

新人の早期退職を 防ぐための OJT設計

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

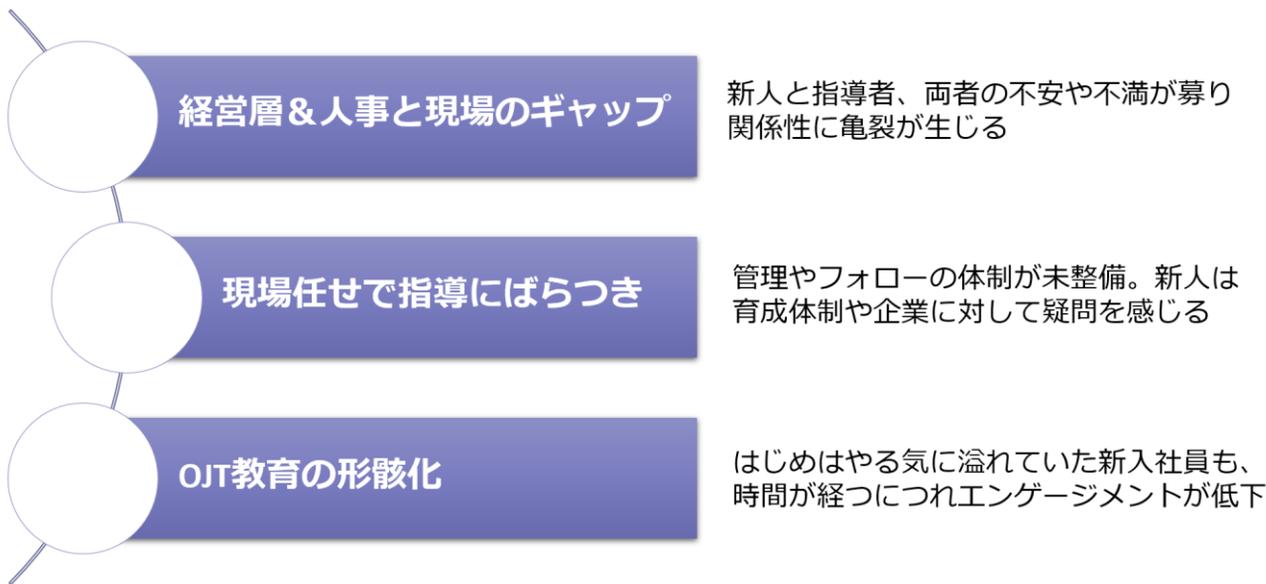
昨今、2人に1人は潜在的に転職を予定しているという時代です。私たちのもとにも、企業から新人の早期退職および意欲低下を防ぐための相談が非常に多く寄せられています。

本レポートではジェイック常務取締役の近藤より「新人の早期退職や意欲低下を防ぐためのOJT設計」というテーマで、様々なデータや事例をもとに具体的な研修施策などを紹介していきます。

*本レポートは2023年4月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。

OJTがうまくいかない原因とは？

OJTを有効に機能させるために、まずはうまくいかないケースは何が要因になっているのかの確認から入っていきたいと思います。OJTがうまくいかない主な要因を3つほど紹介します。



①経営層&人事と現場のギャップ

1つ目は、経営層・人事と現場に認識のギャップがあるケースです。

よくある話でいくと、これから入社してくる人材が体験する環境や育成トレーニング、そういったものが「経営層や人事の方から入社前に伝えられてたこと」と「実際の現場」が違っている、「採用時に話していたような内容が現場にきちんと浸透していない」といったケースです。こういったギャップが原因でなかなかOJTがうまくいかないというケースはよく聞きます。

②現場任せで指導にばらつき

2つ目は現場任せの指導にしていたところ、ばらつきが出てしまうケースです。

経営層や人事からの管理やフォロー体制、あるいは現場から人事や経営層へのフィードバック体制が未整備で、新人が育成体制や企業に対して疑問を感じてしまう。このようなことが起こっているとOJTはうまくいきません。

③OJT教育の形骸化

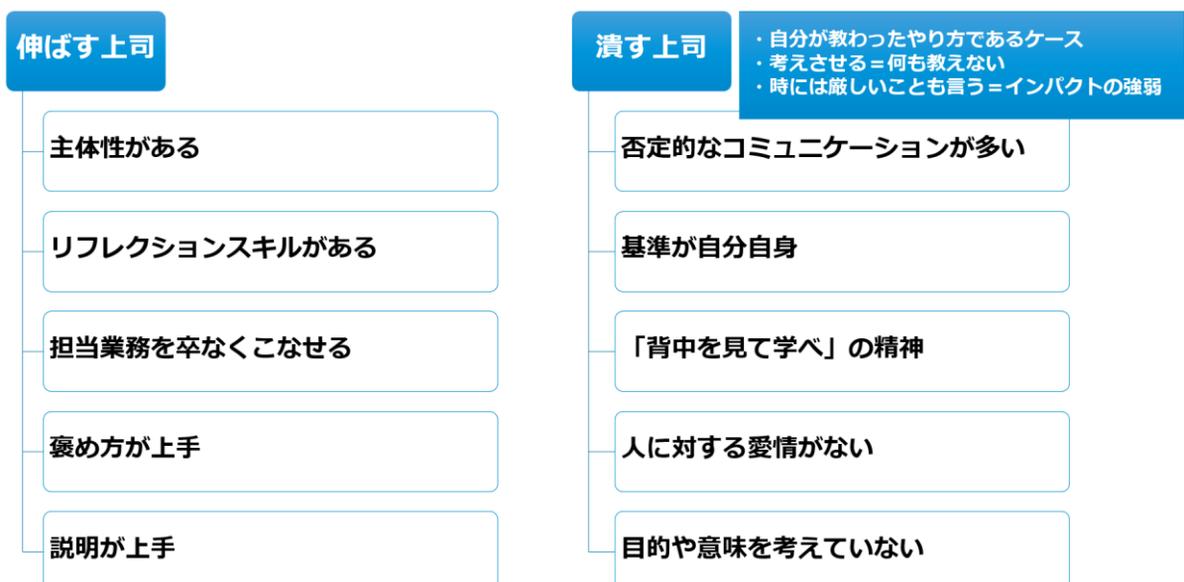
3つ目がOJT教育の形骸化です。OJT教育が名前ばかりになってしまっていて、上司の指示・命令をこなしていればいい。もしくは、入ってきた新人がお手伝いと化してしまって、本人が「都合いいコマ扱いされている」と感じてしまう。

採用選考では「ウチに入社したらこんなふうなことができる、こんな成長が遂げられる、こういった顧客に対して貢献できる」といったことを聞いて入社したのに、入社してみると「自分自身がそもそも成長できているのかな」「このまま、この会社にいていいのか」と感じさせてしまう。

OJTで教えるのが、本当にただ指示命令をこなしてもらうだけに終始してしまい、上記のような状況になると、時間が経つにつれて上司あるいは組織に対するエンゲージメントが低下していきます。

新人を伸ばす上司と潰す上司の違い

OJT教育は、配属された先の上司やOJT担当がキーマンです。どんな指導者だとOJTがうまくいって、どんな指導者だとOJTはうまくいかないのかを確認していきましょう。新人を「伸ばす上司」と「潰す上司」の違いです。



「伸ばす上司」「潰す上司」と書かれてますが、今の自社の指導者やOJT担当者はどちらに近いでしょうか？ 複数人いらっしゃる場合は、例えば若いOJT担当と年配のOJT担当で比較してみてもいいかもしれません。あまりOJTがうまく進められない方は、以下のようなケースが多くみられます。

まず「指導」が自分がこれまでに教わったやり方を踏襲しているケースです。また、「自分で考えさせて覚えていくような指導の仕方をされたから、同じように考えさせる教育方針にしている」と言いつつ、実態としては何もしないで結構放置気味になってしまうといったこともあります。

他にも「褒めているだけじゃなかなかうまくできるようにならないから、時には厳しいことも言いますよ」というような方もいらっしゃいます。

もちろんこれ自体は間違っていないです。しかし、厳しいことを言うときのインパクトがものすごく強くて、褒めるときのインパクトが弱めだと、このギャップが新人にはすごくダメージになってきてしまいます。

指導者の方に悪気がない場合も多くあります。「自分が教わったやり方を踏襲してやっているし、何も教えていないわけではなく考えさせてるんだ」と認識していたり、ときには「厳しいことも言わなきゃいけないよね」と心を鬼にして言ってるケースは結構あります。

繰り返しますが、指導している方に悪気はないことは多いです。しかし、こういったことがずっと職場の中で続いてしまうと、やはりブラック企業として見られてしまいますし、新人は育たず退職してしまいます。

最近では、「ブラック企業」だけではなく、「ゆるブラック」という新しいレッテルも登場しています。



「ブラック企業」と「ゆるブラック企業」の違い

いまの時代、「圧が強い」指導は目立ちますので、そういう指導を続けていると新人から見ると「ブラック企業」だと思われてしまいます。

しかし、気をつけなければということで、ブラック企業認定を恐れて高いレベルの指導、あるいは高いレベルの要求をしないしていると、今度は新人たちから「うちの会社はゆるブラックだ」と言われる危険があります。

ブラック

- 違法上等
- ハラスメント
- 長時間労働
- 貧弱な福利厚生
- 低賃金
- 厳しい指導/異常に厳しい評価
- 高い離職率

ゆるブラック

- 遵法精神
- 働き方改革/短い残業時間
- 低負荷/低難易度の業務
- 和気あいあい
- 低い離職率
- スキルアップできない不安

「ゆるブラック」とは、「和気あいあいしてるし、離職率も低いけど、何かこのまま仕事してたらスキルアップできなさそう…」という印象を与えてしまう職場です。

同じ会社で一生過ごすことは端から考えていない今どきの新人からすると、「ゆるブラック」は非常に不安を与えます。とくに意識の高い優秀層ほど、ゆるブラックを嫌って、成長できそうな企業へと転職してしまう傾向があります。

OJT担当者からすると「もうどうしたらいいの…」という感じです。

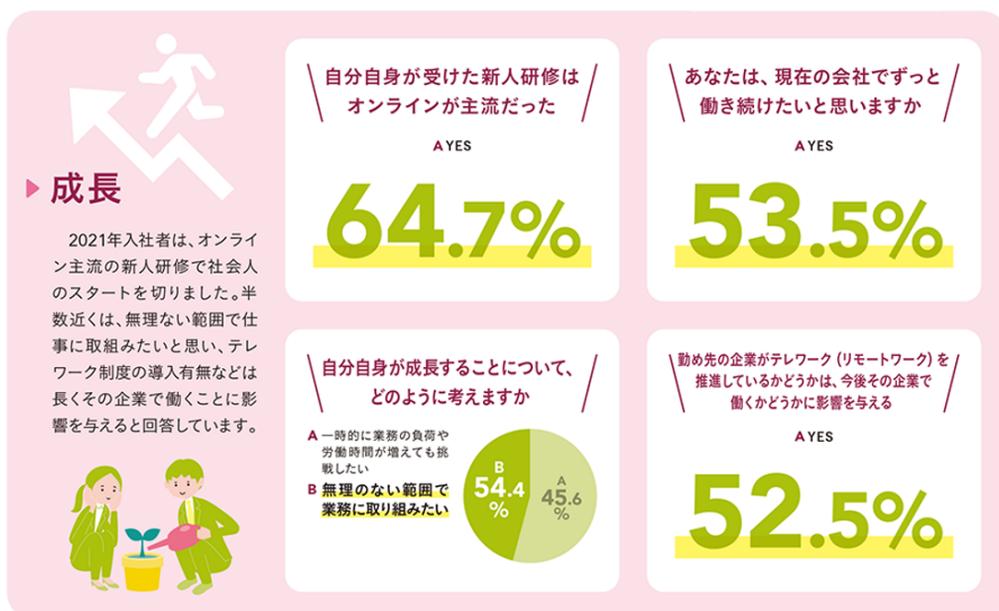
高いレベルの要求をしようと張り切った時、「潰す上司」のやり方しか知らないと、ブラック企業化してしまいます。しかし、もう諦めて要求しないでおこうと思うと、ゆるブラック認定されてしまいます。

そういった意味ではこれから入社してくる若手の傾向も押さえておかないと、どのレベルで要求していいのかが分かりません。ここからは、これから入ってくる若手の傾向を見ていきたいと思います。

ゆとり～Z世代の特徴

①2人に1人は転職予定、無理ない成長と働き方の自由度を求める

今の時代、2人に1人は転職予定です。無理のない成長と働き方の自由度を求めています。



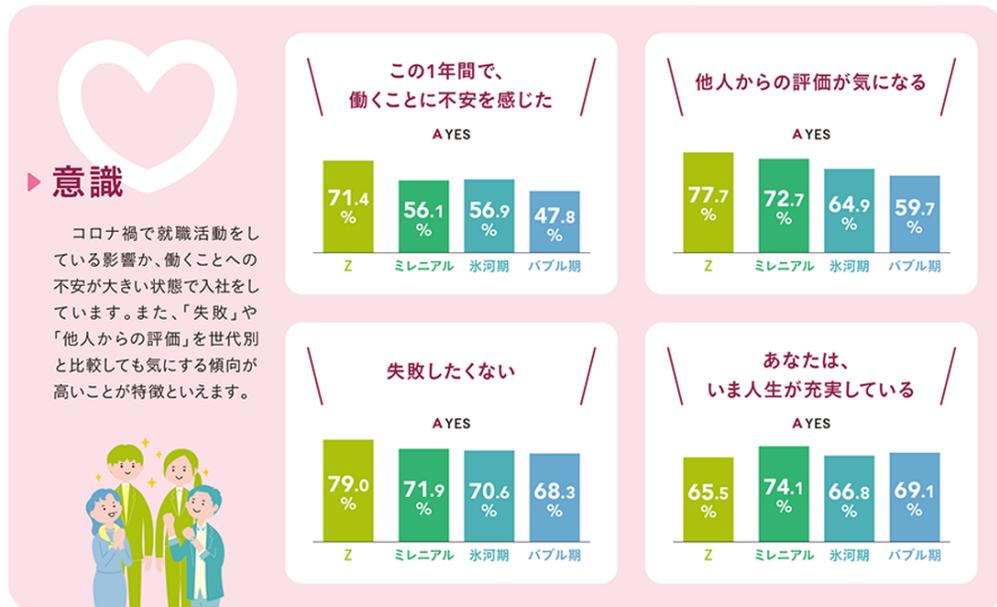
【イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査2021】(株)日本能率協会マネジメントセンター

「自分の人生をこの会社に任せています。ちゃんと面倒見てくれなかったら辞めますね。ただ、そこまで無理はしたくないのでよろしくお願いします」という感じです。

なので、ゆるブラック企業のようにすると「任せても成長させてくれないじゃん」となってしまいますし、あまり強く要求してしまうと、精神的なストレスや苦しい思いをしてまでは成長したくないと思われてしまいます。

②他人からの評価が気になり、失敗したくない意識が強い

意識としては、他人からの評価が気になり、失敗したくないという傾向が強いです。



【イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査2021】(株)日本能率協会マネジメントセンター

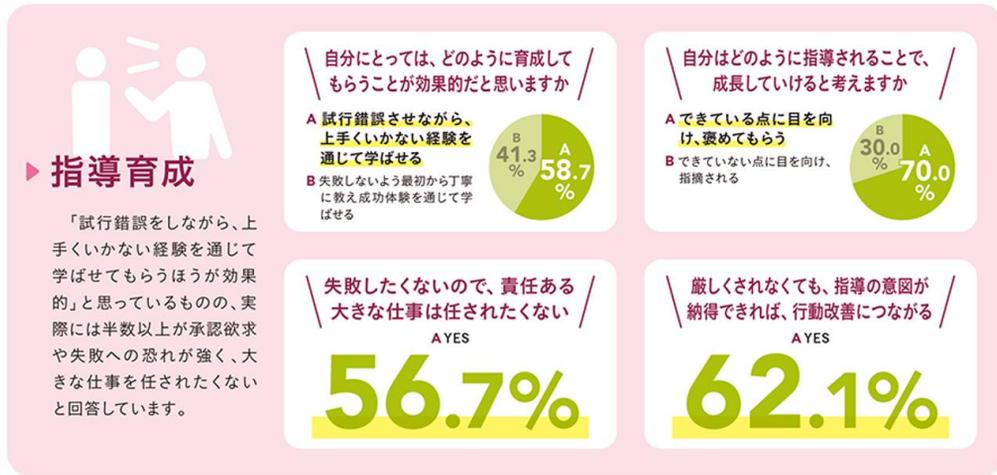
一方で、現場でOJT担当してる方々は、「仕事は失敗から学んでいくものだから、とにかくやってみよう」という考え方を持っている方が多いです。これも決して間違っていない。

しかし、その実体験から指導をしてしまうと、新人側は「育成を放棄してる。教えてもらえずに失敗したらどうしてくれるんだ。」と感じるわけです。

また、ある意味で打たれ弱い。失敗したらもう周りに顔向けできない、もう辞めるしかないみたいな感じに繋がってしまうという傾向もあります。

③理想の育成方法は、納得感のある説明や褒めて指導されること

ではどのように彼らを指導育成していけばいいのかを解説していきます。彼らが求めている理想の育成方法は、「納得感のある説明をしてくれ、褒めて指導されること」です。



【イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査2021】(株)日本能率協会マネジメントセンター

叱られたとしても、理由を明確にしてきちんと叱られるのはOKです。ただ、理不尽だったり根性論だったりで叱られるのはちょっと困るという感じです。

④コミュニケーションに課題や不安を感じている人も多い

また、ゆとり～Z世代の特徴として、自分自身のコミュニケーションに課題や不安を感じている人も多い傾向があります。



- この1年間で、コミュニケーションがとりずらいために生じるストレスは
 - A 増えた
 - B 減った



【イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査2021】(株)日本能率協会マネジメントセンター

コミュニケーションに不安があるからこそ、その場で「こういうふうにされたら嫌です」ということは言えません。さらに、質問することも難しいのです。大人とのコミュニケーションにハードルを感じる人が多い傾向です。

これはもちろんコロナ禍の影響もありますし、生まれ育ってきた環境にも大きな原因があります。たとえば、コミュニケーションをチャットやSNSでとることが多いので、敬語にもあまり自信がありません。

そうすると「こんなこと言ったらできない奴だと思われるんじゃないか…」と思って、なかなか会話をするのが難しくなってしまうたりします。

彼らには「目上とのコミュニケーションは怖くないよ」と教えて、また、こちら側からコミュニケーションをしっかりと取りに行くというのが重要になってきます。

指導者側の心の声

ここまで新人の傾向を見てきましたが、逆にOJT担当者側は今どんなことを感じているのかを見ていきます。

- 言いたいことはあるけど、パワハラか？
- 自分の仕事だって忙しい、それで嫌われたらたまったもんじゃない。
- 一番良いのは、仕事ぶりを見て、感じ取ってもらえれば、問題にならない。
- 分からないことがあるんだったら、聞いて来ればよいのに。
- そもそも、自分は教わった覚えなし。
- やり方が、わからないんだよな。

仕事ぶりを見てもらって、感じ取ってもらえれば一番いいけれど、それではダメなわけです。多くのOJT指導者は新人とコミュニケーションとして育成していきたいけど、そのやり方がわからない。

その結果として、しばらくすると困ってしまい、「一旦は指示したことをこなしてくれればいいや…」となってしまいがちです。

そうすると新人側は指示されたことをこなしてるだけですので、成長実感が湧きません。結果的に意欲をなくし、離職などに向かってしまいます。

従って、今の時代、若手を迎える部署の指導者が新人とどうやって接していくかは非常に大事になってきます。現場はもちろん、人事や経営層の人たちと一緒に考えていくことが重要です。

そこで本記事、最大のテーマとなるOJT設計のコツを確認していきたいと思います。

OJT設計の3つのコツ

OJT設計のコツは、以下の3点です。

- ①OJT計画を経営層&人事&現場で共に立案する(継続的な教育を意識)
- ②OJTの目的を明確にする
- ③指導者側が場当たりのにならないよう育成する

①OJT計画を経営層&人事&現場で共に立案する

まずは、OJTの計画を経営層、人事現場でともに立案することです。

短期間での育成ではなく継続的な教育を意識して設計をしていくことを、両者でしっかりとコミットしておくのが大事です。

②OJTの目的を明確にする

また、OJTの目的を明確にすることも大事です。

意外と、OJTの目的が経営層人事と現場とでずれているケースがあります。経営層や人事は、「彼らが単独で、ある一定レベルの仕事をこなせるようになって欲しい」と思いがちです。現場も最初はそう思っているのですが、どこかでずれが出てきます。

そして、目的を明確にして計画が作られたら、次はPDCAサイクルを現場と経営層、人事で回していくことが大事です。

また、こちらが想定していた通りの吸収力や行動パターンの若手が入ってくるとは限りませんので、状況を見ながら、計画をチューニングしていくことも必要になってきます。

③OJT指導者側が場当たりのにならないように育成する

OJT指導者側が場当たりのにならないように育成していくということも大事です。

教えている側は場当たりのではないと思っていますが、新人からすると「OJTで教わってない」「丁寧に説明してもらったことがない」と思われているケースも多くあります。

実際には一度説明していたとしても、人は一度では覚えきれないものです。また、教えてもらった記憶自体がどこかにいってしまうこともよくあります。従って、学習の定着状況を実ながら繰り返し育成するということを計画しておかないけません。

また、OJT指導者側の育成はどんなことをすれば良いのかとなると、主体性とマインドを作っていくことが大事かなと思います。

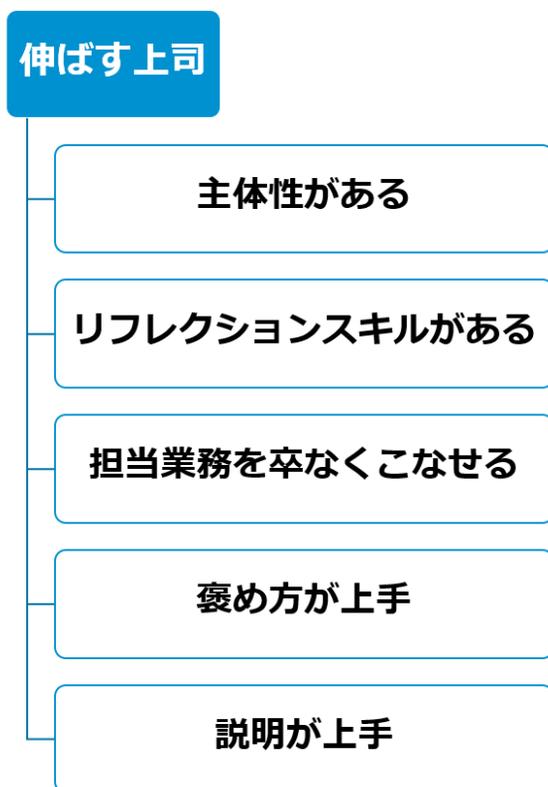
主体性があるOJT指導者は、「うまく伝わっていないな・・・」「前に教えたのにな・・・」と感じた時、ぐっと止まって「自分の教え方に問題があったかな」と理性的に捉えられる、そういったマインド育成が大事です。

また、振り返りの能力、あるいは褒める、説明する、伝える力、ここを高めておかないとOJTはうまくいきません。特徴のところで紹介した通り、新人の方々はコミュニケーションに不安を感じている人も多くいます。

上司が「遠慮なく聞いてね」「いつでも答えるよ」と伝えても、彼らは何も聞いてきません。だからこそ、褒める、伝えるという力を高めてあげる必要があります。

伸ばす上司が持つ5つの要素とは？

新人を伸ばす上司の特徴ですが、下記5つの要素を持つてる人です。



この5つを意識してもらうためには、OJT指導者の育成方法自体を変えていく必要があります。

感情・価値観・あり方へ働きかけるトレーニング

DCTの特徴 : Transformation Formula (変容の公式)

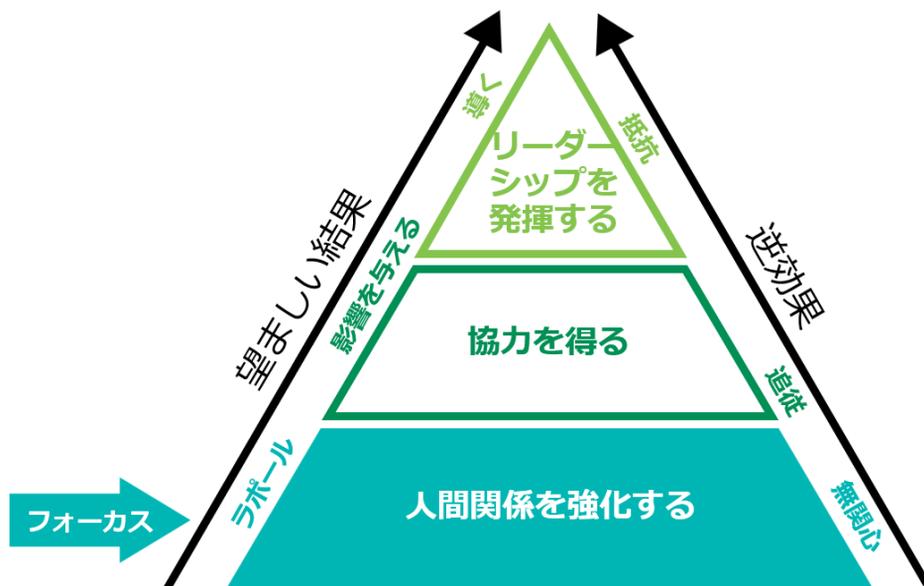


ただ、人の行動パターンというのは、そう簡単に変わるものではありません。一時的に強制することで変わっても、意外とすぐに戻ってしまいました。

従って、上司やOJT指導者に行動パターンを変えて欲しいと思うのであれば、感情や価値観に働きかけることが重要です。

また、ここまでお伝えしてきたような行動パターンを定着させるには、研修やロープレではなくトレーニングが大切です。つまり、「知識をインプットする」ことや「できるようにする」ことではなく、「反復練習で身に付ける」ことが必要なのです。

人間関係を強める三角形



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。

「仕事なので、言われたことはやります」

新人のこうした発言はある意味ではプロ意識かもしれませんが、しかし、協力関係が作られているとは言えないでしょう。協力関係というと、「OJT指導者の役に立ちたいな」とか「お客さんの役に立ちたい」といった思いがある関係性です。

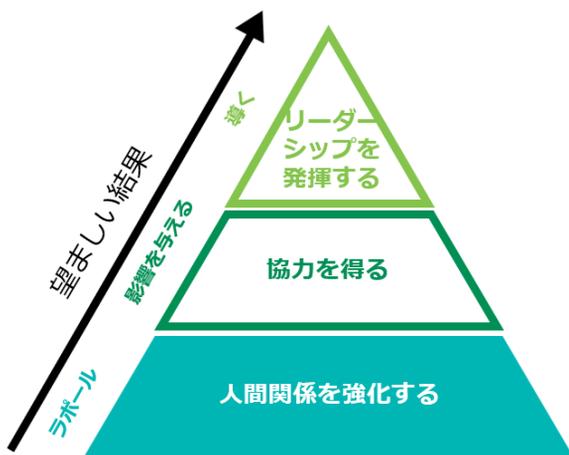
新人とこうした協力関係を作れていないOJT指導者に、小手先のコミュニケーション研修をして上手くいくのでしょうか？

また、OJT指導者が新人に対して「苦手だな」と思っていたり「あまり好きじゃない」と思っていたらどうでしょう？やはり協力関係は築けないでしょう。

人は、自分に関心を持ってくれる人、大切な存在だって思ってくれる人、そういう人と一緒に頑張りたいと思うものです。従って、OJT指導者が新人に適切な影響力を発揮しようと思うと、人間関係を強化するための行動パターンを身に付けるところから、階段を下から順番に、1個ずつステップを上がっていく必要があります。

組織におけるコミュニケーションの必要性

OJT指導者や管理職が、この階段を上るために具体的にどんな行動をとっていけばいいのか。非常に有効なものをご案内します。



<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 | 19. 美しい心情に呼びかける |
| 17. 人の身になる | 18. 同情を寄せる | 15. しゃべらせる |
| 14. イエスと答えられる問題を選ぶ | 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. 盗人にも五分の理を認める | 02. 重要感をもたせる | 03. 人の立場に身を置く |



それは、書籍『人を動かす』の考え方です。『人を動かす』はご存じの方も多いと思いますが、デールカーネギーが書いた日本だけで1000万部を超える大ベストセラーであり、人への影響力・リーダーシップを身に付けるための30の原則が書かれています。

30の原則には、人間関係を段階的に高めていって、相手を主導していく。そのための原理原則が具体的な行動として書かれています。

人間関係を強化するためには、上記1から9の原則を使うと有効です。10から21の原則を行動していくと、協力を得る関係性が作れるようになります。そして、22から30の原則の行動をとっていくと相手が動いてくれる、つまり、リーダーシップや影響力を発揮することができます。

30の原則は、トレーニングで身に付けることもできます。本を読んで知識として知るのではなく、実践できるようになるためのトレーニングです。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います。知らず知らずのうちに自分の中で「パターン」が形成されていきます。

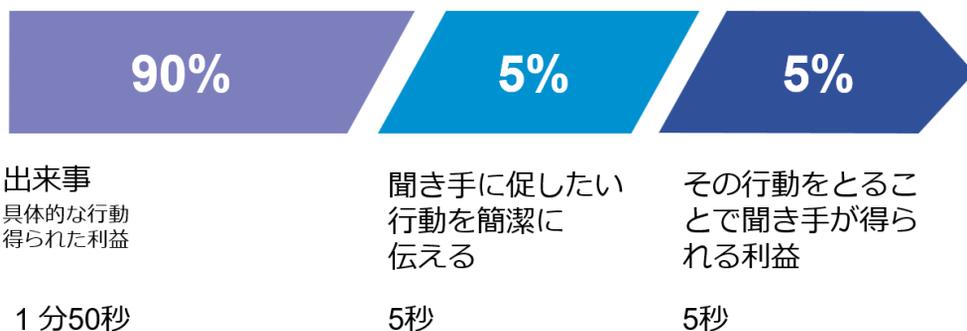
そして、日頃何も考えずにコミュニケーションしていると、自分のパターンが表に出てきます。お互いのパターンの相性が良ければコミュニケーションはスムーズですが、実際にはそう上手くいきません。とくに仕事であれば、相手を選ぶことはできません。

新人のOJT指導においても、新人がOJT指導者側を選ぶことも出来なければ、OJT指導者が新人を選ぶこともできません。だからこそ、どんな相手にでも合わせて、スムーズなコミュニケーション、リーダーシップや影響力を発揮できるような訓練が必要になってきます。

伝え方の事例：マジック・フォーミュラ

『人を動かす』のトレーニング内で学べることを少しだけご紹介します。例えば、人に「行動を起こしたいな」と思わせる話し方です。下記はマジック・フォーミュラというフレームワークです。

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！**

日本のビジネス界においては「結論から伝える」ということが常識になっています。新人研修で報連相を学んだときから「物事は結論から伝える」と習ってきました。もちろん、これは正しいやり方です。

しかし、人を動かそう、やる気にさせて動かそうという時には、このフレームワークではなかなか上手くいきません。マジック・フォーミュラは、以下のように伝え方になっています。

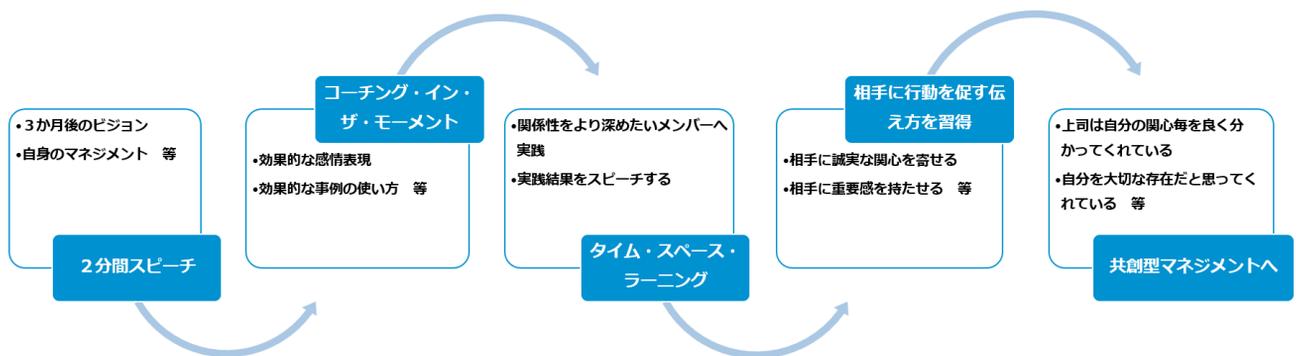
まず出来事、エピソードやストーリーを話してください。相手にして欲しい行動、その行動を取ると「なぜいいのか」、具体的な事例で伝えてあげるといことです。次に、相手に促したい行動を簡潔に伝えてください。

そして最後に、その行動をとることで相手が得られる利益を伝えます。ポイントは、このフォーマットと話の長さです。長く話さず簡潔に伝えることも大切です。人が集中して話を聞ける限界は2分間とも言われます。

相手に取ってもらいたい行動があるなら、まずは出来事を1分50秒で話します。ここで相手を惹きつけます。そして、5秒で取ってもらいたい行動を伝え、残りの5秒でメリットを伝えます。この話し方ができると、相手がこちらが取ってほしい行動をしてくれる可能性は高まります。

言われてみれば簡単な話です。しかし、こうした話し方を日常で使いこなせるようにするためには、知識を得るわけでも、ロープレをするわけでもなく、スポーツ的なトレーニング、反復練習が重要になってきます。

「人を動かす」トレーニングの進み方



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、話している途中でどんどんコーチ(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、1回では直りませんし、身に付きませんので、何回も繰り返し練習していく機会を作っていくことが非常に重要です。トレーニングを受けたら実践してみて、また戻ってきて、またトレーニングを受けて、何回か繰り返していくと徐々にできるようになっていきます。

このように話し方のプロセスやフレームワークを学びつつ、練習を積み重ねて、実践の場でやってみる。タイム・スペース・ラーニングと呼ばれる学習法ですが、この繰り返しによって相手に影響力を与えるコミュニケーションの引き出しを身に付けていきます。

人が変わらない理由を解除して行動変容を促す



先ほどコミュニケーションには、人それぞれ「自分のパターン」があると紹介しました。やはり人は自分のパターンで行動していることが一番楽です。コミュニケーションでいえば、自分のパターンが通じる心地よい人とずっと一緒にいたいものです。苦手な人や見知らぬ人とは距離を置けば快適です。

この「自分のパターン」という快適な空間から抜け出す体験をしないと、コミュニケーションの幅が広がりませんし、苦手な人はずっと苦手なままです。

この快適な空間、コンフォートゾーンを抜ける体験をトレーニングの中でやっていくことも大事なポイントです。それぞれ、とくに管理職層がコミュニケーションのコンフォートゾーンを広げていくと、次第に苦手な人がいない組織という形になっていきます。

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

<p>01 国内1,000万部突破</p> <p>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</p> 	<p>02 人間関係の原則</p> <p>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</p> 	<p>03 世界トップ企業が導入する 高品質プログラム</p> <p>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</p> <p>90%以上 提供実績</p>  <p>100年以上 200拠点以上 90カ国以上 30言語以上 3000トレーナー</p>
---	--	---

カーネギーの書籍『人を動かす』は、国内1000万部を超えるベストセラーになっています。そして、デール・カーネギーのトレーニングはアメリカの売上トップ500の企業の90%以上が導入し、たとえば、管理職になるための条件として「管理職になりたいなら、このトレーニングを必ず受けてください」と言われるプログラムになっています。

ただ単に聞き方、褒め方、叱り方といったテクニカルな手法を学ぶだけではなく、「相手に行動を促す伝え方」をトレーニングを通じて身に付け、人間関係の原理原則を身につけることがおすすめです。そうすると、新人メンバーが「わかるようになりたい!」「もっと教えてください!」というふうに変わってくるでしょう。

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 ⇒ 分りたい!
伝えた ⇒ 伝わる!
動かない ⇒ 自ら動き出す!

現場と一体になって育成計画を立案し、OJT指導者の育成をぜひ考えてみてください。そうすれば、貴社の新人がOJTを通じて早期に成長するとともに、組織へのエンゲージメントも高まっていきます。

ぜひ今回を機会に自社のOJTについて見直しを図ってみてください。それでは皆さん、最後までご清聴いただきまして、ありがとうございました。

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

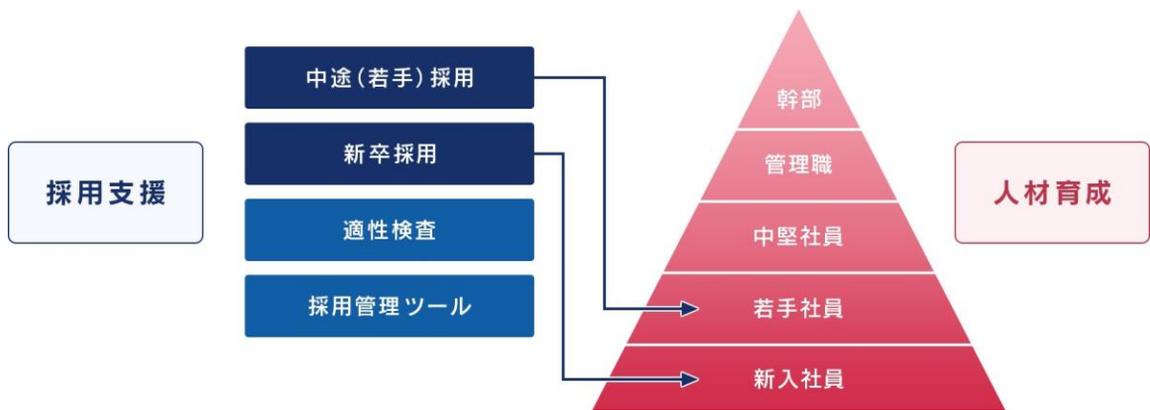
Mission

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。

「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】に無料で参加できる！



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



ストレンクス・ 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！「ストレンクス・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。