絶対的な存在でした。しかし、Z世代、若手層は、価値観や考え方が変わってきており、「自分がどうありたいか」を中心に人生設計していきます。

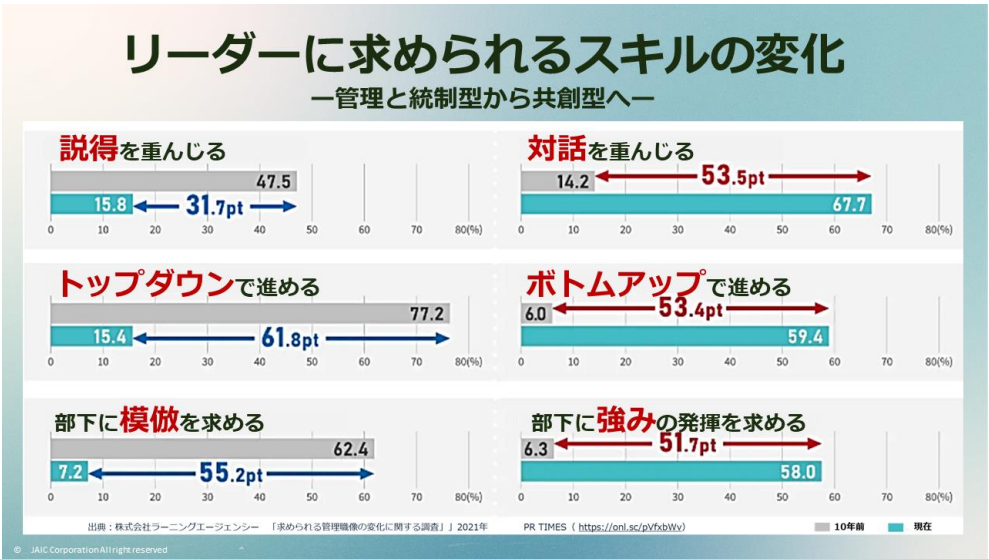
今のZ世代は、転職を前提として、新卒で入社する企業を選びます。1社目の選択は、あくまでもその人のキャリアの一部でしかないということです。さらに、今はVUCAの時代ですので、将来の予測も困難となり、変化のスピードも以前より速くなっています。

以前は、過去の正解に沿って行動すれば、パフォーマンスが出ていました。しかし、今は、今までと同じように過去の正解に沿って行動するだけでは、徐々に成果が下がってきてしまう可能性があります。

従来のやり方で通用しなくなっている中で、経営者やNO.2から価値観を変えていかなければなりません。メンバーの価値観を変えさせようとアプローチするよりも、経営者やNO.2が先に変わるほうが、会社全体を早く変えていけるでしょう。

リーダーに求められるスキルの変化

下図のデータは、管理職の方、約4,000名に「リーダーに求められるスキルの変化」について聞いた結果です。10年前にリーダー・管理職に求められていたスキルと、いまリーダー・管理職に求められているスキルを比較してみると、大きな変化が見られます。



以前は、「説得力」が大事だと言われていましたが、今は「対話」を重んじる姿勢がとても大事だと変わっています。また、以前は「トップダウン」で物事を進められるリーダーが求められていましたが、今は「ボトムアップ」で進めていくリーダーが求められています。

時代背景も考慮して考察すると、テクノロジーが発展する以前は、定型的な作業を社員が行うことも多かったため、「余計なことはせずに生産性高く回す」ことが大切でした。その場合、トップダウンで進めるほうが、効果性高く、仕事を進めることができました。そのため、当時は、「レールの上をしっかりと走れる人」を育成すればよいと言われていました。

しかし、今は自分と同じことができるように育成しても10年後、成果を出し続けられるかはわかりません。だからこそ、今の時代の管理職は、メンバーが「強み」を発揮して成果を出せるように育成していく、そして、ボトムアップで変化に対応していくことが重要になります。

リーダーがリスキリングすべきスキルとは？

メンバーが「強み」を発揮して成果を出せるように育成をするためには、幹部や管理職は、どのようにアップデート、リスキリングしていく必要があるのでしょうか？

われわれリーダーがリスキリング（アップデート）すべきスキル



相手の関心に寄り添う「対話力」を高めていかなければいけないですし、ボトムアップでチームを強くしていく「チームビルディング力」を高めていかなければなりません。そして、「強みを発見し、活用する力」も高めていく必要があります。

NO.2の必須3項目

NO.2の立ち位置を改めて確認します。

ナンバー2の必須3項目



ボス

ボスである
組織のトップとしての
ふるまい



最高の部下

自分が部下という
感覚がなくなる危険
あり
全社員の誰よりも
最高の「経営者の
部下」



弱点をなくす

弱いところを強みにす
る必要はないが、明ら
かな弱点はなくす
経営者は弱点があっ
てもいいが、ナンバー
2はダメ



① ボスであること

組織における1番のボスは社長ですが、NO.2も、さまざまなミッションやプロジェクトを任される中で、状況によってはボスという立場になります。そして、当然自分の緩衝領域においては、各メンバーにとってNO.2がボスでしょう。

そのため、NO.2には「組織のトップ」としての振る舞いが求められます。

② 最高の部下であること

NO.2は、トップにとって、最高の部下になる必要もあります。NO.2や幹部管理職となり、担当組織のサイズが大きくなっていくと、「自分が部下である」という感覚がなくなる危険性があります。

しかし、NO.2はトップにとって一番信頼がおける「誰よりも最高の部下」でなければなりません。

③ 弱点をなくすこと

メンバーに対しては、強みを発揮させることが大切です。しかし、NO.2ともなれば、強みだけを発揮すれば良いという訳にはいかず、弱点を無くすことが求められます。

- ・業績や数字に疎い
- ・部下のマネジメントが苦手

タスクマネジメントとヒューマンマネジメント、どちらの領域でも大きな弱点があってははいけません。トップは弱点があっても構いません。しかし、NO.2はトップの弱点を補完するのが役割でもあるので、明らかな弱点は克服していかなければいけません。

社長の右腕10の職掌

NO.2の職掌というのは10個にまとめられます。

社長の右腕 10の職掌



トップとの
コミュニケーション



社内掌握



対社外：顧客管理



社内メンバーを導く



ナンバー 2 こそ営業



マーケティング



社員の力を
100%使い切る人事



トップが嫌いな
仕事の巻き取り



直近の実務を
高速処理



会社の未来を創る

この中でも特に注力すべき3つについて紹介していきます。

NO.2とトップとのコミュニケーション

トップが好むコミュニケーションとは？

NO.2がトップと個別に話す頻度はどのくらいが適切でしょうか。正解は、「毎日」です。

経営者の考えは、日々変化/進化する



毎日

毎日必ず、コミュニケーション
できるとは限らないけど、その意識が大事



スケジュール

誰と商談した？どんな営業を受けてる？
興味関心がわかる

トップは様々な情報をもとに、日々考えや方向性が変わります。だからこそ毎日、何らかのコミュニケーションをとることが大切です。また、話す頻度と同じくらい大切なことが、トップのスケジュールを把握しておくことです。今誰とどんな商談をしているのか、どんな影響を受けているのか、最近どういう人たちと会議しているのかなどを把握しておきましょう。

トップの興味関心を把握することで、現状の課題感や進むべき方向性が見えてきます。また、トップとのコミュニケーションにおいてもう1つ押さえておくべきことがあります。押さえておくべきは「トップの好むコミュニケーション手法」です。



2003 / 1 / 1 7:22am

この画像はAIによって生成されたもので、著作権法上の保護対象となる著作物としての権利は認められません。

トップが好むコミュニケーションは？

- **レポート？口頭？**
データを見たい？
対策を聞きたい？
- **結論から？経緯から？**
もちろん、内容にもよるが、
理由を詳細に知りたいか？
- **何でも知っていたい？**
必要なことだけ知っておきたい？
話す際の準備が変わる
伝える内容が変わる

例えば、メールや文書での報告と、口頭での報告と、どちらを好むかなどです。人によって好むコミュニケーション手法は違うことを認識して、対応しておきましょう。

トップとのコミュニケーションにおける3つのテーマ

トップとのコミュニケーション 3つのテーマ

**売上、業績**
何をやっているか、
どんな顧客が取引
相手（規模/業界）
なのか？

**メンバーのこと**
社長があまり見てい
ないメンバー
隠れた逸材

**経営者の
今の興味関心**
「社長、先日こんな
ことを言いましたが、
これ、こんな方向で
動こうと思ってるん
ですが、どうですか？」



上図に掲載している3つのテーマは、トップが常に知っておきたいと考えている情報です。

売上や業績の話聞くことは、トップの思考の刺激になり、イノベーションの機会にもつながります。

またトップは全てのメンバーのことを見えていないことが多いでしょう。メンバーについては、ネガティブな情報も必要ですが、意識してトップが見えてない隠れた逸材について伝えと良いでしょう。

経営幹部のことや、シニアマネージャークラス、部長クラスの情報はトップ自らが把握していることが多いです。一方で、マネージャー以下のメンバーの情報は、十分トップに届いていない可能性もあるので、こうした現場～課長層についてメンバーのポジティブな情報を伝えておくと、トップの組織作りの思考を刺激することにつながります。

トップの今の興味・関心ごとについても話しましょう。

「社長、今何に関心があるのですか？」というような質問ではなく「こんなふうに動こうかなと思っているのですが、どう思いますか？」というような形で聞くと良いでしょう。そのほうが、組織が方針通りに進んでいるという安心感や手応えをトップが得られます。

トップとのコミュニケーションで大切にすべき姿勢



トップとのコミュニケーションにおいては、コミュニケーションテーマだけではなく、コミュニケーションに向き合う姿勢も大切です。上図に記載があるように、

- ・誠実な関心を寄せる
- ・よい聞き手になる。トップに自分のことを話させる
- ・相手の関心に合わせて話をする

といった、コミュニケーションを取れると、トップは改めて「自分と一枚岩で動いてくれている」と感じるでしょう。トップも、自分がNO.2を指名したものの不安なので、心理的安全性が確保されて、より深い話ができるように日々コミュニケーションを重ねていくことが大切です。

トップと毎日コミュニケーションを取ることで得られる効果

トップと毎日コミュニケーションを取る効果



トップの思考を刺激し、思考を深め、まとめていく補助に繋がる



トップとナンバー 2 が同じ情報を持つことで統一メッセージをメンバーへ示すことが出来る



伝えるべきを伝え、言うべきことは言う！
トップが知らなかったは。。。厳禁！

トップと毎日コミュニケーションをとることで、上図のような効果が期待できます。トップはエスパーではありませんので、コミュニケーションを取らずとも、何でもわかってくれているとは思わない方が良いでしょう。

また、「言うべきことは言う」姿勢は、非常に重要です。ただし、イラッとさせないような伝え方の工夫は必要です。トップの意見に敬意を表しながら伝えることが大切です。



- ・トップの意見に敬意を表する。決して真っ向から相手を否定しない
- ・自分の誤りをただちにこころよく認める。
- ・トップにその考えを自分のものだと思わせる。

トップに意見するときの注意点

同時にトップからNO.2側に言いたいこと言われたらイラッとするかもしれませんが、「自分が間違っていたな」と思ったら、潔く認めましょう。

メンバーとのやり取りにおいてもこういったことを意識しながら接していくと、スムーズなコミュニケーションが取れるようになっていきます。メンバーとこうしたコミュニケーションをとると、育成しやすい状態を作れるようになっていきますので、ぜひ意識してみてください。

さて、トップとのコミュニケーションを通じて何を成し遂げたいかという、やはり「よりよい組織を作っていくこと」です。ここからは、組織作りのテーマについて考えていきます。

社員の力を100%引き出す人事制度とは？

社員の力を100%引き出すための手法として、まず思い浮かぶのは人事制度ではないでしょうか。

人事制度には「こうあるべきだ」という正解はありません。ただ1つ言えるのは、全社員が納得して満足する人事制度というのは、存在し得ないということです。

人事制度は、高く評価される人がいる一方で、あまり評価されない人がいます。どうしても組織内で差が生まれるものです。

従って、人事制度の精度は大切ですが、人事制度ですべてが解決するわけではなく、トップNO.2を始めとしたマネジメント層、管理職のメンバーへの関わり方こそが重要です。

われわれが退いた後も発展し続ける組織であるために

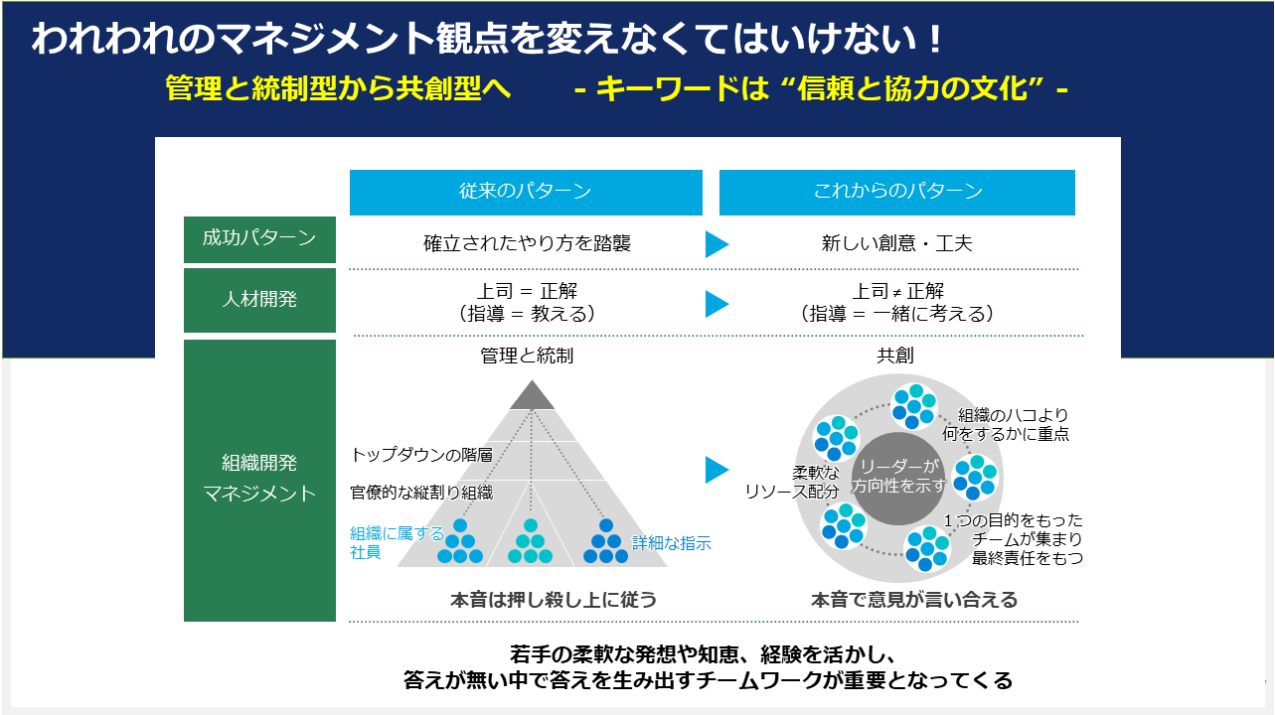
- 変化に対応できる組織とは？
- スピード感をもった組織とは？
- イノベーティブな組織とは？
- 次世代経営陣がマネジメントしやすい組織とは？
- 社員にはどうあってほしいか？



**次世代を見据えた組織作りと人づくりは、
トップとNO.2の重要な仕事**

トップやNO.2は、いま事業をどうするかを考えることも大切ですが、それ以上に、トップやNO.2が引退した後も、組織が継続して発展していけるように、次世代を見据えた組織作りと人づくりに取り組んでいくことが大切です。

これからの時代に求められるマネジメント観点



環境の変化に応じてマネジメント体系も変わっていく必要があります。

目の前の仕事をやりきり、頑張れば成果が上がった時代というのは、上図の左に掲載している「従来パターン」です。上司が正解を持っていて、指導＝教えるという時代です。組織はピラミッド型となり、マネジメントは、トップダウンで指示を出して、メンバーに動いてもらう形です。

しかし、今は、全てにおいて正解がわからない時代です。そのため、上述したような、管理統制型でトップダウン型のマネジメントというのは合っていないかもしれません。図の右側に掲載していますが、「これからのパターン」というのは、ピラミッドの頂点にトップや上司がいるのではなく、円の中心にトップや上司がいることが大切です。

今の時代、上司が正解を持っているわけではないので、やり方を教えるというより、一緒に考える姿勢が求められます。メンバーたちから情報を吸い上げて、一緒に動いて考えていくマネジメント体系に変えていく必要があります。

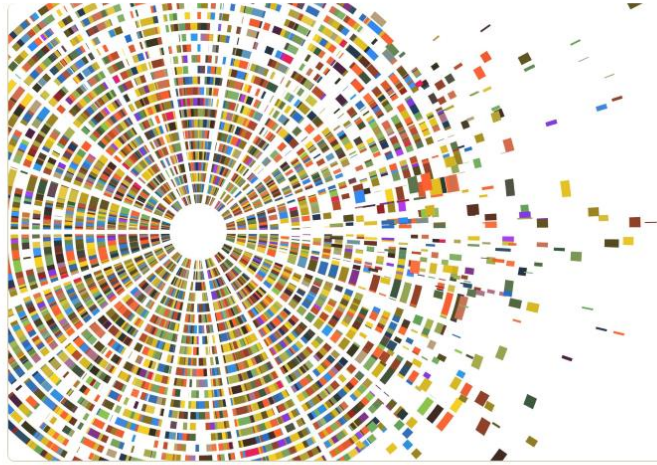
Z世代、ミレニウム世代の若者達が、どんどん組織の中核となっていきます。その中で、どんな組織マネジメントをしていくべきかを、今から検討・対応しておくことが大切です。

次代の人づくりに求められること

次代の人づくりに求められること

次代に残したい 価値観／あり方 の明確化

- 育成する人の価値観やあり方が色濃く反映される
- 経済の停滞が続く中、思い切った仕事、トライ、チャレンジが出来ない組織になってしまっていないか？
- コンプライアンスに縛られすぎていないか？



組織作りに取り組むうえでは、我々が次代に残したい価値観やあり方とはどんなものなのかを明確化していくことが大切かです。育成に携わる人の価値観やあり方は、部下に色濃く反映されます。

経済の停滞が続く中で思い切ったチャレンジができない組織になってしまっていないかも考えなければいけません。

石橋を叩いて渡ることも大事ですが、それによって、業績が下降線をたどらないようにしなければなりません。

コンプライアンスに縛られすぎていないか、ということも考えていかなければなりません。

ハラスメントになることを恐れて何にも言えなくなってしまうような人もいるかもしれません。ハラスメントについて1つだけ言えるのは、誰が言うかによって、ハラスメントになるか、ならないか、は変わるということです。

本当の意味での信頼関係が構築できている場合、基本を守っていれば、大概においてハラスメントにはなりません。

人事制度の話と同じで、コンプライアンスやハラスメント対策ですべてがうまくいくわけではなく、組織の中で信頼関係を築けているかが大切です。

育成のポイント

今までの人材育成は、語弊を恐れずに言えば、組織に都合が良い状態にメンバーを育てていくために既存の価値観を植え付けるようなことも多かったと思います。個性よりも、組織での協調性や同調性を重視して育成してきたということです。しかし、今後は、組織のニーズに沿って人材の個性を育てる育成が求められていると感じます。

育成のポイント

組織に適応する人材を育てる

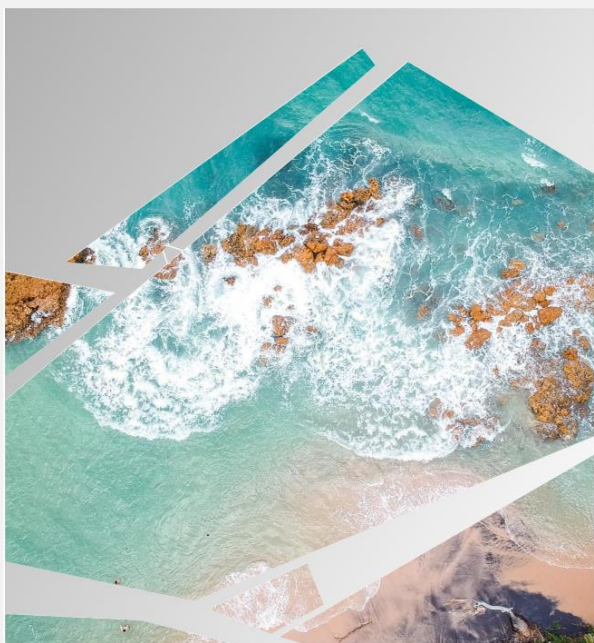
- 個性よりも組織のルールや規則を守る協調性重視



組織のニーズに沿って人材の個性を育てる

- 組織のルールや規則に縛られるだけでなく、新たな成長を描ける個性を重視

もちろん、ルールや規則は大切ですので、守ってもらう必要があります。しかし、ルールに縛られるだけでなく、新たな成長を描けるような個性を重視した育成をしていくことが必要です。個性を重視する観点が育成する側になると、「自分の言うことを聞く人材」を育てようとしてしまい、結果的に自分の考えをしっかりとった優秀層から離職してしまいます。



可能性をはばたかせる

強みを知る

1 on 1
レビュー

課題抽出

現在、成果がでていない最大の要因は？

対話

各々の考えが組織を作る

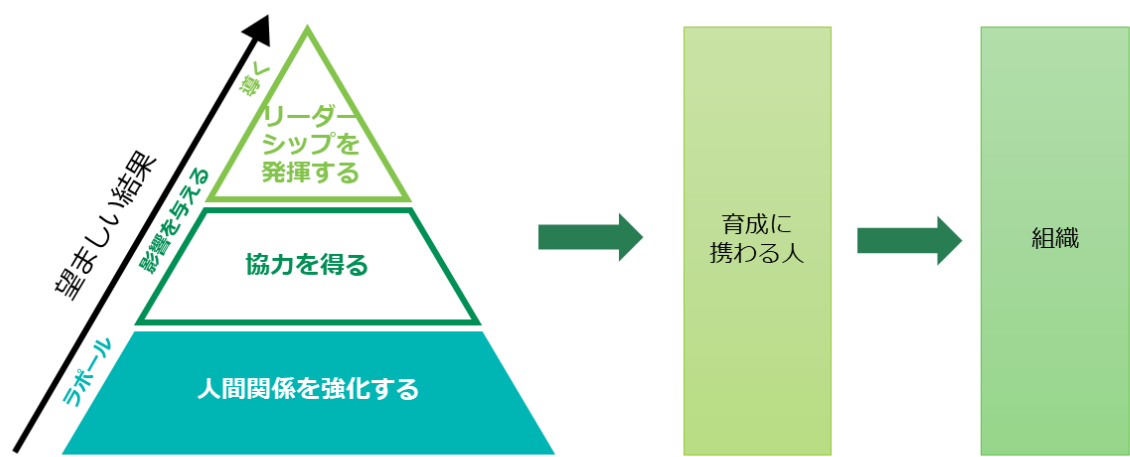
大切なのは、メンバーの可能性をはばたかせていくことです。

そのためには、メンバーの強みを知っておく必要がありますし、成果が出てない要因や課題を抽出しておかなければいけません。

対話を通じて、個性が発揮できる組織作りをしていくことが大事です。信頼関係がきちんと構築されて、メンバーが協力したいと思っている状態ができていないと育成になりません。

組織と人の可能性にフォーカスするコミュニケーションのステップ

組織と人の可能性にフォーカスするコミュニケーションのステップ



勉強させるような指示命令ではなく、本人が自ら勉強しにいく状態にならないと、本当の意味での「育成」にはなりません。

育成する側の上司をメンバーが「助けたい」と思ってくれているような状態になっていると、本来の意味で、効果的な育成することができるでしょう。



shutterstock.com • 787963891

- ・強みを活かせる、ほめる文化の醸成（自信の醸成）
- ・各々の対話力を高めることで、組織エンゲージメントを醸成

組織作り・人づくりのポイント

そのためには、強みを活かす文化の醸成が大切です。自分の強みを自覚して自信につなげるためには、褒めてあげることが大切です。強みが活かされ、褒める文化が醸成されると、自信を持って仕事に取り組むメンバーが増えていきます。

キャリアコンサルタントが管理職に仕事やマネジメントの悩みをヒアリングして分析したところ、一番目についたのは「自分に自信がない管理職が多い」ということでした。管理職が「どうやって接したらいいのかわからない」「自信がない」と思いながらメンバーと接していたら、うまくいきません。

管理職自身が、自分の強みを見出し、強みを生かして成果を出し、自信を持つことが大切です。その上で、各々の対話力を高めることで組織エンゲージメントが醸成されていきます。

No.2はトップの考えをかみ砕き、翻訳して布教する

NO.2は組織や人づくりを進めつつ、社員を組織が向かう方向へ導いていく必要があります。

経営理念やミッション、ビジョン、バリューを浸透させていくこともNO.2の大事な役割です。

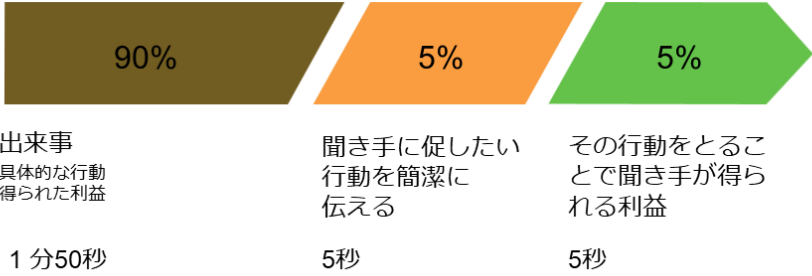
トップである社長のメッセージがうまく社内に伝わっていないことはないでしょうか。そんな時、トップの考えを噛み砕き、翻訳して普及するのが社長の右腕であるNO.2の重要な役割です。

魔法の伝え方「マジック・フォーミュラ」

ここで1つ、効果的に伝えるためのポイントを共有させていただきます。マジック・フォーミュラという伝え方です。

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！

相手に行動を促すとき、マジック・フォーミュラの形式で伝えていくと、相手に納得感を持って動いてもらいやすいでしょう。

マジック・フォーミュラのポイントは、結論から伝えないことです。

私達は、新入社員の頃から、ビジネスのコミュニケーションは「結論から伝える」ことが大事だと刷り込まれています。

もちろん結論ファーストは大切です。ただ、上司に結論を先に言われたら、もうその時点で指示命令になってしまいます。これでは共感して動いてもらうことはできません。

マジック・フォーミュラでは、出来事や事例から話していきます。例えば話をする時間が2分だとする、そのうちの90%、1分50秒は、出来事や事例を話します。その上で、残りの10秒で促したい行動、そこから得られる利益を伝えていきましょう。

この伝え方をしていくと、相手は集中力を持って話を聞くことができます。

事例を話すことで、相手に自分が感じたことを、追体験してもらうことができます。そのうえで行動を伝え、相手に腹落ち感を持って行動していつてもらえるようになります。話し方や伝え方を工夫するだけでできることなので、ぜひ実施していきましょう。

一方的に伝えるのではなくNo.2も対話が重要

トップの考えを翻訳して布教すると同時に、各メンバーが安心して意見を言える環境作りをしていくのもNO.2の役割です。この環境を実現していくためには、NO.2が考え方や伝え方を工夫していかなければなりません。

トップダウンの伝え方で説得することに偏ると、今は受け入れられません。NO.2に求められるのが、対話を通じて伝えていくということです。



トップの考えをかみ砕き、翻訳して布教するのが社長の右腕

-  経営者と社員のブリッジング
-  声上がる安心の環境づくり
-  レベル感、性格

NO.2が率先してリーダーシップのリスクリング、対話力の向上を図っていきましょう。そうすれば、これからの組織作りや人づくりを加速させることができるでしょう。それこそが今、NO.2、経営幹部に求められていることだと思います。一緒によりよい組織作りを目指して頑張っていきましょう。

われわれが率先して、
リーダーシップのリスクリングをはかることで、
これからの組織作り、人づくりを
加速させましょう！

それこそが、今、われわれNO.2に
求められていることです！

NO.2や幹部、管理職の対話力UP、伝える力の向上にご興味があれば、ジェイックではデール・カーネギー・トレーニングを提供していますので、お気軽にご相談ください。

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

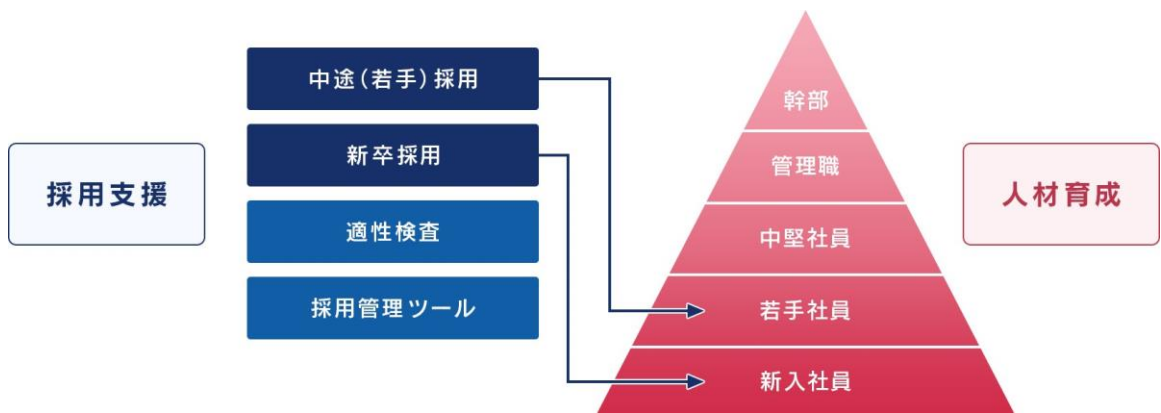
Mission

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人の学生と出会う【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”をビタッと見抜ける【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](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。