

退職者が戻りたくなる 組織作り

一度退職し、戻ってきた管理職が
本音を激白

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

少子化や働き方の多様化が進む中で、新卒採用・中途採用の難易度が高まり続ける今、一度退職した元社員を再雇用する「アルムナイ採用」と呼ばれる手法に注目が集まっていることをご存知でしょうか。

多くの企業にとっては「退職者の再雇用」はなかなかイメージできないものかも知れません。しかし、自社で活躍していた社員が他社で新たな経験を積み、高めたスキルを活かして働いてくれる、さらに採用コストが殆どかからないと考えるとアルムナイ採用のメリットは大きいと言えます。自社の仕事や良い点も課題も良く知っていますので、採用後の教育費用も最小限で済みますし、理念や風土のアンマッチも起こりにくいでしょう。

さまざまなメリットのあるアルムナイ採用を実現するためには、どんな組織作りを意識しておけばいいのか。また社員が出戻りしたくなる会社の特徴とは？何か。実際に出戻りを経験した管理職スタッフのインタビューを交えながらアルムナイ採用を実現させる秘訣を解説します。

*本レポートは2023年10月11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。

出戻り社員の採用は会社にとってメリットがあるのか？

そもそも出戻り社員の採用は、会社にとってメリットがあるのでしょうか。「会社が嫌で辞めた人が、うまくいかないことがあって戻ってくるというのはどうなのか・・・」と思われる方もいるかも知れません。

ジェイックには“出戻り”で働いてくれている社員が何名かいます。その実体験を通じて、企業にとって大きなメリットがあると思っています。

ジェイックは、社員200名強の組織ですが、“出戻り”社員が5人おります。また、お陰さまで、ジェイックは「退職者が選ぶ 辞めたけど良い会社ランキング」調査では7位に選ばれています。

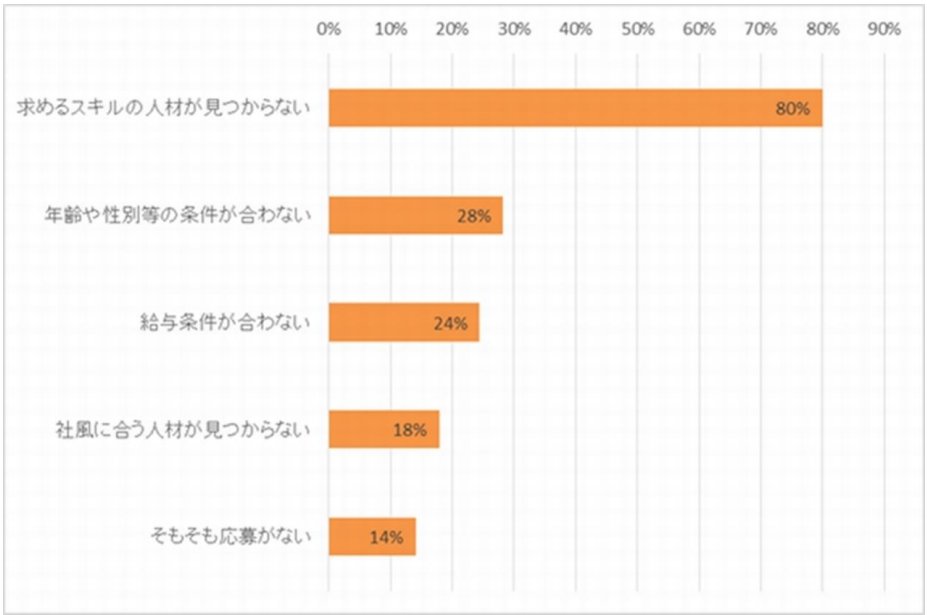
退職者が選ぶ「辞めたけど良い会社ランキング」TOP30 openwork

	中小ベンチャー企業	総合評価スコア
1	スカイライト コンサルティング株式会社	4.41
2	ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社	4.33
3	アクシスコンサルティング株式会社	3.99
4	株式会社ガイアックス	3.96
5	株式会社フィードフォース	3.88
6	株式会社キャンパス(情報サービス)	3.85
7	株式会社ジェイック	3.84
8	株式会社サーバーワークス	3.80
9	プロティビティ合同会社	3.79
10	株式会社日本能率協会コンサルティング	3.74

ジェイックを退職して起業したり、フリーランスになったりする社員も数名います。そうした社員とも、継続して業務委託やパートナーとして仕事をしたり、いろいろな相談に乗らせてもらったり、多くの退職メンバーとは良好な関係を築けています。

そして、退職者と良好な関係性を継続できていることが、人不足となった際に、非常に有効に働いていると思っています。

人材獲得において企業が抱えている課題



HR NOTE「8割が即戦力を切望も、多様な働き方にポジティブな人事は1割未満 | 人材不足解決のカギは『人事のマインド変化』より引用

上記はHR NOTEの「人材獲得において企業が抱えている課題」という調査データです。時価代のトップは、圧倒的に「求めるスキルの人材が見つけれない」であり80%となっています。

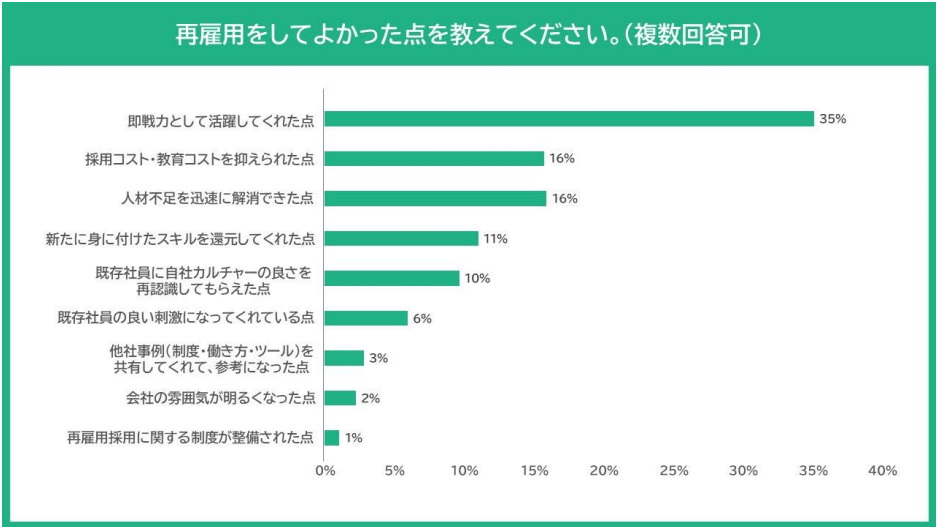
即戦力の人材確保に苦労している企業が非常に多いということです。新卒採用や未経験採用ではない即戦力の中途採用は、採用の中でも難易度が高い領域です。

マネージャークラスで合流してもらっても即戦力として活躍してくれるという話はあまり聞きません。馴染むまでに一定の期間が必要ですし、上手く馴染み・定着してくれるかは分かりません。上位層の経験者ほど、自分なりのスタイルが確立されていますので、“合わない”リスクもあります。

また、経験者層の能力、成果の再現性というのは本当に判断が難しく、履歴書や職務経歴書だけでは到底判断できません。相手を理解できるように何度も面接をし、候補者の中から探し当てるのは苦労します。

労働人口が減っている中で、優秀層を経験者採用することは本当に難しくなっています。そういった意味でも再雇用して働いてもらうのは有効かと思います。

再雇用をしてよかった点とは？



株式会社プロフェッショナルバンク「再雇用（アルムナイ採用）に関するアンケート調査」より引用

最近では、再雇用、“出戻り”の採用をアルムナイ採用と言います。「アルムナイ」とは英語で「卒業生」という意味です。

プロフェッショナルバンクが実施した再雇用に関する調査によると、再雇用をして良かった点としてまず挙げられるのが「即戦力として活躍してくれる」ということです。

次に「採用コストや教育コストを抑えられた」という点です。

再雇用の場合、実務におけるその人の良いところや弱点もよくわかっています。良く分かっているからこそ、選考において確認すべき点も明確ですし、人脈によるつながりですので、採用コストや教育コストも必要最低限に抑えることができます。

前述の通り、本人も業務内容、仕事のやりがい・大変な点、組織の長所と課題を良く分かって、そのうえで入社を希望してきます。従って、入社後のミスマッチは少なく、即戦力としてパフォーマンスしてくれます。

従業員が転職する理由とは？

ここまでアルムナイ採用のメリットを紹介してきました。ただ、そもそも退職が起こらずに活躍し続けてくれることが理想です。「辞めて欲しくない従業員、とくに優秀な中堅～管理職層の退職をどう防ぐか？」も確認したいと思います。そもそも従業員が辞める理由はどこにあるのでしょうか。

【30代】転職理由ランキング（1位～10位） ※複数回答可				
順位	前回 順位	転職理由	割合	前回 割合
1	1	給与が低い・昇給が見込めない	36.1%	34.6%
2	3	スキルアップしたい	28.5%	27.4%
3	5	尊敬できる人がいない	27.0%	25.7%
4	2	昇進・キャリアアップが望めない	26.3%	33.0%
5	11	業界・会社の先行きが不安	23.8%	21.2%
6	9	社内の雰囲気が悪い	22.6%	23.9%
7	8	社員を育てる環境がない	20.0%	24.3%
8	7	会社の評価方法に不満があった	19.6%	24.4%
9	12	肉体的または、精神的につらい	19.2%	19.1%
10	9	離職率が高い	18.8%	23.9%

doda「転職理由ランキング2022」より引用

上記はdodaさんの「転職理由ランキング2022」ですが、30代の転職理由ランキング1位は「給与が低い・昇給が見込めない」という待遇に関するネガティブ要素です。

転職する際に「年収が下がるけどここで働きたい」というような意思決定をする人はあまり多くありません。とくに最近人手不足なので、前職の給与より少し高めに出すケースが多いでしょう。

ただし、転職して入社時給与は上がっても、次にどのくらいのスパンで昇給していくのかは見えずに転職しているケースは結構多いです。また、給与と業務成果への期待値、求められる成果のプレッシャーに関する実態は、やはり入社してみないと分かりません。

そういう意味では、転職してしばらく経過した後に給与や将来の待遇に関する考え方が変わるケースはよくあります。

従って、待遇に関するネガティブ要素は退職時点ではなかなか防げなくても、アルムナイ採用に働きかける上では意外と勝負できることは良くあります。

2位は「スキルアップしたい」ということで自分の力を試したいというポジティブな要素、3位は「尊敬できる人がいない」ということで上司・管理職・役員の人間性というところ です。

ここまでのランキングを見ると、優秀なミドル層の退職を防ぐポイントが見えてきます。

まずはシンプルに、待遇を市場相場と同じレベルまで引き上げていくことです。これは大切ですが、待遇向上は根本的には労働生産性が上がらなければ無理が生じます。

また、もう1つは早めにチャレンジングな部署に異動させてスキルアップや成長実感できる機会を作ることです。

そして、経営・幹部層の人格をきちんと磨くことです。人格を磨くというと抽象的ですが、少なくとも「尊敬されない言動」をなくすことです。

また、これらだけではなく、退職を迷っている人たちの本音にフォーカスして、アプローチしていくは工夫しないといけません。本質的な課題も解決していかないと、待遇を上げる、部署異動をかけるといった対処療法的なアプローチだけになります。待遇改善や部署異動はもちろん大切ですが、それが“退職カードをちらつかせた人勝ち”という見え方になると、社風や組織文化にも悪影響を与えます。

従って、「退職したい」「モチベーションが落ちている」人たちと面談や相談機会を作ることがすごく大事です。

退職相談における3つのポイント

「退職したい」「モチベーションが落ちている」人たちと面談する際に大切な3つのポイントがあります。

退職相談3つのポイント

- 
- ① 1on1での対話力
 - ② 戻ってくる道を与える
 - ③ 退職した社員とつながり続ける組織風土

 Dale Carnegie

まず大切なことは、1on1で話すこと。そして、会話ではなく対話することです。

組織開発サービスを提供していますので、「退職者が増えてきたから退職を止めたい」というご相談を経営層や人事幹部の方からいただく機会がしばしばあります。この時、退職理由を把握できているかを伺うと「聞いてはいるけど本音がどうかわからない」という返答が返ってくるのが大半です。

大切なことは、退職時に本音を聞ける関係性を普段から作れているかです。退職相談の時だけ対話して本音を教えてもらおうと思ってもダメです。

その手前で、普段から本人とキャリアや成長・待遇などに関してしっかり話をする対話の関係ができていると、退職する時にも本当の理由にたどり着くことができます。

この対話力を役員層や管理職、上司は身につけておく必要があります。

ここで本音を確認したうえで、「戻ってくる道」の選択肢を提供することが大切です。転職する時、転職する側は戻ってくることは考えていません。だからこそ、「貴方なら戻ってくる選択肢もある」「その時は、ぜひ声をかけて」と選択肢を提供することが大切です。

また、退職した社員と繋がり続ける組織風土を作ることも大切です。必ずしも役員層や人事が直接つながっている必要はありません。ただ、メンバーたちと繋がっていて「もう1回戻ってきたいと言っていた」といった話が役員や幹部陣に入ってくる状態が大切です。

経営層や幹部陣は、退職者が優秀であるほど、退職時には複雑な思いが生じます。最近は減っていると思いますが、退職者を“裏切り者”のように言ったり、「退職したような奴とは親しくするな」といった雰囲気を作ったりしては、出戻り採用は絶対に実現しません。

出戻り社員インタビュー

ここからは実際に一度ジェイックを退職して、再び“出戻り”として再入社して活躍してくれている福田というマネージャーにインタビュー形式で話を聞いていきます。

近藤

軽く自己紹介をお願いします。

福田

ジェイックの福田です。私は2016年に途中でジェイックに1回目の入社をしました。新卒でマーケティングコンサルティング会社に入社し、その後SNSマーケティングの広告代理店などを経験しています。

2016年に入社して、最初は企業向けのマーケティング部署、その後求職者向けのマーケティング部署に異動しました。主に既卒や第二新卒領域の求職者向けマーケティングで新規の販促チャネル立ち上げ、SNSマーケティングの立ち上げなどをやっていました。

2021年の年末に、とあるスタートアップ企業から“マーケティング責任者としてチャレンジしてみませんか？”とオファーをいただいて転職しました。そこで1年間経験しましたが、自分的に至らないところがあったり力不足を痛感したりした中で、当時やり取りしていたジェイックの取締役とやり取りした時、「戻ってくる選択肢もありだよ」と言ってもらったことがきっかけで、出戻り入社に至りました。

今はジェイックに戻ってきて、既卒、第二新卒領域の求職者向けマーケティングを再びやっています。

近藤

仕事をしていく中で退職しようと思った理由はどんなことがありましたか？

福田

一番大きかったのはスキルアップです。ジェイックはいま33期目で、上場して社員数も200人と組織としてある程度整っている部分があります。その中で「もう少し経営者に近いところで仕事をしたい」と当時(30歳の時)は思いました。ジェイックというある程度成熟してきた会社よりも「スタートアップでチャレンジしたい」という気持ちがすごく大きかったですね。

近藤

退職を決めた当時、自身に足りていないと思っていたのは、どんなスキルでしたか？ また、スタートアップ企業に転職したことでどんな経験を積めたり、スキルが身についたりしたのでしょうか？

福田

当時の自分に圧倒的に足りてなかったのは、経営者視点でマーケティングを考えると、施策や戦略を考えるスキルだなと思っています。

スタートアップに転職して、実際に経営者と近いところで仕事をする中で、「経営者はこういう風に考えているのだな」という経験を積むことが出来ました。

ジェイックだと代表と直接話す機会はあまり多くはなかった中で、スタートアップでは社長と膝を突き合わせて話す経験が多く、マーケターとして「経営者の視点」は身につけさせていただいたかなと思います。」

近藤

退職するとき、相談した人はいますか？

福田

近藤さんには最初に相談させていただきました。他にもジェイックにはプライベートで一緒に飲むような先輩社員も多かったので相談する相手は多かったかなと思います。

近藤

身につけたいスキルがしっかり身につけられた中で、改めてまた転職しようと思った理由は何でしょう？

福田

スタートアップに転職して半年くらい経ち、経営者と近いところで仕事をする中で、自分なりにいろいろ葛藤がありました。そのタイミングでジェイックの取締役(当時)の古庄に、経営者との関わり方について相談していて、『悩みのレベルが上がったね。経営者の視点で悩んでいる』と褒めてもらえました。この言葉にはすごく救われた気持ちがありました。

その時、古庄からは『このまま頑張っで欲しいし、一方で、戻ってくる選択肢もありだよ』と言われました。それまで私の中でジェイックを一度裏切ってしまった感覚があったので、“戻る”という選択肢はありませんでした。しかし、古庄の言葉でジェイックがすごく嫌で辞めたわけではなかったなので、“戻る”という選択肢をなくし続ける必要もないのだと思うことができました。そこからジェイックに戻ると選択肢が頭の中によぎり始めました。

近藤

いろいろと葛藤がありながらも、身につけたいスキルが得られた。しかし、その中で続けるのが難しいと思った一番の要因はどんなところでしょうか。

福田

一番大きいのはスタートアップという企業フェーズの中で、社内にも“競争”にあふれた価値観が強かったところです。一方で、ジェイックは“Win-Winを考える”というか、“皆で一緒に勝とうとする文化”が強いと思います。その中で、スタートアップで“競争”という価値観を軸にして働くことが苦しくなってきたという感覚です。」

近藤

視聴されている方からの質問です。転職を決めた時、ジェイックに対してネガティブな理由はなかったでしょうか？

福田

ネガティブな理由という表現が合っているかは分かりませんが、昇格や新しいことへのチャレンジスピードに関しては正直、鈍さを感じていた部分はあります。それがスタートアップという環境を求めたことにもつながっています。

近藤

転職を検討し、その中で「もっとチームで勝っていく」ことを実現するならジェイック以外の選択肢もあったと思います。一度退職したジェイックに戻ることは勇気も必要だと思いますが、選んだ理由は何でしょうか。

福田

正直な話をするとならジェイック以外の選択肢は考えていませんでした。1年働いたスタートアップも別に嫌いになったわけではないですし、“残る”という選択肢もあった中で、転職するとしたらジェイックしか考えていませんでした。

その時、背中を押してくれたのはスタートアップの代表です。相談した際に『多分ジェイックのことが大好きなんだね』と言われました。その一言で、私の中ではジェイックに戻ることが確信に変わりました。」

近藤

いろいろと葛藤はあったと思いますが、それでもジェイックに戻ろうと思った理由は何でしょうか。

福田

一番大きいのは、戻ることをまだ決めきれていない状態の時にジェイックの2人に相談した時、重たい雰囲気にならず、「悩んでいるなら戻ってくるのもありだよ」ぐらいの軽い感じで言ってくれたことが大きいですね。

近藤

給与など待遇面では違いがありましたか？

福田

直球で聞いていただいたので直球で返すと(笑、マーケティングの責任者とポジションでオファーいただいたので、待遇でいうとジェイック在籍時よりもかなり良い条件をいただいて転職しました。

近藤

ジェイックに戻ってくるときはどのようにですか？

福田

正直言うと、元々ジェイックにいたときよりは上げていただきましたが、転職したスタートアップの会社よりは下がりました。

近藤

退職の際は上司に本当の理由を本音で話せましたか？

福田

話せる上司と話せない上司がいますし、その理由も必ずしも1つではないかなと思っております。「この理由はこの上司には話せるけど、この理由はこの上司に話せない」というのもあって、話している理由が全部建前かという、そんなことはなく全部本当です。ジェイックの場合はそれぞれの分野ごとに本音を話せる相手がいたので、その意味で本当の理由を一通り話したかなと思います。

近藤

どういう関係性が作れていると本音で話せそうですか？

福田

仕事の話に終始しない関係性が話しやすさのポイントだと思います。たとえば、1on1の時にももちろん仕事の話もしますが、例えば両親との関わり合いや、プライベートの話をすることもありました。先輩社員とは土日集まって飲むみたいな機会も結構あり、仕事に終始しない関係性があつたことは心理的安全性を確保されて本音を話せる関係性の根源だったと思います。

近藤

“出戻り”で入社して感じるプレッシャー等がありますか？

福田

プレッシャーはないです。1回辞めた上で戻ってきたからこそ、「自分でこの会社を選んだ」ということについて、ずっと在籍している人以上に確信を持てていると思います。そういう意味でプレッシャーはないですが、誰よりもこの会社を良くしていこうという覚悟みたいなものがあります。

社員と本音で対話をするために大切なこと

最近、再雇用、“出戻り”の採用をアルムナイ採用と言います。「アルムナイ」とは英語で「卒業生」という意味です。プロフェッショナルバンクが実施した再雇用に関する調査によると、再雇用をして良かった点としてまず挙げられるのが「即戦力として活躍してくれる」ということです。



傾聴力も大事ですが、傾聴しているだけではだめです。会話をする際には傾聴していればいいのですが、相手にある種の刺激を与えて「決断や行動を促していく」となると、どう伝えるかも大事になります。

今後、アルムナイ採用が増えるような組織づくりをしていきたいと考えるのであれば、部下との対話力を身に付ける、リーダーシップのリスクリングが大事かと思います。



リーダーシップのリスクリング
の土台になるのが
対話力

※仲が良い組織と風通しの良い組織は違う
※傾聴力<伝える力

項目	会話	対話
意味	日常的なコミュニケーションにおける取り留めのない話	お互いの立場や意見の違いを理解し、そのずれをすり合わせる
目的	関係性を築いたり、楽しい時間を共有したりすること	理解や合意を得ること
テーマ	明確なテーマがないことが多い	明確なテーマがあることが多い
人数	2人以上	2人の場合が多い
方向性	一方的	双方向的
深さ	浅い	深い

© JAIC Corporation All right reserved

対話力を高めていくことは、強いチームづくりにも繋がっていきます。

対話力を通し、真のチームビルディング力（&の精神）を高める

これまでのチームビルディング

&
(加えて)

これからのチームビルディング

遠慮のない率直さ



心理的安全性

学習意欲への厳しさ



失敗への許容

ルール・規律の徹底



チャレンジ精神

個人のコミットメント



シナジーの発揮

強いリーダーシップ



フラットな関係性

© JAIC Corporation All right reserved

これまでのリーダーシップ、チームビルディングは、メンバー個人のコミットメントを生み出す強いリーダーシップが求められてきました。しかし、これからの時代に「良い会社」だと思ってもらい「また戻ってきたい」という気持ちになってもらうためには、新しいチームビルディングをしていく必要があります。

遠慮のない率直さだけではなく、心理的安全性をしっかりと担保していく必要があります。組織内外での競争を煽っていくと、どうしても失敗が許されない環境になってしまいます。失敗をどんどん許容してあげることも必要です。

また、「チャレンジして良い」という環境も大切です。また、個人のコミットメントを求めつつ、同時にチームで成果を出していくためのシナジーを発揮させるアプローチをしていくことも求められます。時にはトップダウンで進めるような力強さを持ちつつ、メンバーとはフラットな関係性をキープできる管理職が今は求められています。

30代後半～40代以上の方々にとっては自分が受けてこなかったマネジメントがいま求められています。管理職の人たちは自分たちが受けてきたマネジメントを踏襲するのではなく、今求められるマネジメントを実現できるようにリスキリングする必要があり、リスキリングして身に付けるべきスキルの代表格が“対話力”です。



自分が経験・体験してこなかったマネジメントを求められている
管理職／マネージャーは自信を持ってない
だから、コンフォートゾーンに留まり変わることにならなくなる
自信を持ってマネジメントに取り組む武器を持たせてあげる必要がある

エンゲージメントや業績づくりと同じで、アルムナイ採用が進むような組織を作るうえで管理職マネージャーが与えるインパクトが大きいです。だからこそ、組織として管理職のレベルアップ・スキルアップをサポートしてあげる必要があります。

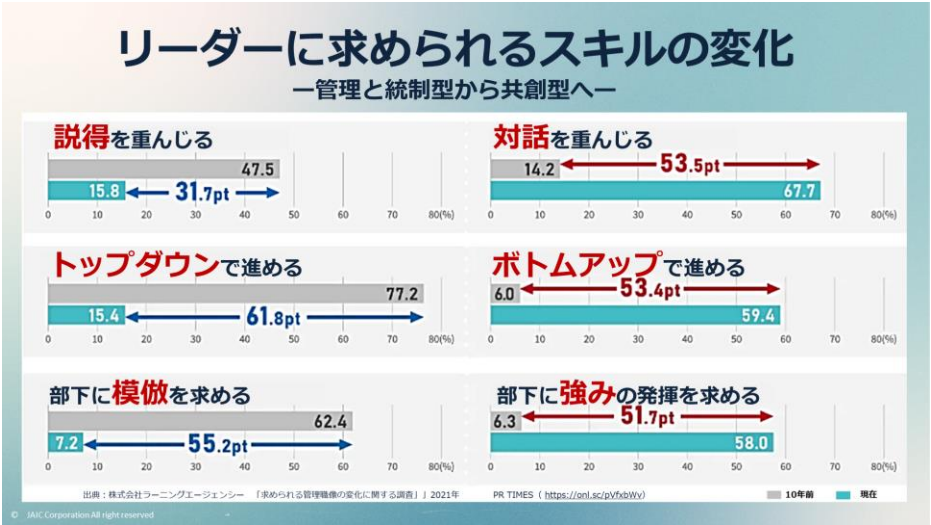
世界的な調査会社であるギャラップの調査によると、社員が定着し、自身の数字にコミットして活躍するような関係性を作っていくための要素として、最も大きなインパクト要因は管理職であるという結果も出ています。ギャラップは「社員のエンゲージメントの70%は管理職で決まる」というデータも公開しています。

管理職マネージャーが組織に与えるインパクトはとてつもなく大きい！

- ・ 価値観が部下に投影される
- ・ 本人の捉え方で会社方針の浸透度合いが変わる
- ・ 発する一言で部下のモチベーションが上下する
- ・ 接し方一つで部下の成長スピードが変わる
- etc

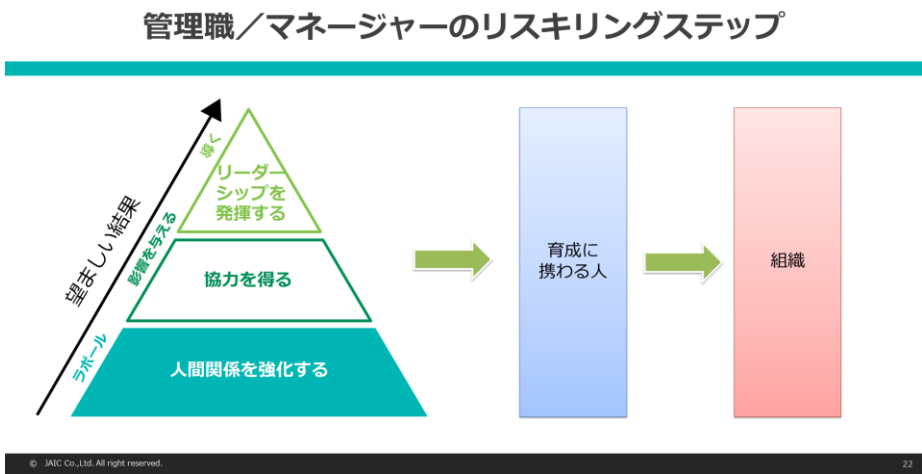
© JALC Corporation All right reserved

これからの管理職が身につけるべき対話力



管理職に求められるスキルも変わってきています。

ラーニングエージェンシーの「求められている管理職像の変化に関する調査」を見てみると傾向がよく分かります。説得よりも対話、トップダウンよりもボトムアップ。育成のしかたも「自分の背中を見て覚えろ」よりも「強みにフォーカスして仕事をアサインしていく力」が大事になってきます。



ジェイックでは、管理職の対話力を高めるためにデール・カーネギーのプログラムを、社内にも顧客にも展開しています。

リーダーシップを発揮してもらうために、その手前で必要なメンバーから協力を得られる関係性を作っていきます。メンバーとの人間関係を強化して、信頼関係を高めるための取り組みです。

ジェイックでも幹部社員にデール・カーネギーのトレーニングを実施すると、メンバーから「すごく話しやすくなりました」「意見を言いやすい関係性を作ってくれるようになりました」といった声が上がってきました。

管理職やマネージャーの対話力をリスキリングすることによって、社内のコミュニケーションが活性化し、組織力が向上していきます。

アルムナイ採用や退職防止を考えた際、個々の従業員にどうアプローチするかも大事ですが、管理職やマネージャーの対話力を高めることも考えてみてください。やはり最終的には「よい会社」「働きがいのある仕事」「本音を言えて本音で応えてくれる職場」になっていくことが大切です。

組織作りや次世代リーダーの育成を検討されていれば、ぜひ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

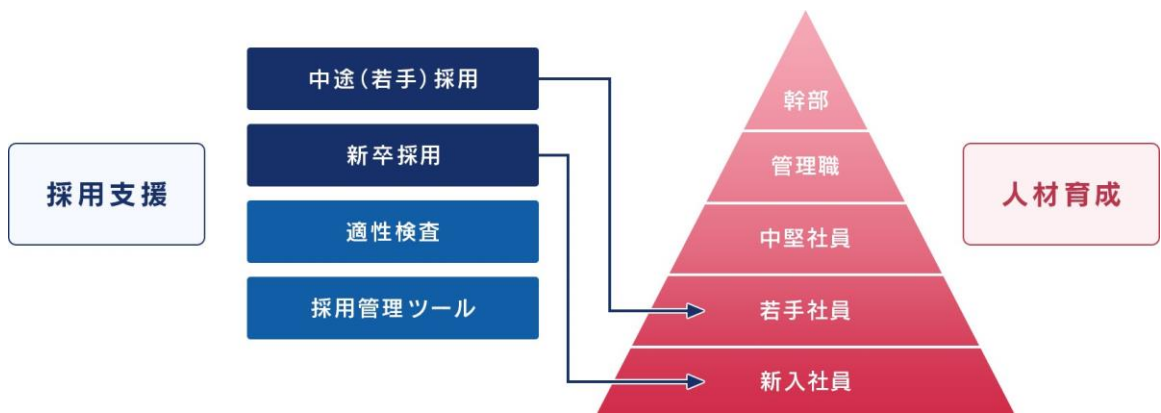
Mission

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。