

# Do★Do★Do

2015 JULY Vol.02

HEADLINE [ドウ★ドウ★ドウヘッドライン]

## 特集

導入企業数 **100社**突破記念!!

# 本当のところ 「Do★Do★Do 研修シリーズ」って どうなのよ!?

営業担当 **湯浅智美** × 開発担当 **山並 悠**

## 特集2

# 急成長中企業の 人材育成に迫る

株式会社ランクアップ  
**岩崎 裕美子/日高 由紀子**

株式会社キャスティングロード  
**古澤 孝/酒井 大**

**Do★Do★Do販売パートナーに聞く!**

株式会社かんき出版 **山縣道夫**

## 特別企画

2015年度版 **新入社員  
労働に関する意識調査**

Do★Do★Do HEADLINE

Do★Do★Do  
ヘッドライン

2015 Vol.02

Do★Do★Do ヘッドライン Vol.02 2015年7月14日発行 株式会社ヒップスターター発行 発行人・渡邊良文  
編集部・〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-8-25 日総館3ビル11F TEL:03-5777-2642 http://www.hipstergate.jp/

明日の御社を担う人材育成のために  
**学ぶ。みかく。変わる。**

かんき出版の法人向け研修



<http://kanki-pub.co.jp/edu/>

かんき 社員研修

検索

書籍の著書ネットワークをいかしたさまざまな教育サービスを提供

**かんき出版の社員研修**  
KANKI BUSINESS TRAINING



CONTENTS

特集 導入企業数 100社突破記念!!

# 本当のところ 「Do★Do★Do研修シリーズ」って どうなのよ!?

営業担当 湯浅智美 × 開発担当 山並悠 ——— 04



14

特集2

## 急成長中企業の 人材育成に迫る

●インタビュー File01  
株式会社ランクアップ  
岩崎 裕美子/日高 由紀子 ——— 14

●インタビュー File02  
株式会社キャストイングロード  
古澤 孝/酒井 大 ——— 16

Do★Do★Do販売パートナーに聞く!  
●インタビュー File03  
株式会社かんき出版 山縣道夫 ——— 18



16

特別企画

2015年度版

## 新入社員 労働に関する意識調査

— 20

〈講師報告書〉新入社員の「強み」「弱み」 ——— 22

〈HIPSTERGATE講師陣〉私たちが多くの企業様から選ばれ続けている理由 ——— 24

編集後記 ——— 26



18

All-New Leadership Training Program

# TA・KI・BI

# 本当のところ

# 「Do★Do★Do

営業担当  
**湯浅智美** Satomi Yuasa

開発担当  
**山並 悠** Yu Yamanami

# 研修シリーズ」って どうなのよ!?

ヒップスターゲートが提供するビジネスパーソンの実行力を強化する研修プログラム「Do★Do★Do」研修シリーズ。ゲーミフィケーション<sup>\*1</sup>を取り入れていることから、受講者が夢中になってリアルな現場をビジネス体験できることが大きな特長だ。開発担当と営業担当はどのような思いで「Do★Do★Do」を創り、企業に提案しているのだろう。本研修の導入メリットや今後の展望まで、赤裸々に語ってもらった。

\*1 ゲーミフィケーションとは、ゲーム制作のノウハウをゲーム以外の分野に応用し、能動的に取り組む仕掛けを創り出すこと。

「山並悠が出した答え」

① インストラクションのマニュアル化が、すべての受講者に平等な学習環境の提供を実現している

② 新入社員の意識調査データを基に、プログラムのブラッシュアップを実施。だからコンテンツの鮮度が高い

③ 研修内製化コンテンツとして有効な、インストラクションマニュアルの精度は特筆

「湯浅智美が出した答え」

① 指導ポイントのチューニングが容易なため、お客様ニーズに柔軟に対応できる

② 緻密で臨場感溢れる学習環境セッティングが、体験学習効果を最大限まで押し上げている

③ アニメーション(映像)のチカラによって、受講意欲を掻き立てることができる



**リアルな現場を  
 ビジネス体験できる  
 実践型プログラム**

「Do★Do★Do」研修シリーズは1と2がありますが、それぞれの特長を教えてください

**山並** まず「Do★Do★Do」ですが、対象は新入社員です。研修期間中、受講者には「\*2株式会社ドゥーイング」の社員となつてもらい、知育ロボットの企画開発から販売までのプロセスを疑似体験して頂きます。部門予算の策定や他部署との折衝・交渉、人事異動発令、景気変動など、実際のビジネスで起こることを取り入れながら、1年間を1〜2日に凝縮して体験できる研修プログラムです。

一方、「Do★Do★Do2」は、営業プロセスを学習するプログラムです。受講者の年齢は問いません。新米の営業担当が対象で、受講者は「株式会社ドゥーイング」の企業内大学で営業訓練生となり、新規案件の発生からクロージングまで疑似体験ができます。

**湯浅** 共通点として、どちらも研修講師が上司役を担い受講者に接することが特長です。そうすることによって従来の座学型研修のように講師が一方的に進行することがなくなり。例えば「ビジネスマナーをトコトン実践させたい」



ですが、訓練終了後に評価者の「セールスアナライザー」からの指摘でハッ!としました。「お客様が大切にされているイメージキャラクター名を間違えることは、お客様に興味関心がないと判断されても仕方がないと心得ること。」という言葉われました。それ以来、企業名やご担当者名は勿論のこと、訪問前の事前準備ではホームページと睨めっこして、商品やサービス名の呼称について幾度も確認するクセが付き、ミスがなくなりましたね。また、別の受講者は「ヒア

「PDCAを回しながら仕事を実践させたい」など、導入企業のご要望にマッチする上司役の個性(タイプ)を設定し、受講者の反応を見ながら、研修目的に沿って指導していきます。

指導ポイントのチューニングを容易に行えることが「Do★Do★Do研修シリーズ」の強みですね。パッケージプログラムと思われがちですが、カスタマイズを可能とするプログラムです。

湯浅さんが、「Do★Do★Do研修シリーズ」を受講された時の感想を教えてください

**湯浅** 緊張感が溢れるリアルな現場で、ビジネスを疑似体験できることが魅力的でした。特に「Do★Do★Do2」は疑似体験の領域を超え、営業現場そのもの。個性(タイプ)が違う複数のお客様にお会いするので「次のステージではどんな方だろう」とワクワクしますし、「今回のお客様は〇〇さんが相性いいからヒアリング担当ね」など、商談前の事前準備における役割分担などチーム営業の醍醐味を味わうことができました。

**山並** 最初は好意的なタイプ、次は否定的、最後はとにかく情熱的なタイプと、お客様の個性を際立たせることで面白味が増すように設定しています。また、訪問頻度に比例して受注確度が高まるよう

に設定しています。お客様との信頼関係の重要性に気づいて頂けますし、受講者も実際の営業活動と同じ体験ができます。しかも、受講者が幾つかのチームに分かれてプレゼンテーションをして、受注できるのは1チームだけ。営業の世界はとにかく厳しく泥臭い。だからこそお客様との信頼関係の構築が「Do★Do★Do2」の大きな学習テーマだと考えて開発しました。

また「Do★Do★Do0」は社内で完結する仕事環境ですが、営業をする上では社外との関わりも必須です。

「Do★Do★Do2」では、以下3人の講師が登場します。

- ① 受講者を直接指導する「セールスマスター」
- ② お客様となつて受講者と商談に臨む「ベルソナ」
- ③ 受講者の営業活動を厳しい目で評価し、受講者一人ひとりへフィードバックする「セールスアナライザー」

それぞれが指導において重要な役割を担っています。



**受講者が研修に釘付けになつてしまうワケ**

リアルな現場を再現することで、多くの気づきを得られる訳ですね。**湯浅** はい。受講後はたくさんさんの気づきがありましたし、明日からの職場での活用方法も学べましたね。私が「Do★Do★Do2」を受講した際、商談訓練中に、研修内で設定されている顧客企業のイメージキャラクター名を間違えるというミスをしていました。自分では気が付かなかったので

リングしながらペンを回してしました。落着きがなく不安気に見えるので、話すときはペンを置くなど行動にメリハリをつけること」と指摘されていました。本人は無意識である行動も、冷静で客観的に評価して頂ける「セールスアナライザー」の存在は頼もしいです。

**「Do★Do★Do研修シリーズ」は、なぜ支持されているのでしょうか? (図1)**

現在、100社を超える企業が「Do★Do★Do研修シリーズ」を導入し、現在も増え続けています。決して導入費用が安いわけでもないのですが、なぜ支持されているのでしょうか?

**山並** 多くの企業は新入社員研修で「Do★Do★Do研修シリーズ」を導入されています。それだけ、昨今の新入社員に対して思うところがあるのでしょう。ヒップスターゲートでは毎年約1400人の

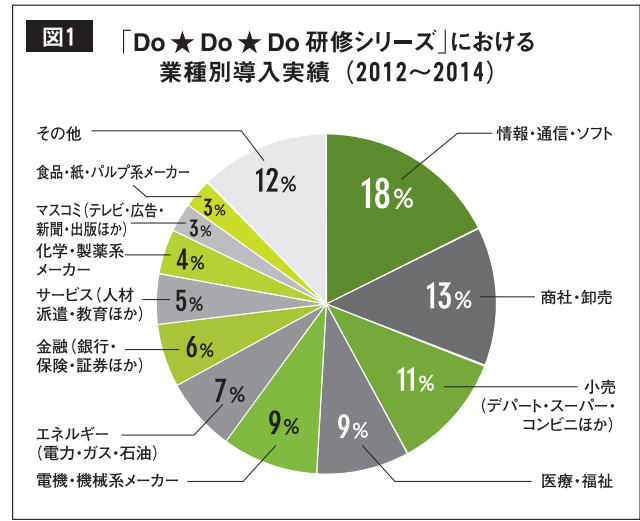


研修後に記入してもらうアンケート用紙でも「Do★Do★Do研修シリーズ」の反響の大きさが分かる。

新入社員に「労働に関する意識調査」を実施しており、調査から抽出された新入社員全体の傾向を把握した上で「Do★Do★Do研修シリーズ」を必ずブラッシュアップしています。そうすることで机上論でなく、受講者本位の実践的なプログラムの品質が保たれるからです。多くの企業様に支持されている理由の一つかと考えます。

**湯浅** ご提案に何うと企業のご担当者より「全てのリクエストが網羅されていて、イメージ通りだ!」と高評価を頂きます。「Do★Do★Do」は実行力を強化することを大前提に、仕事を進める上で必要な「目的意識」「自責思考意識」「自己管理意識」の3つの意識変革が図れるプログラムです。こうした価値を認めて下さっていることが、ご支持につながっているのだと思います。

**山並** また、インストラクションについてマニュアル化を徹底していることも選ばれる理由の一つですね。複数クラスを同時に開催する新入社員研修などの場合は、インストラクション品質の均一化が難しいことから、クラス毎に受講後の評価に

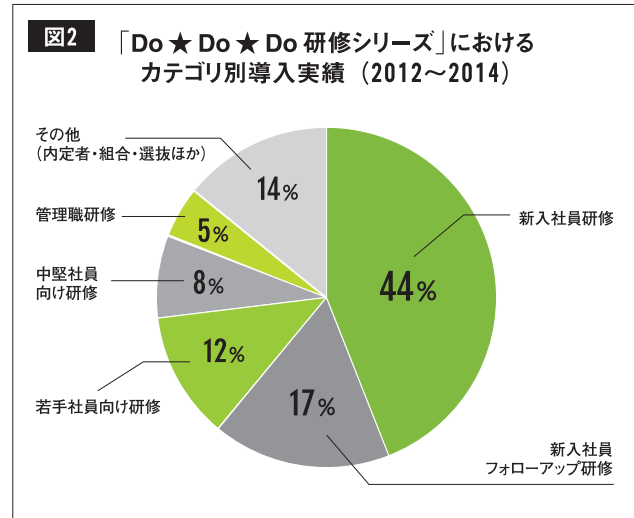


ばらつきが出やすいのですが、受講者が平等な学習環境を享受できないことは大きな問題です。そこで、ヒップスターゲートではインストラクションをマニュアル化することで、この問題を解消しました。新入社員数の多い企業様には非常に好評ですし、私どもを信頼いただける要素の一つですね。

ご質問から少し逸れるのですが、インストラクションのマニュアル化によって、熟練講師でなくても一定以上の学習環境をハンドリングすることが容易であることから、研修内製化に取組む企業様には、このマニュアルをレンタルするサービスを提供しています。

\*2 株式会社ドゥーイングとは、研修用の企業名であり実在する企業とは一切関係がありません。

「Do★Do★Do研修シリーズ」について、お客様からどんな質問を受けることが多いですか? (図2) 湯浅 お客様はアニメーション(映像)のチカラによって学習効果が高まることはご理解いただけるのですが、どうしても、「アニメーション」と認識される方が多く、「本当に研修として成立するのでしょうか?」と不安そうな面持ちで質問を頂戴します。そんな際は、百聞は一見に如かずですから実際のアニメーションをご覧頂いておられます。



ヒップスターゲートはeラーニングのコンテンツ制作ノウハウを保持していることから、いわゆる「Do★Do★Do研修シリーズ」はゲーム型研修を初めて導入検討されるお客様は、自社で実施している従来型の研修との比較が難しいことから「他社ではどの階層(対象者)に実施しているのでしょうか?」との質問を多く頂戴します。

2012/2014の統計結果によると、新入社員研修44%と圧倒的な実施数となっており、次に新入社員フォローアップ研修17%、若手社員向け研修12%と続いておられます。こうしてみると新入社員・若手向け研修として実施されている企業様が多い事をご理解いただけるかと思いますが、「Do★Do★Do研修シリーズ」はゲームレベルのチューニングと対象レベルに合わせたカスタマイズが容易にできることから、中堅社員向け研修8%、管理職研修5%と実績を残しています。

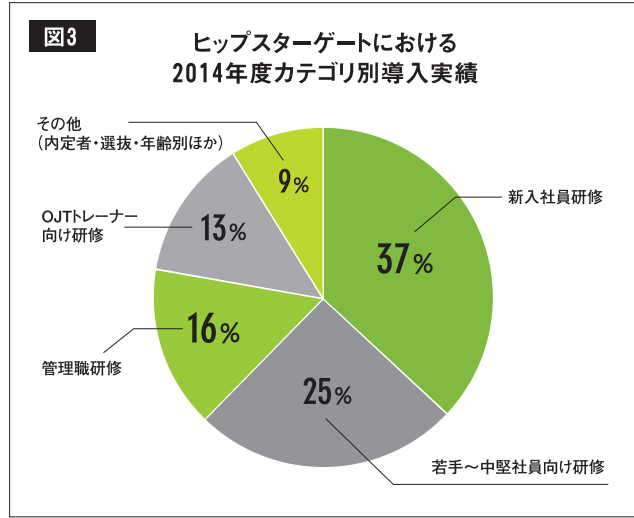
「Do★Do★Do研修シリーズ」の開発のために、営業と開発はどのように連携しているのですか? 湯浅 私は、1日に4~5社の企業を訪問しておりますので、そこで入手したお客様の貴重な声を日報システムにタイムリーに報告しています。その際に入社した情報の取捨選択をせず、とにかく全ての情報を一語一句そのまま伝えていきます。情報の調理は、開発担当者任せからです。あっ、あと、これは余談ですが、お客様の声から研修プログラムに関する仮説立ては極力行いませぬ。報告までの時間ロスの原因になりますし、私の役割はお客様の人材育成に関する課題を研修サービスで解決すること。プログラム開発においては信頼度抜群の担当者がおりますので安心です。



山並悠(やまなみ・ゆう) 東京都生まれ。法政大学卒業後、飲食系のベンチャー企業に就職。入社1年で店舗マネージャーに昇格した後、新入社員の教育を中心に行う。ところがまもなくして企業は倒産。若くして失業を経験する。その後、27歳の時にヒップスターゲート代表渡邊と出会い、人材教育業界へ転身。斬新なアイデアカタチにする「研修開発」の分野で才能を開花、ヒップスターゲートの看板商品である「Do★Do★Do」シリーズの開発を手掛ける。現在は業界最先端を走るため、新たな研修の開発に日夜奮闘する傍ら、講師として研修・セミナーなどに数多く登壇している。



湯浅智美(ゆあさ・さとみ) ドッグトレーナーとしての豊富な知見を活かし、約4年間一般社団法人盲導犬総合支援センターにてソーシャルビジネスに携わる。持ち前のパワフルな推進力を強みに、企画イベント事業部のリーダーを担う。主には補助犬の啓発や障害者の社会参加を促進しボーンレスな社会を目指すべく積極的にチャリティイベントを開催し、全国へ支援の輪を広げることに多大な貢献をしてきた。前職時代、知人を通じて代表の渡邊と出会い「Do★Do★Do」を自ら志願し受講。何事も「まずはやってみる」事の大切さを教訓として獲得。すぐに現場にて行動を起こし、教訓を活かした事で優秀な成果を収める。このような自らの体験から、人材教育の必要性や研修の有効性を目の前にし、ヒップスターゲートの門を叩き、今に至る。



はあるのですが、正式なリリースはしていません。しかし、2014年度の実績で、ヒップスターゲートは管理職向けの研修を3番目に多く提供しているのです。また4番目にはOJTトレーナー向けの研修がランクインしており、新入社員や若手の教育を軸にサービス展開してきた私どもへの新たな期待だと認識しています。

湯浅 私も同じ考えです。後は、「Do★Do★Do研修シリーズ」の学習メソッドには絶大の自信がありますので、一人でも多くの受講者が研修に没頭できるように研修プログラムをご提案していきたいと思っています。

## 「Do★Do★Do研修シリーズ」が支持されるのは、メンバーそれぞれの能力の高さがあってこそ。

ヒップスターゲートです。

また、講師に全てを託したベンダーの身勝手な依存型研修運営から脱皮して、研修業界を変革していくことが、講師とベンダーとの永続的な共存共栄に繋がるかと考えています。研修業界には講師業を営む方が多く存在しますが、リピーター指名される講師はほんの一握りです。そのような講師は往々にして熟練領域に達しているにも関わらず、残念ながら後継者育成・継承とは無縁です。また、企業で人材育成が必要なのに、講師にも育成システムが存在して良いはず。講師業を通じて社会貢献しようという熱い想いがあるからといって、講師業が務まるわけではありませぬ。研修メーカーとして、若手や中堅層の講師に一回でも多く登壇の機会を提供することが、業界の衰退を防ぐ我々の役割だと考えています。

「Do★Do★Do研修シリーズ」は、インスタレーションのマニュアル化を実現している為、熟練講師でなくても、一定以上の学習環境を提供できるプログラムです。実際に、ポテンシャルの高い若手講師を起用した研修が高い評価を得ています。営業担当も自信を持ってお客様に導入できていることから、まだまだ微力ですが研修業界の発展に貢献していると思えます。

最後に「Do★Do★Do研修シリーズ」の今後の展望を教えてください(図3) 山並 これについては社長承認を得ていないので、オフィシャルな回答ではありませんが「Do★Do★Do3」では、マネジメントやリーダーシップを学習テーマにした研修を創りたいと考えています。現在も「Do★Do★Do」の展開版として管理職向けのプログラム

「Do★Do★Do研修シリーズ」が支持されている理由ですが、もちろん商品力に自信はありますが、世の中のあるゆる商品にあてはまるように、他社とそれほど差があるわけではありませぬ。では、どこに強みがあるのか。私は、開発担当者や営業担当者、すなわちメンバーそれぞれの能力の高さだと考えています。しかも、必ずチーム全体で一つの案件を遂行しているため、誰かにおんぶに抱っこのような属人的とは無縁です。強いて言えばそれが競合優位性です。手前味噌で恐縮ですが、メンバー全員が素晴らしい。営業が商品を提供し、入手した情報やお客様の声を瞬時に反映させて、開発者が商品を開発していく。今、ヒップスターゲートは抜群のサイクルを回しています。これを永続して、「Do★Do★Do研修シリーズ」は更に進化しますのでご期待ください。

株式会社ヒップスターゲート  
代表取締役  
渡邊良文



**Do★Do★Do2の特長**

- ① 緻密な営業ストーリーで受注の喜びをリアルに体感!
- ② 個性ある複数のお客様への柔軟な営業対応を学習!
- ③ 講師の個別フィードバックで具体的改善点を抽出!



**Do★Do★Doの特長**

- ① 職場を忠実に再現した環境で仕事の進め方を学習!
- ② 困難な課題にチームで取り組み組織活動の重要性を理解!
- ③ 上司・他部署への協力依頼で実践的な報連相を体感!



**新米営業パーソン  
の育成で、こんな  
お悩みありませんか?**

- > 営業の基礎知識がないまま現場に配属されるので、とても不安…
- > 新米営業パーソンを早期に戦力化したいが、その方法が分からない…
- > 個別のフィードバックが得られるような、営業研修を探している…
- > 実際の現場のような緊張感ある営業体験をさせたい…

**その不安、Do★Do★Do2で解決いたします!**

**学習プロセス**



\* 研修用の企業名であり、実在する企業とは一切関係がありません。

**若手社員の育成で、  
こんなお悩み  
ありませんか?**

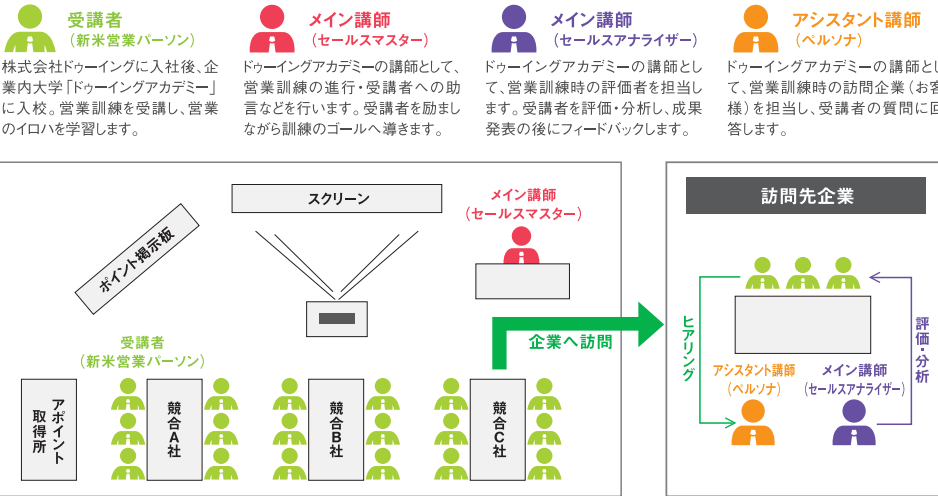
- > 新入社員の甘えた考えや意識を、早い段階で変革させたい…
- > 新入社員の配属直前に、総合的・実践的な研修を行いたい…
- > フォローアップ研修で、若手社員の弛んだ気持ちを引き締めたい…
- > 内定辞退を防ぐため、入社前にチームワークを高めたい…

**その不安、Do★Do★Doで解決いたします!**

**学習プロセス**



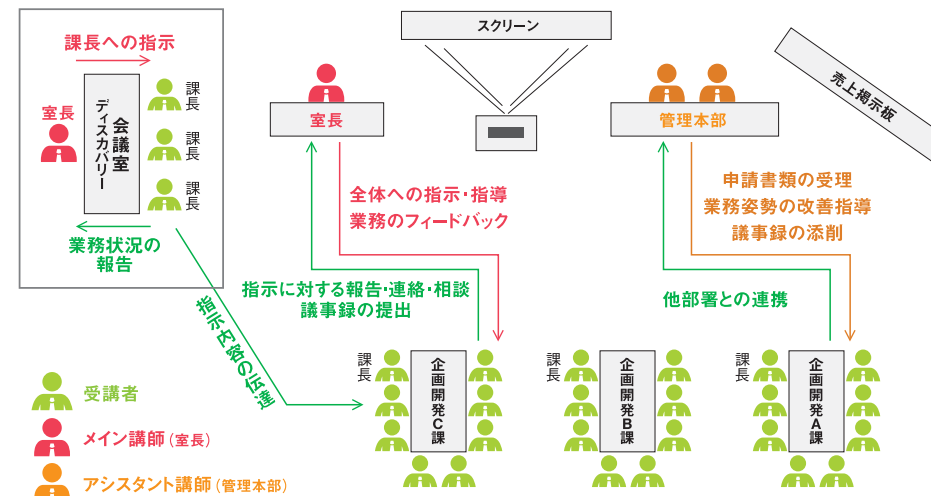
**研修室レイアウト例**



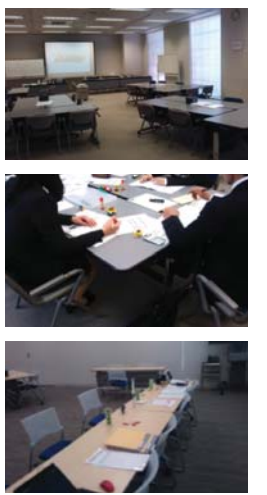
**研修風景**



**研修室レイアウト例**



**研修風景**



**3つの意識強化**

- ① 顧客視点
- ② 仮説思考
- ③ 目標達成意欲

**BUSINESS BOOK(テキスト)**



**実施概要**

- ◆ 受講対象…新米営業パーソン (組織再編に伴う職種転換者を含む、階層を問わない)
- ◆ 研修日数…2日間
- ◆ 研修時間…9:00~17:30 (昼食休憩1時間含む)
- ◆ 推奨人数…1クラス18名 (6名×3チーム編成) ※18名を超える際は複数クラスでの実施をお願いします。
- ◆ 指導体制…メイン講師2名、アシスタント講師1名/1クラス

**3つの意識強化**

- ① 目的思考
- ② 自責思考
- ③ 自己管理

**BUSINESS BOOK(テキスト)**



**実施概要**

- ◆ 受講対象…若手社員 (内定者~入社3年目)
- ◆ 研修日数…2日間
- ◆ 研修時間…9:00~17:00 (昼食休憩1時間含む)
- ◆ 推奨人数…1クラス32名/1グループ8名推奨
- ◆ 指導体制…メイン講師1名、アシスタント講師2名/1クラス

INTERVIEW

File

01

maNara

株式会社ランクアップ

代表取締役 岩崎 裕美子 *Yumiko Iwasaki*

取締役 統括部長 日高 由紀子 *Yukiko Hidaka*

INTERVIEW

File

02

CASTINGROAD

株式会社キャスティングロード

代表取締役社長 古澤 孝 *Takashi Furusawa*

総務人事部 統括部長 酒井 大 *Hiroshi Sakai*

# 急成長中企業の 人材育成に迫る



第2特集

企業経営、そこに壁はあるが順路はない。  
 今、急成長する企業にも、  
 かつて立ちちはだかる重い壁があった。  
 軽やかな成功の影に存在した苦悩と、  
 好転の分岐点となった知恵を  
 2社の企業トップに直接切り込む機会を得た。  
 株式会社ランクアップ、  
 株式会社キャスティングロード、  
 業種の異なる両社に共通したキーワード、  
 それは『人材育成に懸ける想い』。

# 研修は会社の本気度と理念を語り継いでいく大事な機会 株式会社ランクアップ



～取材を終えて～

社員の皆様がいキキと仕事をされている秘訣を知りたかったのですが、お話しを伺い、お二方が本気で社員と向き合い、経営理念の共有を大切にされているからだと感じました。全員が同じ方向を見て進むことの大切さを改めて勉強させて頂きました。営業担当として、今後も皆様の想いに寄り添い、サポートできればと思います。(湯浅)



株式会社ランクアップ  
東京都中央区銀座3-10-7 銀座東和ビル7F  
https://www.manara.jp/  
2005年設立。累計100万人が使用する自社ブランド「マナラ化粧品」の開発・販売を行っている。企業理念に掲げている「日本中の女性が幸せに生きる社会をつくる」という目標に向かって事業展開中。



まず御社の事業内容について教えてください  
岩崎 自社ブランドの化粧品「マナラ」の開発・販売を行っています。安心して使用できることはもちろん、「女性を若々しく元気に」をコンセプトに掲げ、「肌が変わった」「乾燥しなくなった」「明るくなった」など、肌の変化を実感できることにこだわった製品開発を心掛けています。多くの方に支持していただき、お客様は累計で100万人を超えました。  
—どのような経緯で創業したのでしょうか？  
岩崎 私と日高は、元々ベンチャーの広告代理店で営業をしていました。私は取締役営業本部長として売上を出すために、毎日夜中まで働いていましたね。営業担当は女性ばかりだったのでありますが、みんな2年くらいで辞めてしまっんです。将来、結婚も出産もしたい。そう考えると、夜中まで働くのは難しいからです。

目標に対し、結果は31億円でした。でも、まだ社内は暗いんです。それは評価制度も理念研修もできていなかったから。そこで、社員たちの価値観を統一させる二泊三日の研修を受講しました。前半は自分たちの強みや弱みを、後半は会社のためにそれぞれ何ができるかを話し合いました。その後半で、「私は会社に認められていないから考えられない」と泣き出す社員がいたんです。認められないことの辛さが初めて理解できました。  
日高 研修後は社員の心がオープンになって、気持ちも素直に出してくるようになりました。それまで私たちは、社員一人ひとりの個性を潰していたんです。でも、皆すごく才能があることに気づいて、今は何でも任せられますね。  
岩崎 人事コンサルタントに相談して、評価制度も作ることにしました。昇給が一律だとやりがいもないし、認められないという意識も払しょくできませんから。そうしているうちに、評価制度の前に、自分たちの価値観を社員に発表した方がいい、と助言してくれた方がいました。考えたら私たちは挑

Do★Do★Doはどのような経緯で導入したのでしょうか？  
岩崎 研修は継続的に行ってこそ学びがある

このままでは会社の継続的な成長は難しいと思い、それまでのテレアポをレスポンス広告に変えて、残業を減らす仕組みを作りましょうと社長に提案しました。けれど、「それでは売上が落ちるのではないか」と。私もすぐに成果を出すことはできませんし、結局実現しませんでした。そこで、女性が働きやすい環境を自分たちで作ろうと、日高とランクアップを

戦が好きなのに、社員に伝えたいとがなくて、安定型の会社になっていたんです。  
岩崎 会社の歴史発表会もしましたね。どういった経緯で起業して、どんな思いで研修をして、評価制度を作ろうとしているか。全て話したら社員たちは理解してくれました。そこで、改めて挑戦をテーマに掲げて、新卒採用やコールセンターの移管など新しいことに取り組みだんです。社員たちも目に見えて生き生きするようになりました。



Yukiko Hidaka  
1976年6月2日生まれ。出版社、広告代理店の営業を経て岩崎社長とともにランクアップを設立する。設立当初から、宣伝部、カスタマーサポート部、製品開発部、システム部など、多くの部署の部長を兼任。現在は人事面にも力を入れ、新卒採用、理念浸透プログラム、人事評価制度の責任者として活動中。

## 日高 由紀子 取締役 統括部長

日高 信頼できる方から「すごく良かったので」と紹介されたのが一つ。後は、自分一人では何かを考えるのではなく、チームで仕事を疑似体験できる実践型なプログラムだからです。実践型でない自分の中に落とし込めませんから。  
岩崎 仕事はスピードが大事です。頭で考えるだけだとどうしても遅くなりますし、机上の理論になりかねません。Do★Do★Doは、スピード感と実行が求められる実践型のいいですね。  
日高 実際は役職者ではない人が、その立場に立つてやりがいや大変さを体験できるのもいいところです。普段はなかなか見えなかったリーダーシップを発揮した社員もいました。実行というキーワードも当社にぴったりなんです。私たちは、自ら実行できる人があるべき人材像だと掲げていますから。

Do★Do★Doはどのような経緯で導入したのでしょうか？  
岩崎 仕事に対する意欲がものす

立ち上げたのです。  
—起業に込めた「女性が働きやすい環境」はすぐに実現できたのですか？  
日高 もちろん、社員は大事にしていました。残業もほとんどなく、ノルマもないですし、給料も安くはない。福利厚生にも力を入れていたのですが、なぜか社内の雰囲気暗くて社員のモチベーションが上がらないんです。  
岩崎 私たちは営業出身ということもあり、社員にミッションやビジョンなどの理念教育を一切しなかったのです。「これをやって」と指示するだけで、大事なことは私と日高が決めるというトップダウン経営が7年くらい続いていました。  
日高 当社は売上目標もなかったんです。数値目標があると、達成のためにお客様に押し売りしたり、自分たちが納得できない化粧品を作ったりしてしまう気がしたので設けていなかったのですが、そ



Yumiko Iwasaki  
1968年生まれ。15年間広告代理店に勤務し、多くの化粧品会社を担当する。1997年から8年間は取締役営業本部長として活躍。その後一念発起し、通信販売会社の化粧品会社を設立する。自らの化粧品ブランド「マナラ」は、年齢に悩む女性に大きな評価を得、口コミで全国に広がっている。

## 岩崎 裕美子 代表取締役

—そこからどのように会社を変えていったのでしょうか？  
岩崎 ある社員が体調不良で倒れてしまったんです。目標が見えないし風通しも良くないので、ストレスが溜まっていたんだと思います。そこで、仕事の成果が数値で分かるように、売上目標を掲げることにしたんです。初年度は30億円の



の思いを社員に説明していませんでした。ですので社員は目標が持てませんし、常にやらされている感があったと思います。

## 社員たちが生き生きと輝き始めた瞬間

—そこからどのように会社を変えていったのでしょうか？  
岩崎 ある社員が体調不良で倒れてしまったんです。目標が見えないし風通しも良くないので、ストレスが溜まっていたんだと思います。そこで、仕事の成果が数値で分かるように、売上目標を掲げることにしたんです。初年度は30億円の

ごく上がったようです。同期の中で一位になりたい、という気持ちも発揮できるので、すごく刺激を受けたみたいですよ。これからの仕事の楽しみが広がったと思います。  
—ありがとうございます。最後に改めて、社員研修の大事さについて教えてください。  
岩崎 研修はその場限りしか成果がない、という声を聞いたことがありますが、私はずいぶん思いません。一回で一生分の成果を期待するのではなく、継続的に行うことで学びや気付きがありますし、会社の本気度も伝わるはずなんです。また、何のために会社があるのか、伝える機会がないと、社員たちはミッションを忘れてしまいます。私たちは9期に理念研修をよく行っていたので、10期にはほぼしませんでした。すると、驚くほど企業サバイブが落ちたんです。会社の理念や目的は常に語り継いで、ケアしていくべきなのだと気づきました。研修は、その大事な機会ですね。



# 自ら考え、自ら行動するマインドを育む 株式会社キャストイングロード



～取材を終えて～  
社会環境や経営状況が変わろうとも、会社創立当初から抱く想いを貫く力強さに感銘を受けました。また、社員全員で会社をつくる取組みに、研修会社の営業として大変共感し、今後ご協力したいという想いにグッと力が入りました。(小田桐)



株式会社キャストイングロード  
東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル37F  
https://ssl.439610.com  
2004年設立。コールセンター業務に強い人材派遣会社として急成長を遂げ、現在では新宿・横浜・船橋・札幌・仙台・大阪・福岡・沖縄、全国8箇所に事業所を構える。キャストイングロードが関わることで「派遣労働者を正社員として就職させたい」という、熱いビジョンを持っている。

2008年にはリーマンショックがありました。その時はいかがでしたか？  
古澤 同業者が3分の1に淘汰されていくような状態の中、コールセンターに特化していた当社は継続してご依頼をいただけた。増収減益というカタチで留まりました。ただ、リーマンショックをきっかけに、5店舗あった事業所を1店舗に集約。それによって、図らずも優秀なメンバーを1箇所に集めることができました。

それから1年間、私自ら社員を指揮しつつ、会社としても業務に関する様々なノウハウを蓄積していきました。そんな「濃密なエッセンス」を取り込んだ社員たちが、「キャストイングロードに頼みたい」という地方のお客さまからの引き合いによって全国に散らばって行き、東京で培ったものを遺憾なく発揮。その結果、今では私たちのことを知らなかったエリアの方々にも、高く評価していただけているようになっていきます。そして現在、社員150名、全国8箇所に事業所を構えるまでになりました。



自分で考え、積極的に行動するマインドを醸成  
研修中、そして研修後の新入社員の反応はいかがでしたか？  
古澤 一般的な研修は座学が中心なのに対し、ヒップスターゲートさんの研修はワークが多く、仕事をイメージして実践させながら進んでいくので、みんな真剣な表情をしていたのがとても印象的でした。

入社前というのは誰しも「頑張るぞ」という気持ちはあるものの、社会人としてどういうマインドを持って仕事に臨めばいいのかわかりません。でも、研修後の感想を本人たちに聞くと「これから社会人として、何を求め

Takashi Furusawa  
1973年、茨城県生まれ。某大手電機メーカーを経て、前身となる人材ビジネス会社に1997年に入社。2001年にはコールセンター派遣に特化した同社が設立し、取締役として就任後、2013年10月より代表取締役社長に就任。お客様のあらゆるニーズに応えるべく、コールセンター派遣事業で培ったノウハウを生かし、企業の営業支援を行うコールセンター運営事業を開始。派遣事業においても事務系・販売系の派遣事業を次々と立上げ、2015年6月からは派遣登録者を教育・育成し、即戦力としてお客様に提供する就職支援事業(人材紹介)を立ち上げるなど実績多数。

まずは御社のことについてお聞かせください  
古澤 当社は派遣事業を営んでいる会社で、2004年の立ち上げ当初から一貫して「派遣労働者を正社員として就職させたい」というビジョンを掲げてきました。しかし実際には、日雇いのブルーワーカーを中心に派遣していたため、その日仕事をしたらすぐに辞めてしまふ人が多く、ビジョンを実現するどころか、業績も伸び悩んでいました。

各現場の上長も私と同じような感触を持っていて、ヒップスターゲートさんの研修を導入して大きな手応えを感じています。今後、会社としてはどういう方向を目指されていくのでしょうか？  
古澤 事業としてはオフィス系、販売系の派遣店舗を、コールセンターと同じように各主要都市で展開していきたいですね。そしてスタート時からビジョンであった「派遣労働者を教育し、人材紹介を行い、正社員として雇ってもらえるよう支援していくこと」に再度チャレンジして

いきたいと思っています。また、当社は「みんなで会社をつくる」という良さを持っています。たとえば社訓は社員自らが決めましたし、新しく開発したシステムの名前も自分たちで決めるなど、様々なことを自主的に行っています。そうやって一人ひとりの社員が主役となることで、さらに強い組織をつくっていききたいですね。ヒップスターゲートさんの研修は、そうした自主性を磨くためにもとても有効だと感じています。



総務人事部 統括部長 酒井 大



代表取締役社長 古澤 孝

リーマンショックをバネに成長  
古澤 当社は派遣事業を営んでいる会社で、2004年の立ち上げ当初から一貫して「派遣労働者を正社員として就職させたい」というビジョンを掲げてきました。しかし実際には、日雇いのブルーワーカーを中心に派遣していたため、その日仕事をしたらすぐに辞めてしまふ人が多く、ビジョンを実現するどころか、業績も伸び悩んでいました。

ですが、それも3年ほどすると行き詰まってしまいました。これは方向性を改めなければならぬと思い、当時成長中であったコールセンターに着目。その業務に特化して派遣するようにしたので。さらに、仕事を紹介する人たちができるだけ長く働いてもらえるよう、「日払い」または「月払い」しかなかった支払方法に「週払い」もプラス。そうした取り組みが功を奏し、前年比200%〜300%という伸び率で業績が向上していききました。昨対200%〜300%の伸びというのはすごいですね



古澤 ありがとうございます。実はほかにも工夫していたことがあって、たとえばコールセンターというのはアポイントを取得するために電話をする「アウトバウンド」業務と、問い合わせ窓口のように、かかってくる「インバウンド」という業務があります。

当初はアウトバウンド中心に展開していたのですが、この業務は1日に200件も300件も電話をするハ

ードワーク。そのため派遣スタッフの負担も大きく、ブルーワーカーを派遣していた時と同じように辞める人が多かった。そこでアウトバウンドは一定の価格以上でしか受けないようにし、インバウンド中心にシフトしていったのです。そうやって、人を辞めさせないような対策を取ったのもよかったですよね。

さらに、それまでは営業担当者が、企業と求職者をマッチングするコーディネーターも兼務していましたが、営業担当者は新規営業を専門的にできる体制も整備。それによって新しいお客様をどんどん獲得できるようになっただけでなく、企業と求職者との間に起こる「ミスマッチ」も減らせるようになりました。

ですが、それも3年ほどすると行き詰まってしまいました。これは方向性を改めなければならぬと思い、当時成長中であったコールセンターに着目。その業務に特化して派遣するようにしたので。さらに、仕事を紹介する人たちができるだけ長く働いてもらえるよう、「日払い」または「月払い」しかなかった支払方法に「週払い」もプラス。そうした取り組みが功を奏し、前年比200%〜300%という伸び率で業績が向上していききました。昨対200%〜300%の伸びというのはすごいですね

さらに、それまでは営業担当者が、企業と求職者をマッチングするコーディネーターも兼務していましたが、営業担当者は新規営業を専門的にできる体制も整備。それによって新しいお客様をどんどん獲得できるようになっただけでなく、企業と求職者との間に起こる「ミスマッチ」も減らせるようになりました。

# 「Do★Do★Do研修シリーズ」 販売パートナー募集!!

Do★Do★Do販売パートナーに聞く!



株式会社かんき出版  
教育事業部 課長 **山縣道夫** Michio Yamagata



PROFILE 1970年、東京都生まれ、東洋大学卒業後、出版社を経て人材ビジネス会社に15年在籍。主に大手企業におけるシステム・アウトソーシングを通じて、企業の採用活動を支援する。2012年よりかんき出版教育事業部にて、効果的かつ効果的な教育ビジネスのソリューションパートナーとして現在活動中。

## 何が最適なお客様と議論し、提案していくのが私たちの役割

ビジネスに役立つ書籍を作り続けながら、その著者たちの知見を元にした研修事業を行っているかんき出版。ヒップスターゲートとはビジネスパートナーという関係で、多くの企業に、研修プログラム「Do★Do★Do」を提供している。どういう経緯でパートナーシップを結ぶに至ったのか。また「Do★Do★Do」から得られる効果や期待についても、同社の教育事業部をけん引する山縣氏に聞いた。

### 幅広い層に実践型プログラムを展開したい

「まず御社の教育事業について教えてください」  
かんき出版は「学ぶ。みがく。変わる。」というコンセプトを元に、著者の経験や研究、知見を書籍にして展開してきました。しかし、「分かりやすく伝える」という観点からすると、Face to Faceの方が効果的な場合もあります。その役割を担っているのが2001年に設立した教育事業部で、主に企業の人事・教育担当者様に、当社の教育プログラムを研修として提供しています。流れとしては、最初に企業様から課題をヒアリングし、どの講師による研修プログラムが最適かを考えてマッチングを行い、実際に研修を企画・運用していくというものです。

「ヒップスターゲートとは、どういう経緯で事業提携をするようになったのでしょうか？」  
当社の課題として、若手社員向けの教育プログラムの販売強化がありました。そんなときにヒップスターゲートの渡邊社長とお会いして「Do★Do★Do」のことを知ったんです。コンパクトな日程の中で最大の効果を上げることができ、ちょうど私たちが探

していた実践的なプログラムでもあったので、2011年からパートナーシップを結びました。「Do★Do★Do」はこれまでに何人ぐらいが受講しているのですか？ またどのような業種の企業が多いのでしょうか？」  
業種を問わず、これまでに延べ3000人以上が受講しています。特に「時代に合わせて変化しなければいけない」という意識を持っている老舗企業様からは引き合いが多数あります。

「受講した企業からは、どのようなフィードバックがありましたか？」  
「研修前と研修後で、受講者の顔つきが全く違う」と言われることが多いです。研修内容を一日でマスターすることは難しいことかもしれませんが、自主的に行動するようになった、という声も多々あります。そんな様子を見た人事担当者様から、「来年もぜひお願いします！」とお声掛けいただきますね。

### 研修前と研修後で見られる大きな変化

「パートナーとして、ヒップスターゲートはどのような存在ですか？」  
一言で言うと、安心して任

せられるパートナーです。研修の企画を立てるとき、我々お客様からヒアリングした内容はもちろん、当社の営業担当が戦略として考えている内容を、ざっくりと相手に相談できます。それをそのままアウトプットするのではなく、「こういうプログラムではこうした効果も狙えますよ」と、さらに良いプログラムの提案をしてみます。

「私たちはパートナーとしてのヒップスターゲートを信頼していますし、その考えを大切にしています。実行型人材を世の中に排出していくという考えや、渡邊社長自ら現場で営業として取り組まれている姿勢を見てきました。想いと行動が伴っている方で、非常に心を打たれました。今後ぜひ一緒に、より多くの展開をしていきたいと思っています。」  
人材教育において、今後はどのようなことが必要だとお考えですか？」  
「行動」と「意識」の二点です。まず「行動」ですが、若い方たちは「考えてから行動をする」あるいは「考えて行動をしない」ではなく、「行動をしながら考える」ことが非常に重要です。その重要性はお客様にも理解いただけていますが、「Do★Do★Do」を通じて、その根拠をよりきちんと説明して

伝えていきたいです。次に「意識」ですが、特に管理職層において、目の前の業務や目標数字に追われて何もしないのではなく、結果を自分事だと捉えて、行動を変えていく意識が教育では重要だと感じています。

「最後に研修の導入を考えている方へのメッセージをお願いします」  
私たちの競合に該当するのは、いわゆるコンサルタントと呼ばれる方たちです。お客様に相談を受けた際、要件を整理して伝えるだけのコンサルタントが多いのが現状ですが、私たちはそれ以上のことを追求していきます。課題に対して求められる知識や解決方法の中で、何が最適なお客様と議論し、提案していくのが役割だと思います。かんき出版の書籍は、お客様の抱える課題を解決する目的で発行しています。まずはぜひ書籍を手にとったいただき、感想でも課題のご相談でも何でも結構ですので、ざっくりと私にお伝えいただければと思います。

株式会社かんき出版  
東京都千代田区麹町4-1-4  
西船ビル  
http://kanki-pub.co.jp/  
仕事に役立つ本を中心に、経済、経営、自己啓発、実用、人文、語学など幅広いジャンルの書籍を出版。そのノウハウをもとにした研修プログラムでは、書籍の著者が講師となって、短期のセミナー形式から長期のアクションラーニング形式のトレーニングまで、多種多様な研修ニーズに対応している。

導入企業数  
100社以上!!

ベンチャー企業から  
大手上場企業まで  
業界業種不問で  
実施が可能です。

販売活動を  
全力バックアップ!!

提案書や資料の提供は  
勿論営業同行も  
バックアップ  
致します。

申込費用  
一切不要!!

ご登録にかかる費用は  
一切不要。登録後も  
販売ノルマ、制約は  
一切ありません。

2020年東京オリンピック開催まで

あと **23,000**人<sup>\*1</sup>

「Do★Do★Do研修シリーズ」の受講者数3万人<sup>\*2</sup>を2020年東京オリンピック開催までに実現します！  
そこで、「実行スピードを加速させる」ために、全国よりDo★Do★Do販売パートナーを募集します。  
販売活動を支援する組織体制は既に整っております。奮ってご応募ください。

\*1 2015年7月14日現在  
\*2 延数による目標値

販売パートナープログラム募集要項			
●契約形態	販売代理店契約	●取扱商品	「Do★Do★Do研修シリーズ」全てのラインアップ
●募集地域	全国	●業務内容	研修販売に関わる一切の業務
●応募資格	人材育成・研修及び類似サービスを展開中の法人 (個人契約はご遠慮頂いております)	●応募方法	随時募集(事前審査有)

【お問合せ・ご相談】



# 新入社員労働に関する意識調査

2015年度版

調査概要

◆受講者に対するアンケートの実施

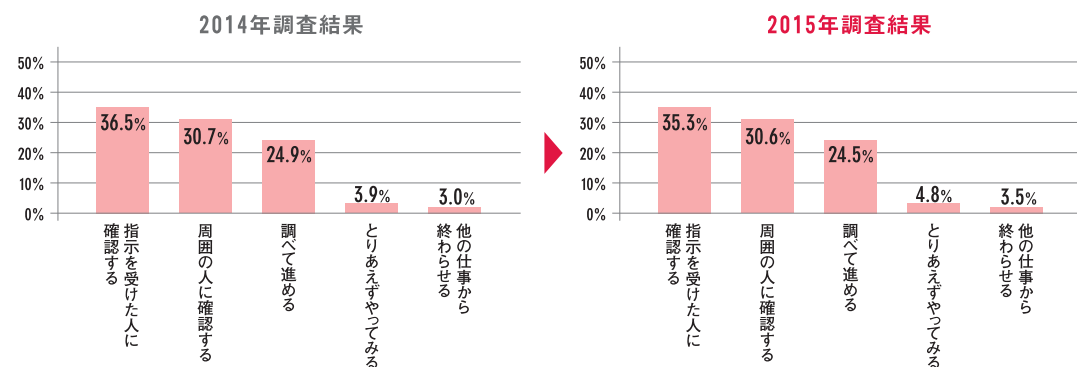
【調査名称】2015年度新入社員 労働に関する意識調査

【調査方法】アンケート調査(選択式) 【対象人数】2015年度新入社員 1312名(ヒップスターゲート実施プログラム受講者)

【調査期間】2015年3月30日～5月1日

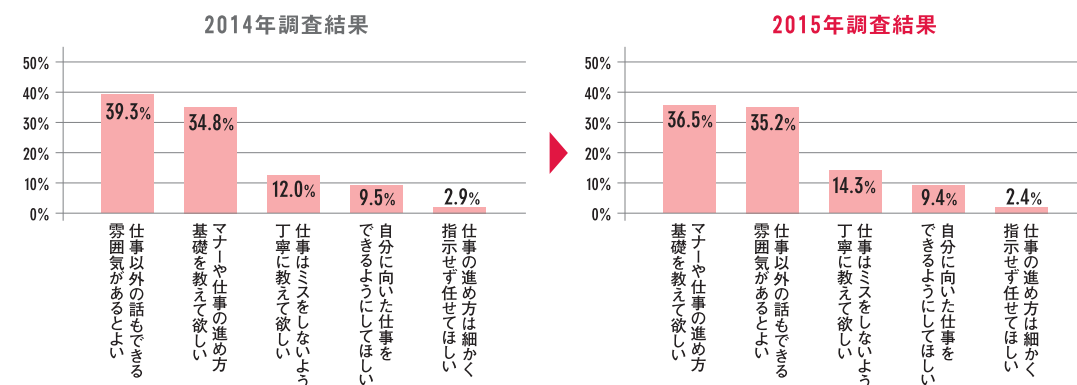
2015年度新入社員1312名を対象に意識調査を実施いたしました。近年の新入社員は学習指導要領や社会環境が目まぐるしく変化するなかで成長してきました。よって職場での新入社員との関わり方は年ごとの試行錯誤となっているのが現状です。その一例として1990年代後半からのネット社会へのドラスティックな変移は、現在、各職場でリーダーとして活躍している世代と新入社員との間にコミュニケーションの溝を作り出しています。企業の永続的な経済性の追求を果たすために、人材育成、とりわけ新入社員教育は質の高さが求められます。当意識調査では、講師陣にも新入社員の「強み」「弱み」をヒアリングしています。人材育成の手助けになれば幸いです。

## Q4 指示を受けた仕事で不明点があった際はどうしますか？



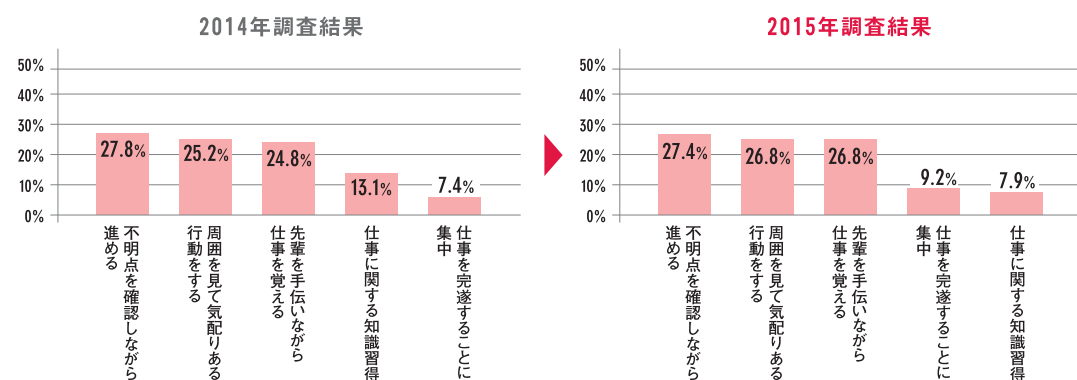
2015年調査結果は、回答が集中したのは「指示者への確認」35.3%、「周囲への確認」30.6%、「調べて進める」24.5%である。業種別では、「指示者への確認」は2014年と同様、情報・通信業が46.3%と最も高い。数値が低いのは化学の25.4%である。「周囲への確認」は2014年と同様、化学が40.7%と最も高い。2014年との大きな違いは、情報・通信業は2014年は「調べて進める」が高かったが、2015年は周囲に頼る様子がうかがえる。

## Q1 会社の先輩や上司に何を期待しますか？



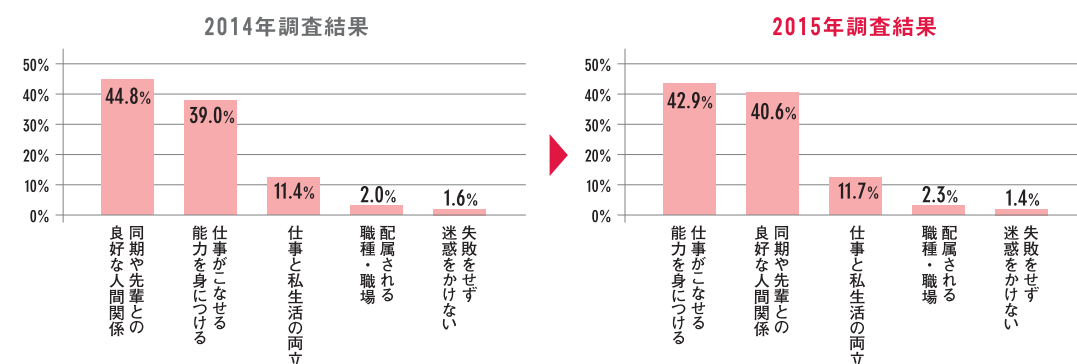
2015年調査結果は、「マナーや仕事の基本スキル」36.5%、「仕事以外の話ができる雰囲気」35.2%が高い数値を示した。業種別では、「マナーや仕事の基本スキル」は商社が59.3%と最も高く、続いて金融が49.6%、情報・通信業が47.1%である。「仕事以外の話ができる雰囲気」は、化学が42.4%と高く、続いて製造が41.1%である。

## Q5 あなたは先輩や上司から何を期待されていると思いますか？



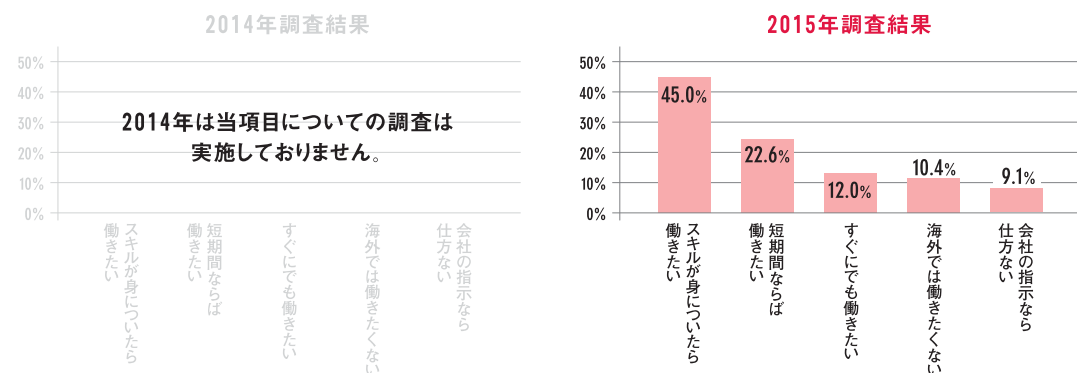
2015年調査結果は、回答の中でも高いのは「不明点を確認しながら進める」27.4%、「周囲を見て気配りある行動をする」26.8%、「先輩を手伝い覚える」26.8%である。業種別では「不明点を確認しながら進める」は化学が44.1%と最も高く、「周囲を見て気配りある行動をする」は、金融が34.7%と最も高い。「先輩を手伝い覚える」は業種別の差がほとんどないが、化学が13.6%と他に比べて低い。

## Q2 働くうえで重要だと感じていることはなんですか？



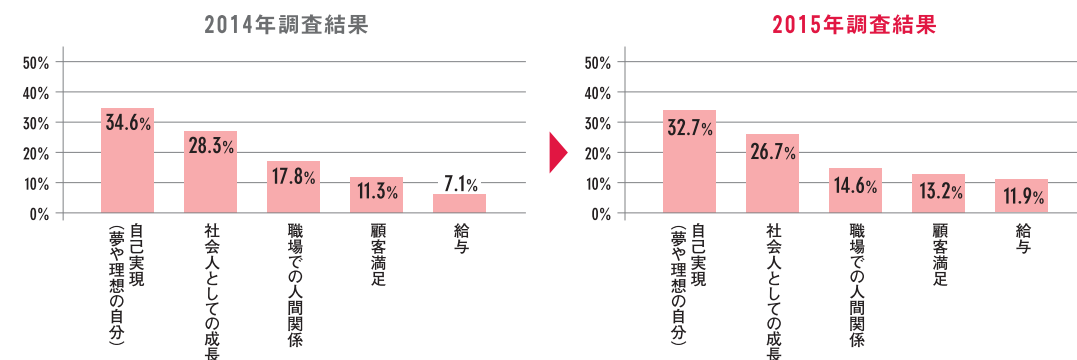
2014年・2015年ともに、「仕事ができる能力」と「周囲との良好な人間関係」が高い数値を出している。ただし、2014年と比較すると2015年では、「仕事ができる能力」が42.9%、「周囲との良好な人間関係」が40.6%と順位は逆転している。業種別では「仕事ができる能力」は商社51.9%と最も高く、続いて情報・通信業が47.1%である。「周囲との良好な人間関係」は、化学が50.8%とひときわ高い数値である。

## Q6 将来、海外で働きたいですか？



回答の中でも高いのは「スキルが身についたら働きたい」45%、「短期間ならば働きたい」22.6%、「海外では働きたくない」は、情報・通信業が22.8%、商社が16.7%と海外勤務に対する意識が低い。

## Q3 仕事をする上でモチベーションとなる事柄はなんですか？



2015年調査結果は、「自己実現」32.7%、「社会人としての成長」26.7%が高い数値を示した。業種別では、「自己実現」は化学が39.2%と最も高く、続いて製造が36.7%、情報・通信業が35.3%である。「社会人としての成長」は、商社が35.2%と最も高く、情報・通信業は2014年に比べて数値が下がり25.2%である。

# ゴールに向けた具体的指導とフォローが必須



目標への道筋だけでなく、**具体的指導と進捗のフォローが必要**。考え抜く力が未熟なため、きめ細かなコーチによって、本来考えるべき事柄を理解させ習慣化させる。これにより力を発揮することができる!

新入社員は、人の話を真摯に聞き、素直に吸収しようとする力があります。そして、理解したことは即実践し、他者の意見も積極的に受け止めるなど柔軟性も高い時期です。その反面、答えのないことに対して自らの意見や考えを発信したり、他人の意見に対して、疑問を投げかけたりする主体性、積極性は少ない傾向があります。言われたことや決められたことを順守する姿勢はありますが、言われないと気付かず、また学んだことを繰り返し指導しないと、忘れてしまう傾向が強いようです。そこで指導側は、ゴールに対する具体的な指導はもちろんのこと、その後もしっかりと実行できているか、途中であきらめていないか、+αの仕事や今後の流れも考えているかなどきめ細やかなフォローをする必要があるのです。

## 【受講者の3大特徴】

答えのない事に対して、自身の考えや意見を発信することには消極的である

- ゴールがイメージできないと、疑問を投げかけることもなく主体的、積極的な行動ができなくなる。
- 答えがないことに対しては、理屈をつけてその場から逃れ、対峙することができない。

集団の中では、周囲に合わせた平均的な行動をし、個としての競争を控える

- 個としての競争を極端に嫌い、平均的に結果を出せばよいと考えている。
- 他者に合わせ、依存することがよいコミュニケーションの取り方、仕事の進め方だと考えている。

言われたことはやったから、これくらいでいいだろうと、深掘りせず浅い思考で止まる

- 指示されたことはきちんと行う。しかし、その仕事に付随することや、自発的にできることを考えることはしない。
- 目標は達成しただろうと、ある程度までできたら満足し力を緩める。

2015年度新入社員労働に関する意識調査により、新入社員の働く意識の傾向が明らかになりました。

設問1「会社の先輩や上司に何を期待するか」は「マナーや仕事の基本スキル」36・5%、「仕事以外の話ができる雰囲気」35・2%が高い数値を示しました。未熟な事を素直に受け止めてくれる様子と、不足するスキルをストレスなく学んでいきたいと考えている事が分かります。

一方で設問5「先輩や上司に期待されていること」は「不明点を確認しながら進める」27・4%、「周囲を見て気配りある行動をする」26・8%、となっています。真面目な取り組み姿勢や失敗をしたくない気持ちも汲み取れます。

また、登壇した講師陣（86名）の報告書による「強み・弱み」は昨年の集計結果とほぼ変わりなく、受講者の素直で真面目な様子と発信力の弱さがあげられ

## 《調査を終えて》

### 2015年度新入社員育成の提言

受講者は2015年度学習指導要領による教育（ゆとり教育）の終盤を過ぎました。経験重視、感受性を大切にした教育は、個性を保全し大らかで素直なこの世代の特徴を生み出しました。

しかし、2011年に始まった脱ゆとり教育は彼らの学習の根幹を揺さぶります。就職活動では、求められる若者像と自らのギャップを認めざるを得ない状況となりますが、彼らは持ち前の大らかさで受け入れ、今なお、学びの姿勢を崩しません。

また、設問2「働くうえで重要だと感じている事」は、回答順位に昨年との違いはないものの、「仕事ができる能力」の回答率が若干ですが上昇しています（14年度39%、15年度42・9%）。昨年2位の「同期や先輩との良好な関係」からポイントが移行しているのですが、ここでも知識を得たいという傾向が伺えます。

設問6「将来、海外で働きたいか」の回答が、「スキルが身に付いたら働きたい」に集中した（45%）ことから、現在の立場を一種の学びの期間と認識していることが分かります。

更に興味深いのが、設問3「仕事をやる上でモチベーション」に対して、「給与」の回答が昨年比4・8%増であったことです。社会変化のない1年であり、他設問の回答が昨年と近似値の中、「金銭」に関する項目に回答率の上昇があるのは特徴的だと言えます。回答者は全体の11・9%で少数派ですが、講師から目標設定の低さを指摘された彼らに、仕事や能力の対価として、給与をあげる受講者がいる事を、頼もしく感じます。

以上の集計結果を受けて、ヒップスターゲートでは、「答えのない課題に恐れず挑戦できる人材」を新入社員および若手層に求めます。

知識を得ることに高い意識をもつて臨める2015年度新入社員ですが、それを体現していく実行力と、失敗を恐れない挑戦意欲はまだ不十分です。ビジネスは冒険で、答えはついでありません。これから船出しようとする彼らには、高い障壁があり、また数えきれないチャンスも待ち受けています。挑戦と実行を繰り返し、様々な正解を導き出して欲しいと考えます。

# 新入社員の「強み」「弱み」

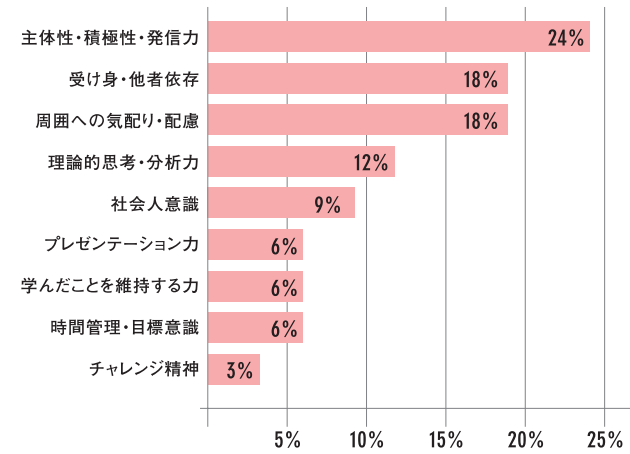
## 調査概要

### ◆講師報告書

【調査対象者】2015年度新入社員研修プログラムに登壇した講師 86名  
【分析方法】研修報告書に記載した、受講者の強み・弱みより分析

## 講師86人が残念に感じた新入社員の「弱み」

弊社講師の報告書より、受講者の弱みを分析（キーワード集計）



## 分析

総じて受容的な個性が全体を占めている。「真面目で素直」な一方、問題意識が低く、物事を表面的に捉えるため、本質を見極める奥深さに欠ける。よって学びは知識を得るのに終始することになり、気付きや行動変容が起こりにくい。時間と教える側の体力が必要である。

また、主体性・積極性・発信力の弱さや他者依存の傾向は、未成熟で大人になりきれない様子を表している。人や物事に関与していく意識が薄く、基本的に個人主義である。ただし、閉鎖的な側面はなく寛容であるため、積極性の無さや気配り・配慮ができない様子などが一見では分かりにくい。踏み込まない態度は、論理的思考や分析力の弱さにも表れているため、今後、質の高い仕事を生むにあたって、注意が必要である。

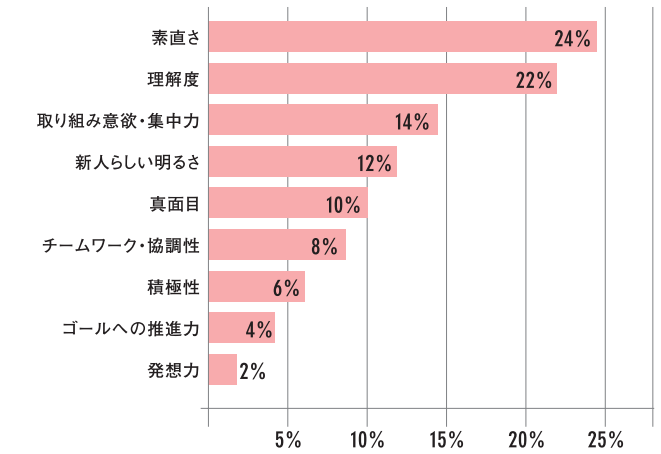


## 講師コメント

- 素直な反面、言われていない事に対する主体的な行動を見ることはありませんでした。
- 教わったことに対しては問題なく行動できますが、より良くするためにはどうしたらよいかなど、積極的な改善行動はありませんでした。
- 真剣に受講する態度はあるものの、積極的に発言しようとする行動は少なく、大人しい印象がありました。声小さく質問も少ないようです。
- そつなく何でもこなせるが、失敗を恐れ、指示があるまで行動しない面があります。枠からはみ出すことなく、周囲に合わせる傾向が強いようです。
- 発信力の強いメンバーに従い、自ら発信はしない受講者が散見されます。「皆仲良く」の意識が強く、嫌われたくない意識を感じます。
- 難しい場面になると様子を見る立場になったり、積極的なメンバーに任せたりする様子がありました。心ここにあらず、と言った、自分で解決しようという態度ではない面が多く出てきてしまうようです。
- 研修会場内の床にカバンがあって歩きづらい状況であっても、どこかにまとめるなどの配慮ある行動はありませんでした。
- 問題点を見出したり、成果物を論理的にまとめたりすることは苦手なようで、思いつくことに対する行動あるのみでした。

## 講師86人が凄いと感じた新入社員の「強み」

弊社講師の報告書より、受講者の強みを分析（キーワード集計）



## 分析

真面目であり、課題に躊躇なく取組むことができる。要領を得て作業にあたると、高い集中力を発揮することも集計結果から明らかである。

講師コメントからは、指導内容やメンバーに対する受容的な様子が伝わる。これは、自己成長をのぞむ受講者の高い意識が起因していると考えられる。この意識は、学びに対しての素直さを生み、講師からの注意に不快な表情を見せず、すぐに改善するなどの行動として表れている。

総じて、ハツラツと明るい印象の残る受講者であったが、「知らない」ことに引け目がないことが影響しているだろう。開き直りともとれる心情であるが、学ぶことを許される新入社員の強さであり、遅しさと捉えることができる。



## 講師コメント

- 講師からの指摘に対して、斜に構えずすぐに直そうと努力ができ、良くなるという意欲が高い。
- 言われたことをすぐに実践できる能力があり、お互い注意し合い高め合う素直さを持っていた。
- 講師側がインプットや指導をすればそれに対し、次の瞬間から素直に行動に移ることができる。その際の背景を考えると、素直に受け止める素地である。
- 自分の知らないことを吸収するための資質があり、そのスピードは素早い。また、どのようなシーンで活用できるかというイメージをすぐに持つことができる。
- 講師からの指示を的確に捉え、遂行できる力がある。また、自分なりに考えて行動でき、工夫をしようとする努力ができる。
- 誰かが結果を出すとそれが正解だと理解して突き進む。その際の力を出し惜しみしない。
- わからない点があると、休憩中に受講者同士で教え合うなど、協調性高い雰囲気があった。
- 注意を受けたことをすぐに実践し、改善できる。厳しめの注意も、明るい態度で、素直に自分事として捉えることができていた。



## PROFILE

東京理科大学経営工学科卒業後、生命保険会社へ入社。その後、コンサルティング会社へ転職。コンサルタントとして活動するほか、営業統括を担当。同社代表取締役常務就任時にエグゼクティブコーチングのクライアントとしてコーチングを初体験。モチベーションアップと目標の明確化、行動への落とし込みなどコーチングの威力を体感し、コーチングを学び始める。2008年7月独立。現在、経営者や管理職、女性社員のパーソナルコーチング、および組織のコーチングの他、企業研修やワークショップにて講師活動を行っている。CTI認定Professional Co-Active Coach CRR Global 認定 Organization & Relationship Systems Certified Coach

平田 香苗

Kanae Hirata



## PROFILE

愛知県名古屋市出身。18歳でジャズダンスを始め19歳で上京、クラシックバレエを学び、日本バレエ協会公演、松山バレエ団など多数の作品に出演。TBSテレビのレギュラーなどTVマスメディアへの出演多数。その後、各種公演、発表会、イベント等に於いて振付、出演、プロデュースを行い、バレエをはじめアート、エンターテインメントの普及活動に取り組む。2008年(株)MANY ABILITIESを設立し、演劇やインプロ(即興)バレエなどのエッセンスを活用した体感型相互学習「ドラマチックコミュニケーション」を企画・展開中。多くの企業、学校、病院などで研修に採用されている。又、老人ホームなどの施設でボランティア公演活動も積極的に展開。

野原 秀樹

Hideki Nohara



## PROFILE

1968年石川県金沢市生まれ。東京女子大学心理学科卒業。慶應義塾大学大学院経営管理研究科単位取得中退。現在、企業のビジネスマナー、マインド、モチベーション向上、コミュニケーション、キャリアデザイン研修等に多数登壇する他、大学での講義、カウンセリングなど幅広く活躍中。カウンセリングでは、クライアント一人ひとりの特性にじっくりと向き合ったサポートに定評がある。企業研修においても、受講者の変化・成長過程に個性があることを前提に、個々との関わりを大切に研修に取り組んでいる。そのきめ細やかな講義スタイルは高い評価を得ている。認定心理士(日本心理学会)・CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)

山本 浩子

Hiroko Yamamoto



## PROFILE

1970年東京都生まれ。大学卒業後、野村證券株式会社入社。営業職に従事。その後、三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社へ入社。主に投資銀行部門にてカバレッジバンカーとして顧客とのリレーションシップ実績や数多くの案件獲得をこなす。企画などの管理部門を経て、2011年、キャリアカウンセラー資格取得を機に人材育成業界へ。主に大学にて、キャリアカウンセリングや授業などの現場に携わる。カウンセリング実績は延べ3500名超。また、一般財団法人日本教育推進財団の認定コミュニケーショントレーナーとして、コミュニケーション講座を開催し、社会人や学生のコミュニケーション力の向上に努めている。

加藤田 綾子

Ayako Katoda



## PROFILE

1969年兵庫県西宮市生まれ。1993年雪印乳業株式会社入社。社長賞他多数受賞。2000年アクサ生命保険株式会社に転職。最短でマネジャーに昇格する。2004年大同生命保険株式会社に転職、営業成績全国1位を達成。実務経験で培った人材育成の手腕に対する評価は高く、営業職員育成の手法をまとめた「吉川メソッド」を元に全国で研修を行う。トップセールストップマネジメントの経験を生かし、研修講師として独立。特に部下指導におけるコーチングスキルを使った企業研修には定評があり、大手生命保険会社等からの登壇依頼が引きも切らない。身長190cmから繰り出すテンポある関西弁の講義は、受講者を飽きさせず、楽しく学べると好評。

吉川 修司

Shuji Yoshikawa



## PROFILE

教育機関でホスピタリティやサービス強化のノウハウを体系的に学んだ後に、企業の社内講師を経て教育機関での講師に従事。4年間の指導実績に基づき、受講者の置きやすいポイントを踏まえた分かりやすい研修企画やデリバリーのノウハウを体系化。現在は、企業向けの人材育成に特化して、ホスピタリティ強化の研修やコンサルティングを提供。ビジネスメイクを含めた身だしなみ研修や接客マナー、コミュニケーション強化研修に定評がある。【保有資格】日本サービスマナー協会認定マナー講師/日本サービスマナー協会認定コーチ講師/Disc認定講師/JMA認定セルフメイク講師/秘書検定インストラクター講座修了

岩瀬 保奈美

Honami Iwase



## PROFILE

1974年京都市生まれ。1977年大手損害保険会社へ入社。京都支店で営業部門を経験後、本社人事部にて社員教育・採用を担当。新入社員、若手社員、女性社員を対象とした研修を企画し、講師としても活躍。また、新卒採用の担当として、母集団形成から面接まで幅広く対応。その後、広報室でマスコミ対応に従事。14年間勤務した同社を退職後、独立。現在は、キャリアカウンセラーとして、首都圏の50校を超える大学でキャリアや就職支援に関する講義を200講座以上実施。企業では、ビジネスマナーやコミュニケーションに関する研修、キャリア形成、女性活躍推進研修などを実施している。日本キャリア開発協会CDA

島津 裕子

Yuko Shimazu

## 私たちが多くの企業様から選ばれ続けている理由

① 現場における実務経験と実績が豊富にある ② 「理論」と「実行力」双方の能力を備えている ③ 人材育成・教育に誇りをもち、信念を貫いている

2015年度新入社員研修における述べ受講者数 **3,782人** 2015年度新入社員研修リピート率 **92%** 2015年度講師在籍数 **96名**



北條 久美子

Kumiko Hojo

## PROFILE

ウェディングをメインとした司会業、ビジネスマナー講師を経て、エイベックス・グループ・ホールディングス株式会社に入社。総務人事部人事課で社員教育に従事する。2010年キャリアカウンセラーとして独立。現在はコミュニケーションを円滑にすることをモットーに、企業や大学などでの講義、研修をはじめ、絵本を活用したワークショップ、美容業界、アパレル業界等での接客研修やサロンオーナーのブランディングセミナー等も行う。全国各地でマナーやコミュニケーション向上の研修を実施するかわら、インターネットラジオPodcastでナビゲーターとして活躍。心理学の視点も踏まえたわかりやすさ、楽しく学ぶ場づくりに定評がある。



林 成彦

Naruhiko Hayashi

## PROFILE

1969年愛知県生まれ。東京大学文学部卒業。演劇活動を経て、教育研修事業に進出。コミュニケーションを切り口としたワークショップ型の研修の企画・運営を専門とするワークショップデザイナー(青山学院大学第4期)。2010年より劇団青年団演出部に所属、2011年に特定非営利活動法人PAVLIOを設立。演劇的な手法を活かしたワークショップ型の授業をデザインし、全国各地の学校で講師を務める。企業研修では、ファシリテーターとして高い評価を得ている他、ビジネスゲームなどの研修ストーリーを、世界観豊かに表現することにも定評がある。企業研修、学校授業、ワークショップ等の登壇数は年間200回を超える。



倉本 祐子

Yuko Kuramoto

## PROFILE

1968年和歌山県生まれ。(株)三貴にて史上最速(半年)で店長に昇格。店舗売上を5倍にする。その販売力を買われベンチャー企業の立ち上げに参画。26歳で取締役として営業と社員教育を兼務し、販売員2000名を育成。その後、アデコ株式会社に入社、キャリア支援に携わる。顧客であった最大手シンクタンクに請われ、中国企業の開拓プロジェクトを受託。中国各地で101社の訪問調査、中国人開発者800名の教育を実施。独立後は、学生～社会人までの幅広いキャリア支援に従事。キャリアカウンセリング6000人以上。42歳で第一子出産、ワーキングママとして女性活用に関心あり。著書:大学生のうちに内定をとる技術

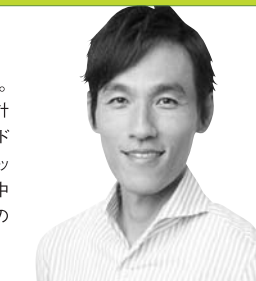


廣居 朋也

Tomoya Hiroi

## PROFILE

1973年長崎県生まれ。外資系・国内メーカーで店舗運営業務、マネジャー育成業務を担当。人材/組織開発領域企業のマーケティングチームに所属し、コンサルタントとして人材育成計画の立案、研修ファシリテーターとして従事。その後、独立し、組織で働く人々の内面(マインド・スキル)と外見(ファッションスタイリング)の両面からのアプローチを通じたパフォーマンスアップをコアコンセプトにSmile-laboを創立。現在は、コンセプトに共鳴した仲間と共に、企業を中心に研修、コンサルティング、パーソナルコーチングを実施している。独立1年目から年200回の登壇を維持、驚異の登壇・リピート率を誇る。



土屋 美乃

Yoshino Tsuchiya

## PROFILE

慶應義塾大学商学部卒業後、株式会社リクルートエージェント(現株式会社リクルートキャリア)に入社。採用支援と人材の紹介を行い、社内公募制度にて人事部に異動。新卒採用チームリーダーとして、採用計画から就職支援のためのインターン、イベントの企画・運営・司会を担当。その後、キャリアカウンセラーとして独立。20代リーダー、女性リーダーに向けての教育研修や、社内コミュニケーション活性化を目的とするファシリテーションを実施。大学・専門学校にて、キャリアデザイン、就職活動対策等の講義を担当。働く女性や女子学生向けのワークショップも展開中。米国CCE,inc.認定 GCDF-Japanキャリアカウンセラー



丸山 琢真

Takuma Maruyama

## PROFILE

1972年神奈川県鎌倉生まれ。人材関連会社や外資系大手コンサルティング会社に従事後独立。2005年株式会社エバーブルー設立。組織活性化+マネジメント教育と経営理念設計～運用+人事制度整合コンサルティングを軸に、ヒトの側面から組織の活性化を図る。コンサルティングとファシリテーションが可能のため、経営層から新人教育まで幅広い顧客ファンを持っている。「焚火」が人の心理にもたらす効果を利用して人間関係を深耕させる「焚火理論」を提唱し、理論を利用した「本音のコミュニケーションを可能にする焚火プログラム」が人気。「腹落ち感」こそ学びの肝として、学習心理状態の誘導にこだわる。近著に「組織の起動手スイッチ!」(かんき出版)。



真面目に楽しい人材育成・研修情報サイト！

# Do★Do★Do

## HEADLINE WEB

「ドゥ★ドゥ★ドゥ ヘッドラインウェブ」

独自の視点で厳選した社員教育・研修情報を自信をもってみなさまにお送りいたします。  
 専門家コラムをはじめ、ユニークな研修サービス(商品)やお得なセミナー情報を毎日更新！



通勤時間にスマホで

人材育成の最新情報がサクッと読める！

**NEWSLETTER 無料読者登録募集中!!**

<http://www.hipstergate.jp/>

真面目に楽しい教育を創造する研修メーカー  
**HIPSTERGATE**  
 Do it first. Do it fast.

# COMPANY PROFILE

会社名	株式会社ヒップスターゲート	会社沿革	2010年 5月 渡邊良文により東京都文京区に㈱ヒップスターゲートを設立創業、人材育成事業を開始(資本金300万)
所在地	〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-8-25 日総第23ビル11F http://www.hipstergate.jp/	2010年11月 東京都中央区日本橋本町2丁目に事務所移転	2011年 7月 (株)ヒップスターゲートの発行済株式の100%を(株)アクロネットへ譲渡し、㈱アクロネットの100%出資会社となる
アクセス	東京メトロ銀座線「虎ノ門」徒歩6分 東京メトロ日比谷線「神谷町」徒歩4分	2011年 7月 資本金を1000万円に増資	2012年 3月 自己変革型ビジネスゲーム「Do★Do★Do」の販売を開始
お問い合わせ	TEL.03-5777-2642 FAX.03-5777-2643 ask@hipstergate.jp	2012年 3月 (株)足柄グリーンサービスと野外教育事業にて業務提携	2012年 4月 新人研修における延べ受講者数が1,000人を超える
資本金	1000万円	2012年 7月 東京都中央区日本橋本町4丁目に事務所移転	2012年11月 ASP多面評価サービス「GATE360」の販売開始
株主構成	株式会社アクロネット100%出資	2013年 1月 OJT究極支援ツール「GROWTH★NOTE」の販売を開始	2013年 3月 教育用カードゲーム「ブラックジャックによるしくゲーム」の販売を開始
役員	代表取締役 渡邊良文	2013年 4月 新人研修における延べ受講者数が2,000人を超える	2013年 6月 (株)アークライトと業務提携
従業員数	6名	2013年 6月 体験型PDCAボードゲーム「フレスコ」の販売を開始	2013年 7月 「OFF-OJT」が特許庁より商標登録を得る
講師数	96名	2013年 9月 リスクモンスター(株)と業務提携	2013年10月 定額制研修サービス「サイバックスUniv.」の販売を開始
主要業務	1. 民間企業社員に対する各階層別研修の指導 2. ビジネスゲーム型研修の開発・販売・レンタル 3. 研修内製化支援ツールの開発・販売・レンタル 4. ASP多面評価サービスの提供 5. 研修体系構築及び組織変革のコンサルティング 6. Do★Do★Do HEADLINE WEBの運営	2013年11月 社内講師向けの補助ツール「講師のカンペ」の販売を開始	2014年 3月 東京都港区虎ノ門3丁目に事務所移転
		2014年 4月 新人研修における延べ受講者数が3,500人を超える	2014年 6月 2014年度新入社員の労働に関する意識調査結果を発表する
		2014年 6月 情報マガジン型会社パンフレット「Do★Do★Do HEADLINE」創刊号を発刊	2014年 7月 WEBサイト「Do★Do★Do HEADLINE WEB」を開設
		2014年10月 営業実行型ビジネスゲーム「Do★Do★Do2」の販売を開始	2014年11月 「DoDoDo」が特許庁より商標登録を得る (登録第5722947号)
		2014年12月 「DoDoDo」が特許庁より商標登録を得る (登録第5722947号)	2015年 5月 2015年度新入社員労働に関する意識調査結果を発表する
		2015年 5月 創業・設立5周年を迎える	2015年 5月 創業・設立5周年を迎える

## MEMBER



**Yoshifumi Watanabe**  
渡邊良文

富士通株式会社を経て人材育成業界へ転身。2007年、大手電機メーカー1200人規模の新入社員研修をマネジメント。現在、各階層・テーマで人材開発を手掛け、受講者が研修に没頭できる環境づくりと、研修クオリティを恒常化させた革新的な内容が業界の注目を集める。



**Tomoko Nakano**  
中農朋子

東京学芸大学卒業後、金融システム開発株式会社に入社。7年後、IT教育会社設立のため独立。2005年、3000名規模の新入社員研修プロジェクトに参画し、企画・運営責任者として従事する。2010年、株式会社ヒップスターゲート設立に参画、人と組織を元気にする人材マネジメントがモットー。



**Masaharu Odagiri**  
小田桐正治

フローリング事業会社の新規事業・飲食事業部に従事。新店舗のマネジメントおよび譲渡店舗の責任者として黒字転換を続ける。この経験を通じ人材育成に「いきがい」を感じ教育業界へ転身。持ち前の実行力をいかし営業の統括責任者として、数々の目標を達成させ事業拡大に貢献する。



**Rumiko Watanabe**  
渡辺留美子

金融業、物流業を経て教育業界へ転身。講師、法人営業、通信教育部門責任者として従事。コンテンツ作成、実務全般の運営に携わる。金融業では、不動産取引をめぐる人間性に触れ、物流業ではモノの動きを学ぶ。商取引はすべて社員の手によるという想いが教育業界転身の契機となる。



**Yu Yamanami**  
山並 悠

法政大学卒業後、飲食系企業に就職。店舗責任者として新入社員教育に携わり、その後、教育業界へ転身。営業職を経て現在はヒップスターゲートにて研修プログラム開発及び講師として従事。「インストラクションナビゲートブック」「Do★Do★Do研修シリーズ」などの開発を手掛ける。



**Satomi Yuasa**  
湯浅智美

一般社団法人盲導犬総合支援センターにて企画イベント事業に従事。全国へ支援の輪を広げることに貢献。「Do★Do★Do」受講を機に「まずはやってみる」事の大切さを教訓とし優秀な成績を収める。この体験から研修の有効性と必要性を確信しヒップスターゲートの門を叩き、今に至る。

真面目に楽しい教育を発信する「ドゥ★ドゥ★ドゥ ヘッドライン」

**Do Do Do**  
HEADLINE  
2015 JULY Vol. 02

2015年7月14日 第1版発行

発行人・編集長 渡邊良文  
 アートディレクター 安永成隆 / ライター 肥沼和之・後藤武樹 / カメラマン 櫻井健司

発行 株式会社ヒップスターゲート 〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-8-25 日総第23ビル11F  
 Do★Do★Do HEADLINE 編集部 TEL.03-5777-2642

印刷・製本 昭栄印刷株式会社

※本誌に記載の記事・写真等の無断掲載を禁じます。本誌に記載の記事内容のお問い合わせや乱丁・落丁本のお取り替えは株式会社ヒップスターゲートまで TEL.03-5777-2642(平日9:30~18:00)  
 ※この本についてのお問い合わせは、Do★Do★Do HEADLINE 編集部 TEL.03-5777-2642で承っております。