

学生気分を排除⇒社会人の心構え

中堅・中小企業向け

新入社員研修「仕事の基礎の基礎」

- ✓ 個社毎にカスタマイズ可能
- ✓ ひとりひとりの研修報告書付き
- ✓ 行動変容を約束

教育支援
企業数

42,290社

(2020/04/30現在)



受講者満足度

96.4%

(2020年度・新入社員研修
時のアンケート調査)



受講者数

2,735名

(新人対象の全セミナー
2015-2020間の累計データ)



1. 近年の新人意識調査から見える新人の育成ポイント
2. 新入社員研修「仕事の基礎の基礎」の3つの特徴
3. 「仕事の基礎の基礎」研修内容の一例を公開
4. 研修の流れ、コンテンツ紹介
5. よくある質問
6. 提供する新入社員研修の種類
7. 会社概要・問い合わせ先

1. 近年の新人意識調査から見える新人の育成ポイント



近年の新人意識調査から見える新人の育成ポイント

働く上で大切にしたいこと

仕事に必要なスキルや知識を身につけること	49.1%(+5.3p)	過去最高
社会人としてのルール・マナーを身につけること	46.9%(+4.7p)	
失敗を恐れずにどんどん挑戦すること	25.4%(-3.0p)	
何事も率先して真剣に取り組むこと	15.1%(-4.6p)	過去最低
新しい発想や行動で、職場に刺激を与えること	9.1%(-3.9p)	過去最低

どのような職場が良いか

お互いに助け合う	68.0%(+7.6p)	過去最高
アットホーム	50.0%(+2.6p)	過去最高
お互いに個性を尊重する	41.7%(-1.7p)	
活気がある	27.1%(-5.6p)	過去最低
お互いに鍛え合う	14.6%(-1.6p)	過去最低

上司に期待すること

相手の意見や考え方に耳を傾けること	53.7%(+4.6p)	過去最高
一人ひとりに対して丁寧に指導すること	46.9%(+2.0p)	過去最高
よいこと・よい仕事をほめること	34.0%(+7.5p)	過去最高
言うべきことは言い、厳しく指導すること	18.3%(-6.1p)	過去最低
周囲を引っ張るリーダーシップ	13.7%(-3.0p)	過去最低



**周囲や相手の意見を聞くことに過敏だが
失敗を恐れずに挑戦する気持ちや
サービスを受ける側である学生から
サービスを提供する社会人への意識変革不足**

プロとして働くマインドセットを初期に醸成することが大切！

マインドセット教育を怠ると…
せっかく採用した新人がこんな方向に向かってしまうかも…

「どうすればいいですか？」新人

自分で考えずに、スグ正解を求めに来る新人

「ボランティアマインド」新人

ビジネスを理解せず、会社の利益度外視の行動を
積極的にとる自己満足の新人

「抱え込み」新人

1年目だから周りに相談しないと何も解決できないのに、
周りに頼れず周りが声をかけないと相談もできない

「さとり風」新人

社会や世の中をさとした風で、昇給・昇格には無関心。
周囲との競争もしないなど高みを見さない

「承認くれくれ！」新人

少し指導するだけで、想定以上に落ち込んでしまい、
常に承認のアプローチで接しないと動けなくなってしまう

「可もなく不可もなく」新人

任せたことは卒なくこなすが、それ以上のことは
できたとしても自ら主体的には行わない

「そんな状態で職場に入ってもらうわけにはいかない！」
とお考えならば、入社直後に、
新入社員研修「仕事の基礎の基礎」
を受講させれば、すべて解決します。

2. 新入社員研修「仕事の基礎の基礎」の3つの特徴



01

学生気分・お客様気分を払拭し、 会社に貢献する社会人マインドに切り替え

「なぜあなたは採用されたのか？」

「何を会社から期待されているのか？」

「給料をもらうということはということなのか？」

「あなた一人を社員として雇うとどれだけ会社はお金がかかるのか？」

を十分に理解させることで、先駆者として社会に貢献してきた先輩、上司、社長への感謝の気持ちを持たせます。上司や経営者からは直接言いにくいことも、セミナーでは講師が代弁してズバツと伝え、新入社員の学生気分を消し去り、社会人の心構えに変えます。



02

社会人の基礎、社会人の当たり前を習得 ⇒目に見える変化を約束

仕事をする上で最低限必要となる

『挨拶』／『身だしなみ』／『敬語』／『電話応対』／『報連相』／『ビジネスマナー』
／『コミュニケーションの取り方』など、

社会人の基礎を徹底的にロールプレイングやペアワーク、グループディスカッションを通して自ら考え、実践させて身につけさせます。

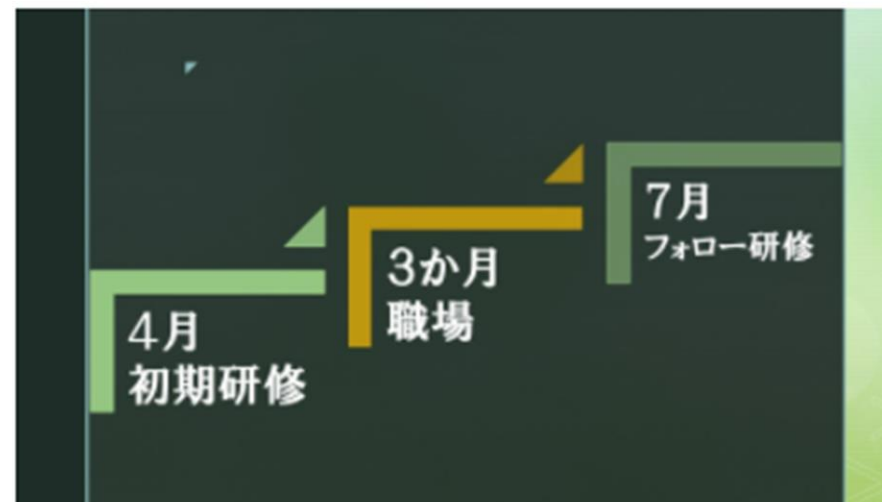
その後、「明日から何を行うか?」という行動目標を設定し、フォロー研修までの3か月間、目標に向かって実行できるよう働きかけます。



03

他にはない3か月後フォロー研修を標準装備

「入社して最初は、挨拶も報連相もよかったんだけど、3か月も経つとだんだんやらなくなる」というお話をよく伺います。その問題を生じさせないよう、はじめから入社3か月後のフォロー研修がセットになっています。フォロー研修では、「春に決めた目標に向かって目指しているか?」「会社の期待に応えられているか?」など、入社してからの3か月間を振り返り、初心を取り戻させます。



**表面的な“やり方”だけではなく
『何故やるか?』『何のためにやるか?』まで徹底指導。**

だから…

**『絶対やったほうがいい』と納得して、
『会社に戻ったら絶対にやる!』と、
腹落ちします。**

3. 「仕事の基礎の基礎」 研修内容の一例を公開



2日間（入社時）と1日（入社後）で学びを習慣化します

Concept
1

学生意識からの脱却！“マインドチェンジ” **（意識変革）**

受け身姿勢や他責思考など、学生にありがちなマインドを講義全体を通じて目的意識を持ち自ら考えて動ける姿勢に意識を変化させる

Concept
2

基本行動の徹底！現場に即した“実践行動” **（行動変革）**

知識やスキルのインプットのみではなく
「体感型ワーク」（ロールプレイ）を多用することで頭と体に浸透させる

Concept
3

実践フォロースキームの明確化 **（行動定着）**

現場実践期間における実行管理
講師による研修後報告レポートで一人一人に合わせた教育方針の設定を支援

「仕事の基礎の基礎」 研修内容の一例を公開②

	AM	PM
1日目	■ 会社が必要とされる社員の条件を学ぶ ・なぜあなたは採用されたのか ・仕事とは？企業とは？ ・組織にいる4つのジンザイ ■ ビジネスマナー ・第一印象はなぜ大事？ ・身だしなみチェックリスト	■ ビジネスマナー ・挨拶の徹底ロープレ ・名刺交換徹底ロープレ ・敬語/話し言葉チェック ・電話応対徹底ロープレ ・ビジネス文書の基礎 ・e-mailのルールの徹底
2日目	■ 前日の振り返り ・確認テスト ・身だしなみチェック ・挨拶テスト ・名刺交換徹底ロープレ ・敬語/漢字テスト ・電話応対徹底ロープレ	■ 「報連相」の基礎を徹底 ・報連相はなぜ必要か ・報連相ケーススタディ ・報連相ロープレ ■ 決意表明！ ・社会人としての目標設定 ・決意表明式
3日目(3か月後)	■ 3か月の振り返り ・挨拶力確認チェック ・名刺交換徹底ロープレ ・電話応対徹底ロープレ ・宿題チェック ・職場実践の振り返り	■ 「報連相」の再確認 ・報連相ケーススタディ ・報連相ロープレ ■ 仕事の段取り術を学ぶ ・「きれいさちこ」で仕事整理 ・時間管理術 ■ 決意表明！



ロールプレイ中心！
講師の個別指導による
丁寧なフォロー！！



仕事をしていく上での
壁の乗り越え方を
具体的な事例から考えます！

※参考イメージ

「仕事の基礎の基礎」 研修内容の一例を公開④

JAIC

仕事の基礎の基礎

＜講師＞
株式会社ジェイック
遠藤 修

仕事の基礎の基礎
株式会社ジェイック

なぜ基礎を学ぶ必要があるのか？

会社に必要なビジネスパーソンの条件

8

知恵 を出そう 意見 を出そう。
知恵 も 意見 も出ない者は
汗 を出そう。
知恵 と 意見 は、
汗 からしか出ない。

JAIC

仕事の基礎の基礎
株式会社ジェイック

はじめに（研修の目的とゴール）

2

本研修の内容

- ・ 良い第一印象の作り方
- ・ 敬語、電話対応
- ・ 名刺交換
- ・ 報連相
- ・ 時間管理
- ・ 目的と目標

目に見えやすい
ビジネスマナー

目に見えにくい
意識・考え方

見えやすい部分・見えにくい部分

仕事の基礎の基礎
株式会社ジェイック

皆で良い研修にするために

5

4. 相手の話をしっかり聴きましょう

好ましい聴き方	好ましくない聞き方
目を見る	ベン回し
メモを取る	無表情
質問をする	無反応
促す	頬杖をつく
相槌	腕を組む
豊かな表情	足を組む
反応を示す	椅子にもたれかかる
体を向ける	相手の顔を見ない
リアクションする	返事をしない etc
心で聴く etc	

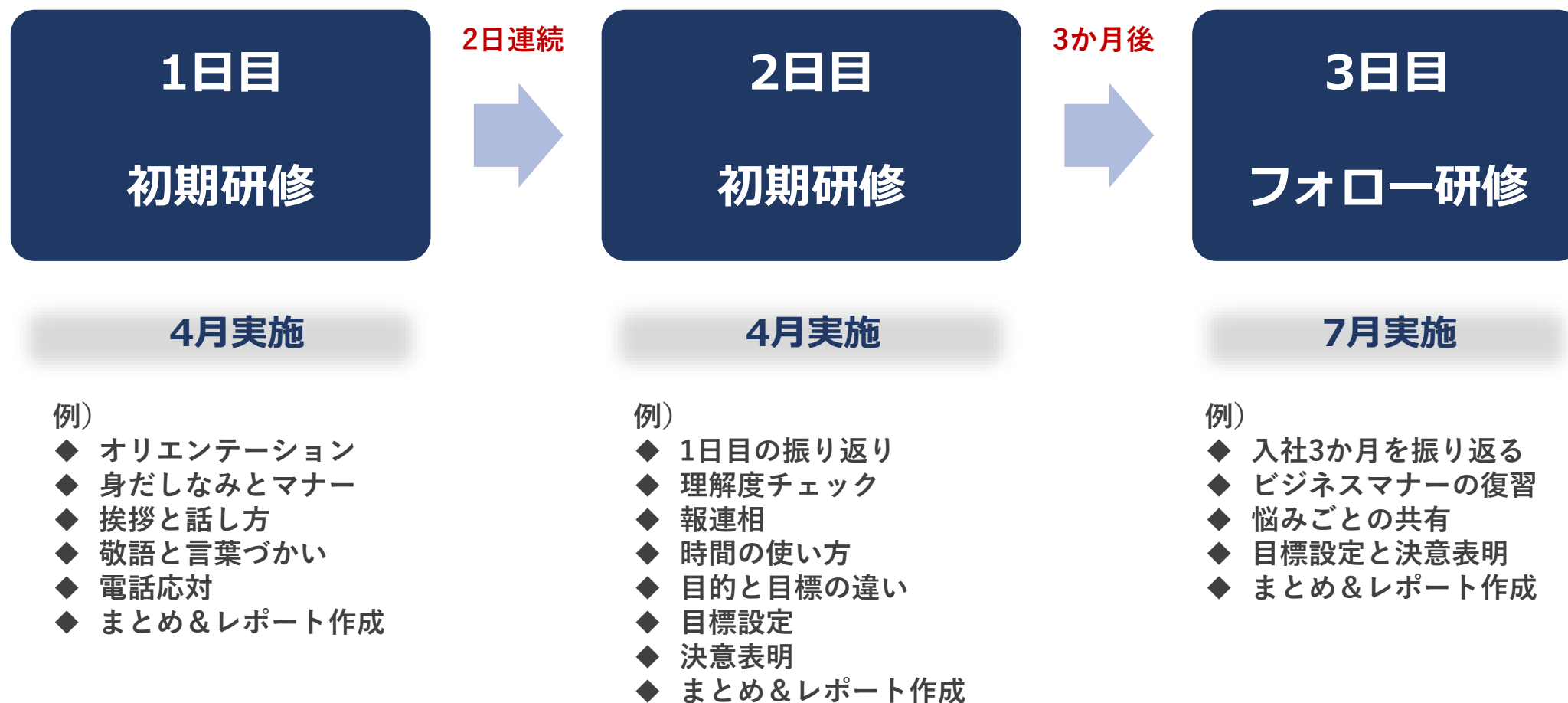
JAIC

仕事の基礎の基礎
株式会社ジェイック

話の聴き方で人生が変わる

4. 研修の流れ、コンテンツ紹介





1日目:9:30~18:00(4月)

◆オリエンテーション

1. 会社が必要とされる社員の条件を学ぶ

- 理想の社会人に近づくために必要なこと
- 組織にいる4つの人材

2. まずは身だしなみとマナーを徹底訓練!

- ビジネスマナーとは何を表すもの?
- 第一印象はなぜ大事? 3・3・3の法則
- 笑顔チェックと身だしなみチェック

3. 現場で使える実践マナーを徹底訓練!

- 挨拶と話し方の徹底ロープレ
- 敬語と言葉づかいの徹底ロープレ
- 電話応対徹底ロープレ

◆まとめ・・・初日の振り返り&レポート作成

2日目:9:30~18:00(4月)

◆1日目の振り返り

◆理解度チェック

◆1日目レポートをもとにフィードバック

4.「報連相」の基礎を徹底訓練!

- 報告・連絡・相談はなぜ必要か
- 報連相名人の仕事はこんなに価値が上がる

5. 時間の使い方を徹底訓練!

- もっとも大事なことは「納期」
- 優先順位をどうやって決めるか?
- スケジューリングとアポ管理の違いとは

6. 目的と目標の違い

- 目的と目標は何が違う?
- 目的・目標があると無いとでは大きく違う
- 会社におけるあなたの目的と目標は何?

7. 目標設定と決意表明!

- 仕事の仕方、目標設定次第で人生は変わる!
- 人財になるための決意表明!

◆振り返り・まとめ・レポート作成・・・2日間の振り返りを行い、レポート作成

3日目:9:30~18:00(7月)

◆オリエンテーション

8. 3日目研修の目的とゴール

- 入社から3か月間を振り返る

9. まずはビジネスマナーの復習!

- 身だしなみチェック
- 笑顔チェックと身だしなみチェック
- 敬語の使い方、理解度テスト

10. 3か月の社会人経験を経て

- 今だからこそ感じる悩み事の共有
- 時間の使い方を学ぼう
- 優先順位をつけて報連相を徹底しよう

11. 目標設定と決意表明!

- 来年、再来年の「なりたい自分」を描こう
- 改めて、人財になるための決意表明!

◆まとめ・・・振り返り&レポート作成

FLOW

新入社員研修「仕事の基礎の基礎」の導入フロー

01

お問い合わせ



02

担当から貴社に合わせて導入方法をご提案



03

日程・受講人数・研修実施フローを仮決定



04

研修実施



5. よくある質問



Q

あえて別々のクラスに参加させることは可能でしょうか？

A

「より多くの新入社員と関わってほしい。」という意図で毎年そのようにされている会社もございます。
お気軽にご連絡ください。

Q

申込した後に人数が減ってしまった場合、返金等の対応はありますか？

A

ご派遣いただいた人数分のみの金額をいただきますので、その際は返金手続きをさせていただきます。
この他にも、返金可能なケースと返金不可のケースがございますので、些細な疑問でも結構ですのでお気軽にお問合せください。

Q

実際の研修で使用している動画や内容を見せていただくことは可能ですか？

A

個別に対応することは可能ですのでお気軽にご連絡ください。

Q

自社に講師を呼んで新入社員研修を実施いただくことは可能ですか？

A

可能です。ただし、例年の傾向で10月末には各講師の日程が埋まる可能性もございますので、お早めにお問合せ下さい。

6. 提供する新入社員研修の種類





**公開セミナー
(対面型)**



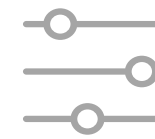
**公開セミナー
(オンライン)**



個別研修



**講師育成
(コンテンツ提供)**



**E-learning
(動画学習)**

ジェイックは新入社員・若手研修を得意とする研修会社です。

**新入社員研修「仕事の基礎の基礎」以外にも、
5つのパターンで新入育成のご支援をしています。**

お気軽にお問い合わせください。

7. 会社概要・問い合わせ先



株式会社ジェイック



[TYO:7073]

設立 : 1991年3月

資本金 : 2億5282万円 (2020年1月末時点)

社員数 : 238名 (2020年1月末時点)

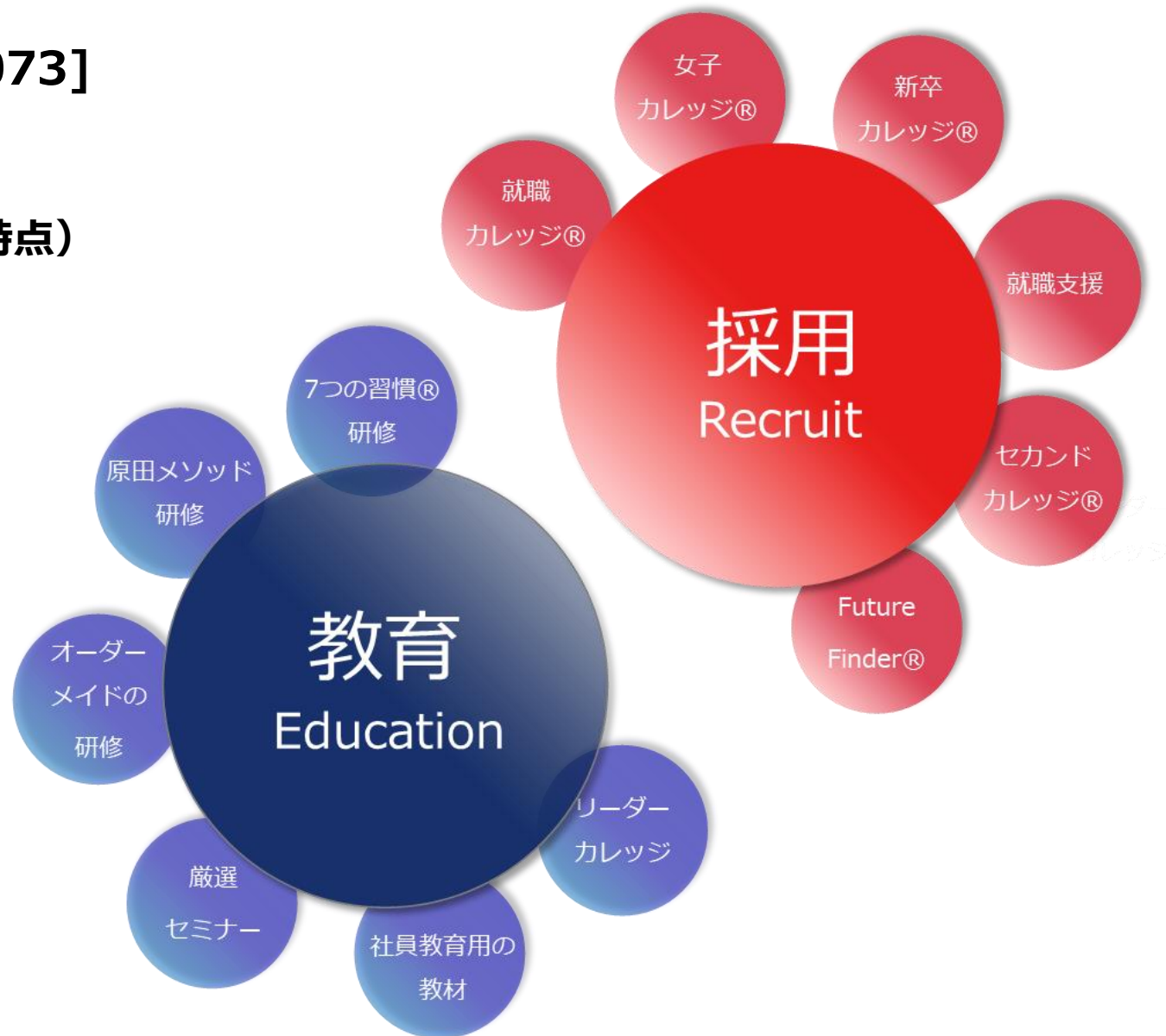
取引先 : 76,633社

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。



「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4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”

「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2回のイノベーション賞を受賞しています。

株式会社ジェイック 教育事業本部 新入社員研修担当

Mail : kenshu@jaic-g.com

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、
折り返しの対応とさせていただくことが多くなります。予めご了承ください。