

研修100コンテンツ例

人が育つ会社には、人を育てる仕組みがある

階層別研修 抜粋

【新人・若手社員向け】

- ・社会人基礎力&ビジネスマナー研修
- ・主体的に動くためのマインドセット研修
- ・報連相実践講座(伝わる・信頼される)
- ・成果を引き寄せるアウトカム思考研修
- ・自己理解とセルフマネジメント講座

【中堅社員向け】

- ・後輩育成とOJTスキル強化
- ・ロジカルシンキング実践講座
- ・課題解決&提案力強化研修
- ・チームコミュニケーションと信頼構築
- ・モチベーションリーダーシップ講座

【リーダー層向け】

- ・信頼が人を動かす ― 上司の関わり方
- ・部下を育てるフィードバックスキル
- ・チームリーダー養成プログラム
- ・問題解決リーダーシップ研修
- ・任せる力・支える力実践講座

【マネージャー層向け】

- ・目標達成マネジメント研修
- ・リーダーのためのファシリテーション
- ・組織の心理的安全性と部下育成
- ・部下の自律を促すコーチング
- ・チーム成果を最大化するマネジメント実践

【幹部・経営層向け】

- ・教育を“経営戦略”として設計する
- ・ビジョンメイキング&理念浸透
- ・組織文化変革ワークショップ
- ・経営視点の人材育成セッション
- ・次世代リーダー養成プログラム

スキル別研修 抜粋

【ビジネスマナー・アピアランス系】

- ・第一印象と信頼をつくるマナー研修
- ・アピアランス・セルフブランディング講座
- ・電話・来客対応スキルアップ
- ・顧客対応・クレーム対応実践
- ・ビジネス文書・メール作成講座

【マインドセットアップ系】

- ・成長思考と行動変容を生むマインドセット研修
- ・主体性を育てるセルフマネジメント
- ・モチベーション維持とレジリエンス
- ・アウトカム志向の目標設定
- ・感情コントロールとポジティブ心理実践

【ビジネススキル系】

- ・ロジカルシンキング研修
- ・プレゼンテーション&ストーリーテリング
- ・タイムマネジメント
- ・問題発見と課題形成
- ・企画提案力強化トレーニング
- ・営業力強化（基礎）（中級）

【コミュニケーション系】

- ・伝わる話し方・聴き方トレーニング
- ・アサーティブコミュニケーション
- ・報連相マネジメント・タイプ別コミュニケーション(VAK)・対話力と信頼構築講座

【ロジカル・リーダーシップ系】

- ・チームビルディング研修
- ・任せる力・支える力リーダーシップ
- ・ファシリテーション力養成
- ・問題解決リーダー実践研修
- ・組織変革リーダー養成講座

単発で研修を行うのではなく、御社の業界・業種、理念・ビジョン、課題に沿って、研修を組み合わせ、人と組織の成長と成果を創り出すのが社員研修コンシェルジュです。

社員教育コンシェルジュ 実例プログラム

【新人・若手社員向け：実践統合型プログラム】

目的：知識を“教える”ではなく、行動を“生み出す”新人育成

構成：社会人基礎＋経営数値＋営業ロールプレイ＋フォローアップ

特徴：自ら考え行動できる“即戦力人材”を短期間で育成

効果：

- ・ 配属3か月で即戦力化
- ・ 自己成長意欲の高い人材を輩出
- ・ 新人離職率0%（実施企業実績）

目的：「自ら考え、行動できる若手社員」を短期間で育成する

STEP1：社会人マインドセット&ビジネスマナー（2日間）

- ・ 社会人としての自覚・責任感・信頼の築き方を体得
- ・ 「会社とは何か」「働くとは何か」を対話・演習で理解
- ・ チーム課題発表による“自発的な学び”の促進

STEP2：経営数値の読み方・BS/PL基礎（1日間）

- ・ 経営の仕組みを「数字」で理解し、ビジネスの全体像をつかむ
- ・ 売上・利益構造、コスト・粗利の関係をケースで体験
- ・ “経営視点を持つ若手”を育成

STEP3：BtoB営業実践ロールプレイ研修（4日間）

- ・ 営業とは「課題解決業」とあるというマインド形成
- ・ 聴く・質問する・提案するのコミュニケーション演習
- ・ チーム別ロールプレイ（通信／精密機器／物流3社設定）
- ・ クライアント役（講師・アシスタント）へのヒアリング～提案
- ・ 最終日：プレゼンテーション大会＋表彰

STEP4：フォローアップ・伴走支援

- ・ 研修後1か月：成長レポート＋1on1面談
- ・ 3か月後：フォローアップセッション「配属後の課題共有」
- ・ 学びの定着を支援し、“行動変容の持続化”を実現



導入効果

- ・ 研修満足度100%（受講者アンケート）
- ・ 配属後3か月の離職率0%（導入企業実績）
- ・ 早期戦力化・チーム内エンゲージメント向上

【リーダー層向け：長期伴走型育成プログラム（6ヶ月）】

目的：

部下育成・信頼構築・任せる力を兼ね備えた“自走するリーダー”を育成する。
「プレイヤー」から「育てる側」へ意識を転換し、チーム全体で成果を出す力を養う。

STEP1：リーダーの自覚と役割理解（第1回）

- ・ “管理”ではなく“支援”としてのリーダーシップを学ぶ
- ・ 上司・部下・同僚との関係をマッピングして「関わりの構造」を可視化
- ・ 自らが理想とするリーダー像を言語化

STEP2：信頼関係を築くコミュニケーション（第2回）

- ・ “人を動かす”のは言葉よりも関わり方
- ・ 傾聴・共感・承認の演習を通して、部下との心理的安全性を高める
- ・ 対話を通して「部下のタイプ別対応力」を磨く

STEP3：部下の主体性を引き出す質問力（第3回）

- ・ 指示・命令から“問いかけ”による導きへ
- ・ 成長を促す「フィードフォワード質問」技術を習得
- ・ 面談・1on1での実践ロールプレイ

STEP4：任せる力・支える力（第4回）

- ・ 放任ではなく「任せて育てる」ための段階的アプローチ
- ・ 部下の成熟度に応じたタスク委譲モデル（SL理論ベース）
- ・ 任せた後のフォロー・承認・評価の仕組み設計

STEP5：チームで成果を出すPDCA（第5回）

- ・ チームゴール設定と役割分担
- ・ “報連相”をチームマネジメントに昇華
- ・ チーム成果を可視化するKPI設計と進捗マネジメント

STEP6：成長発表・アクションプラン共有（第6回）

- ・ 半年間の振り返りと個人ビジョン発表
- ・ 習得したスキルをチームで共有し、社内展開を計画
- ・ 修了証授与・次期育成リーダーへの引き継ぎ

導入効果

- ・ 部下の自発的行動率 40%UP（観察指標）
- ・ リーダー層の部下育成満足度 35%UP（社内アンケート）
- ・ 離職率 20% → 8%（-12pt）／約40～60%低下（導入企業平均）
- ・ 生産性（1人当たり成果）平均12%改善（目標設定・実行サイクル安定化）

【マネージャー向け：組織成果創出プログラム（6か月）】

目的：

“プレイングマネージャー”から脱却し、仕組みで成果を出す管理者を育てる。
数値・人・仕組みのバランスを整え、再現性あるチーム運営を実現する。

STEP1：マネージャーの役割と視座（第1回）

- ・ 「自分が動く」から「組織を動かし成果へ繋げる」へ
- ・ 成果を生むマネジメントの3軸（戦略／仕組み／人）を理解
- ・ 自チームの現状課題を分析

STEP2：目標設定と達成マネジメント（第2回）

- ・ 部下が“動きたくなる”目標設計
- ・ SMART+OKRの融合設計法
- ・ 進捗の見える化・レビュー文化の導入

STEP3：部下育成・評価・承認スキル（第3回）

- ・ フィードバックの質を変える3ステップ法
- ・ 成果・行動・姿勢の評価の分離
- ・ 承認文化の定着と心理的安全性の高い評価会話

STEP4：課題発見と問題解決手法（第4回）

- ・ 問題の構造を“見える化”する思考法（ロジックツリー・5Why）
- ・ チーム課題をデータで可視化し、施策を立案
- ・ ケーススタディ：実際の現場課題を題材に討議

STEP5：チーム会議・1on1・報連相の最適化（第5回）

- ・ “伝達の会議”から“創発の会議”へ
- ・ 部下が考える1on1の設計
- ・ チーム間連携を強化する報連相マネジメント

STEP6：成果発表と再現モデル共有（第6回）

- ・ 6か月の成果報告・ケース共有
- ・ “成果を再現できるチーム運営モデル”を社内へ展開
- ・ 次年度目標とマネジメント方針を策定



導入効果

- ・ チーム目標達成率 +12%（平均）
- ・ 管理職の“育成負担”実感 -15%（心理的ストレス軽減・アンケート指標）
- ・ 組織マネジメントの再現性・安定性が向上

【経営幹部向け：理念浸透・人材育成戦略プログラム（3か月）】

目的：

教育を“経営戦略”として再定義し、理念を**組織文化と行動**に落とし込む。
“育成文化を持つ組織”を経営の中核に据えるための上層部育成プログラム。

STEP1：理念の再定義と言語化（第1回）

- ・ 経営理念・ビジョン・ミッションの再確認
- ・ “理念を現場の言葉に翻訳する”ワークショップ
- ・ 経営層間での価値観共有と方向性の統一

STEP2：教育方針と文化設計（第2回）

- ・ 教育を“コスト”から“投資”へ転換
- ・ 「育てる人を育てる」仕組みづくり
- ・ 人材育成を軸にした組織文化設計のフレームワーク構築

STEP3：経営×教育の連動プランニング（第3回）

- ・ 経営計画と教育計画の接続
- ・ 人材ポートフォリオ／次世代リーダー育成計画策定
- ・ 組織成果と理念の“同時実現”モデルを構築

STEP4：未来構想発表・幹部合宿セッション

- ・ 各経営幹部が「自社の未来ビジョン」を発表
- ・ 全体で“理念の物語”を共有・浸透
- ・ 持続可能な“教育×経営統合モデル”を完成

導入効果

- ・ 理念の浸透率向上（従業員アンケート＋45％）
- ・ 幹部層の共通言語形成・意思決定スピード向上
- ・ 教育と経営が一体化した“成長する組織文化”の実現

まとめ：教育は点ではなく、線と構造で動かす。

ダイヤモンドビジネスアカデミーは、
「教える」から「仕組みで人を動かす」教育設計で、
企業の“人材成長×経営成果”を両立させる教育パートナーです。