

オスバ
「OSP研修」ご提案書

～次世代を担う期待の若手社員を引き留め育てる～



はじめに

ジェイックでは、これまで企業における採用・定着・活躍の支援を約30年続けてきましたが、最近「入社3～5年程度の若手社員の離職」について、ご相談いただくことが増えました。

ご相談が増えているのは、「全般的に離職が多い」というお悩みではなく、

「数年後にリーダーやマネージャーになって欲しい、期待している若手層の離職が増えている」というものです。

状況を伺うと、明確な不満等があるわけではなく、『このまま会社においても成長できない、キャリアが行き詰まりそう』というもやもや感が引き金になっているケースが多いのです。

私たちは、この裏に大きな世代変化があると感じています。

むかし 「もやもやしているけど、明確な答えもないし、もう少し頑張ってみよう！」

いま **「もやもやしているから、明確な答えはないけど、転職して環境を変えてみよう！」**

転職がすべて悪いものではありませんが、期待する若手候補の離職は企業にとって大きなダメージです。

OSP研修が提供するのは、**若手層から“もやもや”を拭い去り、企業の将来を担う若手リーダーを育成することです！**

若手リーダー育成の重要性

時代変化に伴う社会や価値観の変化を踏まえることが非常に重要です！

主な変化

転職の活発化

20代若手社員の
キャリア観

変化に伴う影響

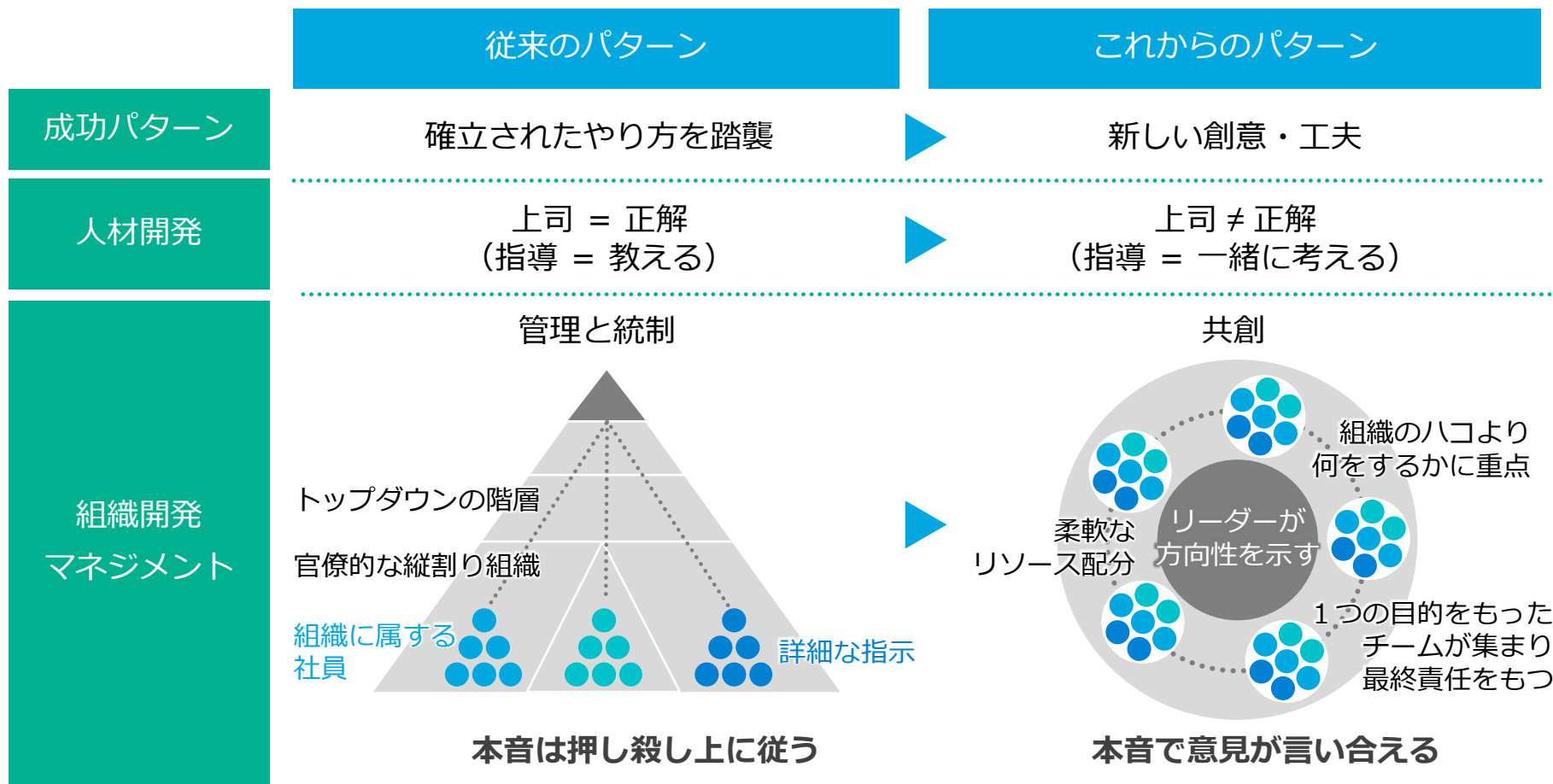
労働人口の母数が減少しており、「**リーダーとして活躍できそうな若手**」はどの会社も採用したい！（求職には困らない）

もともと“組織”へのエンゲージメントは低く、**成長できそうな環境に高く売れるタイミングで移った方がいい**



若手リーダーを活かした次世代の組織づくり

管理と統制型から共創型へ - キーワードは“信頼と協力の文化” -



若手の柔軟な発想や知恵、経験を活かし、
答えが無い中で答えを生み出すチームワークが重要となってくる

こんな若手社員はいませんか？

3~5年目の若手リーダー候補者が陥りがちな状況

仕事が作業化していて、
工夫改善がなく、淡々と繰り返している

“それなり”の仕事ができるようになった
ことに満足し、仕事に飽きている

“とりあえず3年働いたので転職もいいかな”と、
無目的に考えている

友人・同期の転職話から「このまま会社にい
ても大丈夫だろうか？」と考え不安になる

仕事に慣れ、能力も付いてきたからこそ、
上手くいかないのは環境が悪いと思っている

会社への要望が増え、「うちの会社は...」と
軽い“青い鳥症候群”に陥っている



会社からの期待

こう変わってくれたら・・・と思いませんか？

3~5年目の若手社員の気持ち

仕事が作業化していて、工夫改善がなく、
淡々と繰り返している

“とりあえず3年働いたので転職もいいかな”と、
無目的に考えている

友人・同期の転職話から「このまま会社にい
ても大丈夫だろうか？」と考え不安になる

“それなりの仕事”ができるようになったこと
に満足し仕事に飽きている

仕事に慣れ、能力も付いてきたからこそ、上
手くいかないのは環境が悪いと思っている

会社への要望が増え、「うちの会社は…」と
軽い“青い鳥症候群”に陥っている

変化後の気持ち

仕事に対して誇りややりがいを感じながら働き、
もっと良くするにはどうするかを主体的に考え行動
している

自分自身の働く目的や成長ビジョンを思い描き、今
の仕事を通じて実現しようとしている

自分の強みを活かして働き、自分だけにしかできな
い成果を生み出している

要望を具体的な意見として提案し、その改善施策の
推進に取り組んでいる

オスバ
OSP研修で実現すること

3つの軸を掛け合わせて、次世代を担う若手リーダーを引き留め、育て上げます！

オーナーシップ × **Strength** × パーパス
Ownership × **Strength** × **Purpose**

ストレングス

自律 自らの強みを活かして
仕事を進め、スキルを
高めている



オスバ
「OSP」とは3つの
キーワードの頭文字に
由来しています！



オーナーシップ

協働 成果に責任を持って周囲を
巻き込み、より大きな仕事
の成果・変化を生み出す



次世代を担う
若手リーダー

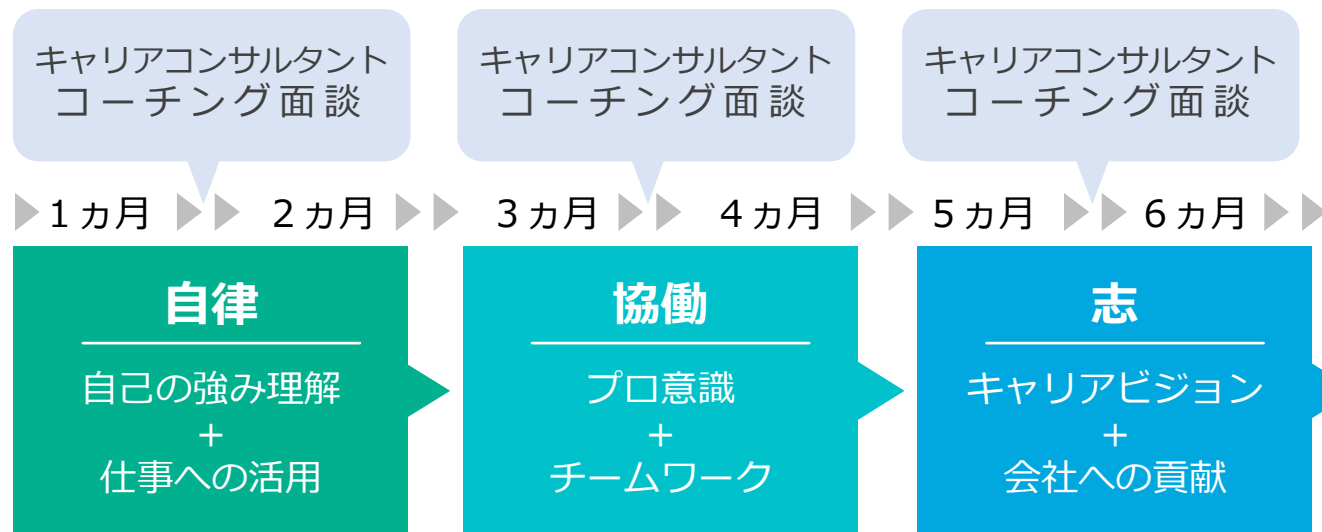


パーパス

志 未来への貢献を考え、
会社とともに成長を
描けるようになる

オンライン完結型でどのような環境・状況であっても受講可能

※社内実施の場合、対面での集合研修も対応可能です



才能
診断

- ・ 月1回セミナー受講×6か月の継続型教育
- ・ ディスカッション中心のオンライン講座
- ・ 1クラス約20名の同期と他流試合
- ・ 学びを実務に活かし反復実践+振り返り
- ・ 担当キャリアコンサルタントとのコーチング面談



「自律」の成長ステップと研修コンテンツ

モチベーションを維持し、積極的に仕事に取り組むマインドを身につける

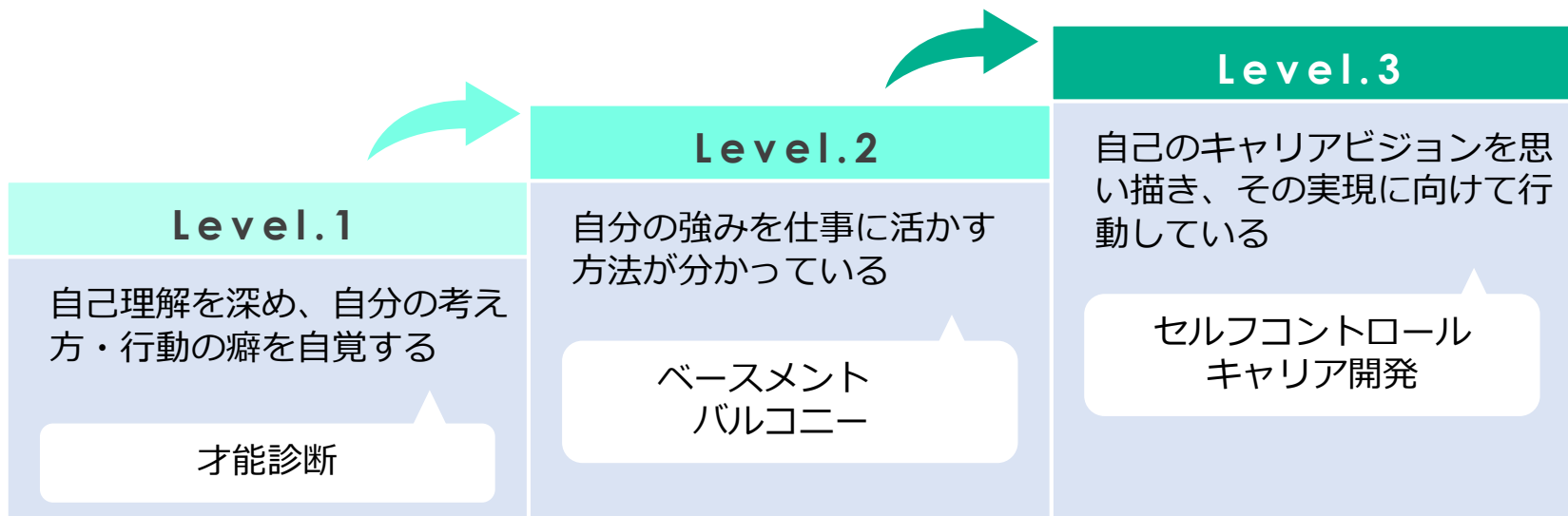
自律

自らの強みを活かして仕事を進め、スキルを高めている

ストレングス

自律に課題のある若手の特徴

- ・ 成長実感を得にくく、モチベーションの上がり下がりが激しい
- ・ 指示がないと動けず、正解に頼った仕事の仕方をしてしまう
- ・ 自分自身の持ち味が分からず、仕事で活かすことができない



「協働」の成長ステップと研修コンテンツ

当事者意識を持ち、達成に向けて他者と連携することができる能力を身につける

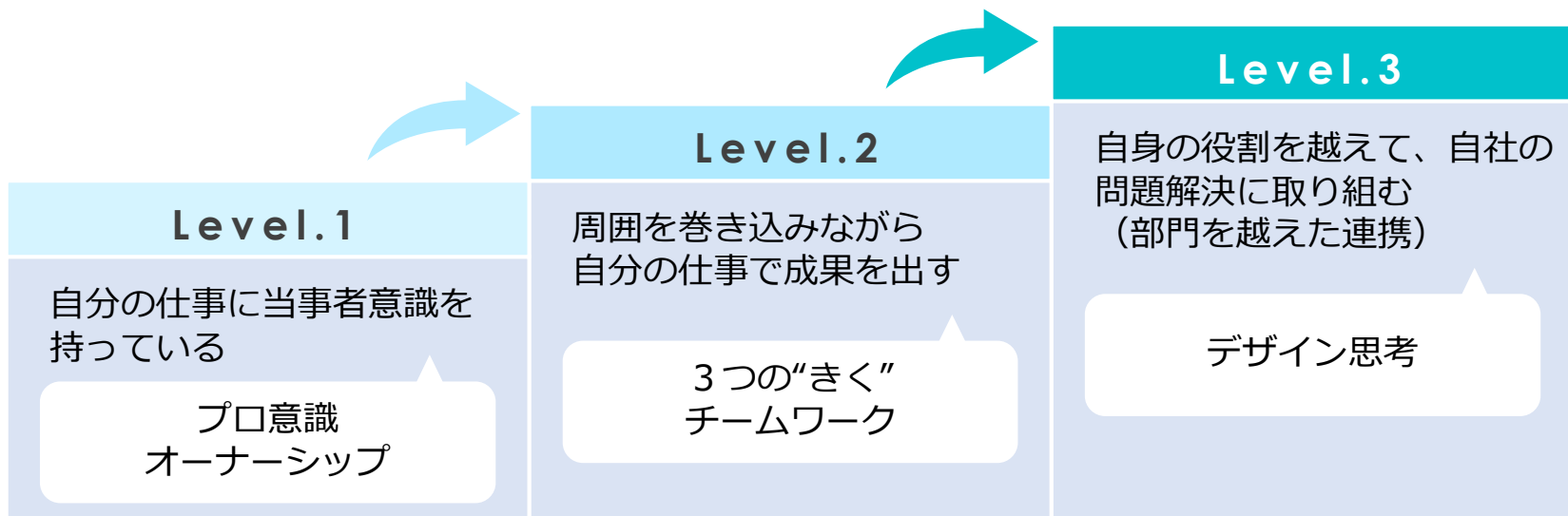
協働

成果に責任を持って
周囲を巻き込み、
より大きな仕事の成
果・変化を生み出す

オーナーシップ

協働に課題がある若手の特徴

- ・仕事に対する責任感に欠けている
- ・上司や先輩から報告連絡相談ができていないと指摘される
- ・個人の力で仕事を進めようとしていて、大きな成果につながりにくい



「志」の成長ステップと研修コンテンツ

中長期の目標・ビジョンを持ち、日々の業務に能動的に取り組む姿勢を身につける

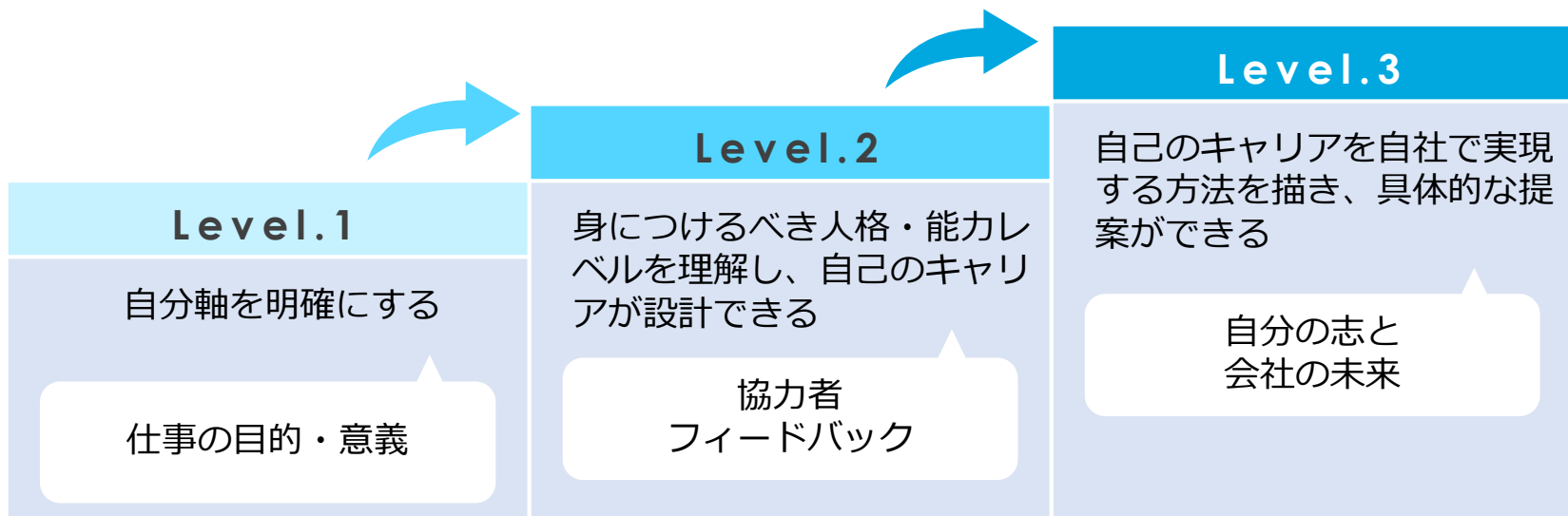
志

未来への貢献を考え
会社とともに成長を
描けるようになる

パーパス

志に課題がある若手の特徴

- ・周囲の意見に同調し、流されやすい
- ・自分自身の成長や仕事のやりがいを感じにくい
- ・どのようなキャリアを歩んでいきたいのかが漠然としすぎている



実践カリキュラム簡易版

第1回(13:00-17:00) 自己理解とセルフコントロール	第2回(13:00-17:00) 強みとパフォーマンス発揮	第3回(13:00-17:00) プロ意識とオーナーシップ
<p>0. ニューノーマル時代に 求められるリーダーシップカ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の成果 = 自律×協働×志 <p>1. "強み"のゾーンで働く人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・強みとは思考・行動・感情のパターン ・ストレングス・ファインダー®を知る <p>2. 自分の才能("強み")を知ろう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資質TOP5からわかる"強み" ・才能にも投資しないと強みにならない <p>3. 自律していくための自己分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ベースメント使いとバルコニー使い ・自己のトリセツを活用していく <p><宿題・フォロー> トリセツ/10N1コーチング</p>	<p>1. 前回の振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の成果 = 自律×協働×志 ・才能×投資 = 強みへの展開 ・トリセツシートの共有【宿題】 <p>2. パフォーマンスを最大化させる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまでのキャリア棚卸し ・開発されたキャリア ・未開発のキャリアを開発する <p>3. 自らのキャリアとリーダーシップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・棚卸しシートからの分析 ・自分らしさと仕事での活かし方 ・グループ発表と全2回のまとめ <p><宿題・フォロー> キャリア棚卸しシート</p>	<p>1. 前回の振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パラダイムシフト ・See-Do-Getサイクル® ・期待のヒアリングシート【宿題】 <p>2. さらなる自律に向けて反応を選択する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・刺激に対する反応/【動画】 ・フレーム：自覚・想像力・良心・意思 ・ケーススタディ（刺激に対する反応） <p>3. オーナーシップを発揮する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最後まで自分がオーナーとなる ・オーナーシップ（フレーム） ・ケーススタディから学ぶ <p><宿題・フォロー> 問題解決選定/チームコーチング</p>
第4回(13:00-17:00) チームワークとソリューション	第5回(13:00-17:00) 価値共創や貢献へのアクション	第6回(13:00-17:00) 志（パーパス）未来のキャリア
<p>1. 前回の振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロ意識/オーナーシップ ・問題解決選定【宿題】 <p>2. チームで成果を出すということ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズに応え価値提供するチーム ・コミュニケーション（3つのきく） <p>3. チームワークとソリューション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・価値共創と貢献へのステップ ・観察と共感（気づきや発見は何か） ・問題定義（問いを立てる） ・提案（問いの解決方法を考える） ・効果と検証 <p><宿題・フォロー> デザイン思考シート</p>	<p>1. 前回の振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームで成果を出す ・チームワークとソリューション <p>2. 価値共創と貢献について考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・【宿題】テーマの共有と整理 <p>3. 価値共創（デザイン思考）提案と改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・観察と共感（気づきや発見は何か） ・問題定義（問いを立てる） ・提案（問いの解決方法を考える） ・効果と検証 ・まとめ <p><宿題・フォロー> デザイン思考1枚シート チームコーチング</p>	<p>1. 前回の振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・価値共創と効果検証 ・価値共創と検証結果報告【報告】 <p>2. 価値共創と貢献について考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・【宿題】テーマの共有と整理 <p>3. 自らの志（パーパス）と未来のキャリア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開発されたキャリアと未開発のキャリア ・3年後（仕事と私生活の展開ボード） ・仕事の意義（強み・情熱・良心・ニーズ） ・成果発表と上司（社長）からのメッセージ ・協力者を育てていくことの重要性 <p><宿題・フォロー> 報告訪問 志シートと面談</p>

知識をインプットするだけの若手研修とは一線を画し、「変化」を実現する

Customer Success を実現する「教育効果を最大化するアシスタント機能」

新時代のリーダーシップを育成する
OSP研修



才能診断を活用 自らの強みを最大化

ストレンクス・ファインダー®診断（才能診断）で自己理解を深め、自らのパフォーマンス発揮方法を知る

WEB完結型学習 学びの定着と促進

事前の動画学習に加え、講義映像のアップロードやオンラインコミュニティで学びを定着促進していく

教育＋コーチングで変化成長をコミット

コース終了後、診断に基づくフォローセッションを開催、学びをフォローし、成果実現を支援していく

補足：ストレングス・ファインダー®とは

ストレングス・ファインダー® -2,300万人が受けた“才能診断”-

ストレングス・ファインダー®は、米国ギャラップ社の開発した **才能診断ツール**です。
Webで質問に答えることで、自分の才能（＝“強み”の種）が導き出されます。
ここでの才能とは、**無意識に繰り返し現れる思考、感情、行動のパターン**です。
すなわち、自分の思考・感情・行動の特徴そのものが **才能＝“強み”の種**なのです。

「才能」を「強み」にしていくためには、自己の才能に気づき、
そこに投資していくこと（スキル・知識・時間）が必要となります。

資質例：ポジティブ、戦略性、社交性、活発性、学習欲、、、など全34種類

強みを活かす組織づくり

ストレングス・ファインダー®の資質は、それぞれが単独で表に出るものではなく、
資質同士が組み合わせたり、その人の振る舞いの傾向を形作ります。

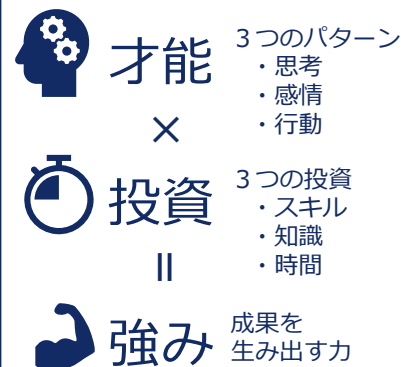
ストレングス・ファインダー®の診断シートでは、一人ひとりの固有の資質の組み合わせを読み解き、
普段の振る舞いを想定して、分かりやすくその傾向性を解説します。

診断シートは、それぞれの人の働き方の特徴のみならず、その人がどんな時、そしてどんな関わり方で
モチベーションが上がるのか、そして逆にどんな時、どんな関わり方で**モチベーションが下がるのかも**
解説しており、その人のいわば「トリセツ」ともなるものです。



「さあ、才能に目覚めよう」
日本でも累計100万部を突破

強みの方程式



派遣者の皆様へのお願い

研修の効果を最大化させるために、貴社内でのフォローをお願いします！

弊社がご支援できるのは月に1回のセミナーと個別面談です。
この研修の効果を最大限に発揮するためにも、
貴社内にて、経営者、人事、上司の皆様からの温かいサポートをお願い致します。

経営者

今後の会社のビジョンを示し、参加者本人に対しての期待をポジティブなメッセージとして伝えてください。

OSP研修の受講を通して提案される意見やアイデアに耳を傾け、可能な限りその実現に向けた支援をお願い致します。



人事

必要に応じて、キャリアに対する相談や仕事の悩み相談に乗っていただき、本人のよき理解者となってください。
上司に相談しづらくとも、人事には相談がある関係がベターです。



上司

受講者の気づきや学びの共有を受けながら、現場での実践をサポートしてください。
受講者のストレングス・ファインダー®の上位資質を理解し、いつも以上に良い行動を褒め、強みを伸ばすご指導をお願い致します。



さいごに

ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください！

株式会社ジェイック 【東証上場:7073】

教育事業本部
OSP研修 担当

五十嵐・小川

Mail : free@jaic-g.com

TEL : 03-5282-7600

