



人材開発プログラム 2020

わたしたちのターゲットは、

“ 意識 ” です。

会社の未来は、「採用」から始まっている。

御社は何のために採用活動を行っていますか？

会社に入社した社員は、最初は右も左もわからず、すぐに戦力にはなりません、

そんな彼らも会社で様々な経験を積んでいき、やがて部下を持ちます。

そのような会社の未来を担っていく人材の育成は、採用の時点から始まっています。

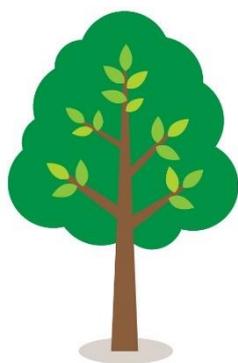
どのような人材を求め、どのような選考基準で、就活生のなにをどのように見て人材を選ぶのか？

これらについて「今」深く明確にすることで、

彼らの入社後の成長度合い、そして定着率も変化していきます。

会社を発展させるのも衰退させるものすべて「人」です。

会社の未来は、「採用」から始まっているのです。



「ひと」が「組織」を変え、 会社の「イノベーション」を起こす。

企業にとって大切な「ひと」は、会社という『樹』の根っこ部分(土台)です。

ひとは、それぞれ多種多様な能力(役割)を持っています。

ひとつひとつの根っこが「信頼関係」を築き、

集合体(組織)となって目的を共有、目的達成をめざすと、

『イノベーション(変革)』を起こします。

根っこである人の原点は、「意識」と「価値観」です。

トライアングル・トラストの人材開発は

「自意識形成」と「価値観の承認」をベースとしています。



第4次産業、そして企業統合、M&A に拍車がかかる時代の要とは・・・

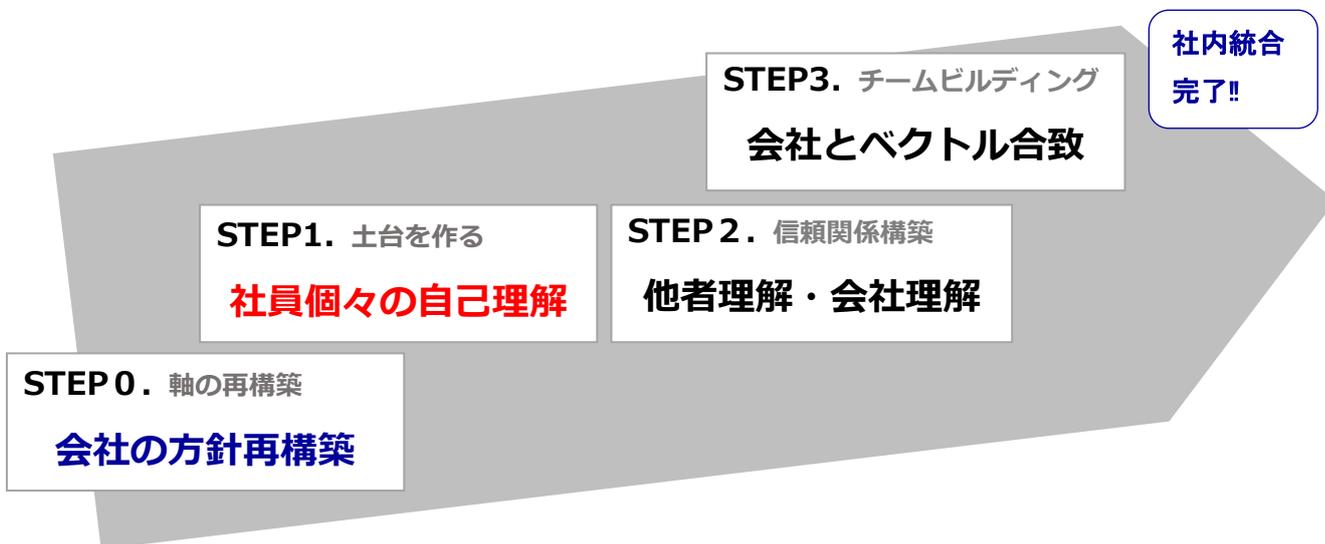
会社の資産である「ひと・もの・かね」の「ひと」へのウェイトが益々高まっています。

デジタル時代に生まれ従来とは違う価値観を持つ“Z世代”（1990年後半～2000年生まれ）が今後の会社の行く末に大きな影響をもたらすでしょう。その中で大切なのが、「個」から「組織」への確立と統合です。

※Z世代…生まれた時からパソコンやインターネットが自由に使い、小さな時からスマホやYouTubeを通じて世界のあらゆる情報をキャッチしている。そして、それらを使って混雑な社会問題を解決しようとするなど、今迄は思いもよらなかったことに果敢にチャレンジし、これからの社会を大きく変化させる、期待のデジタルネイティブ世代。

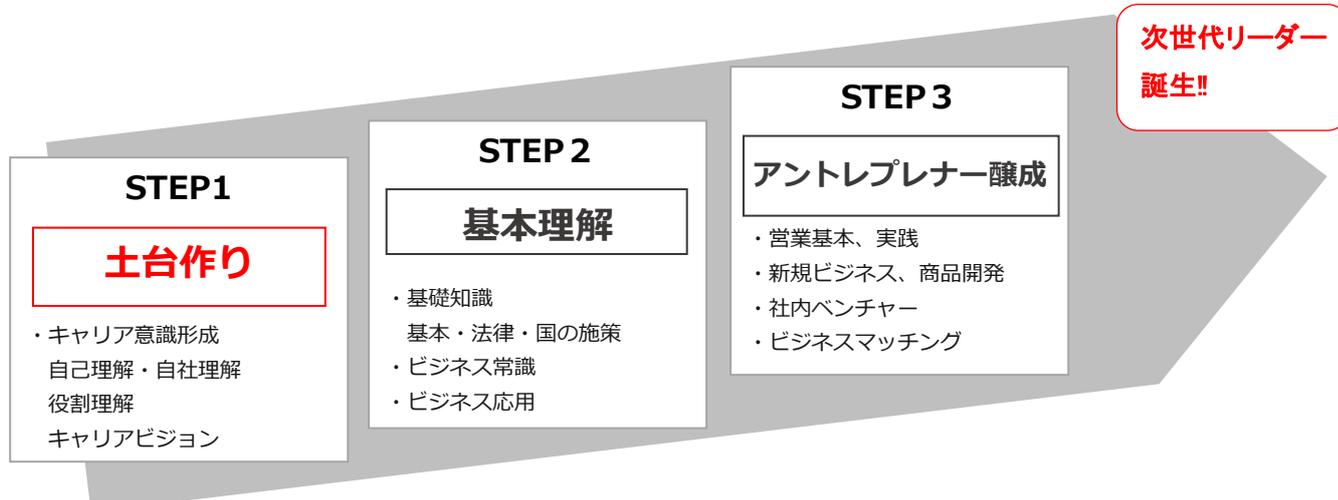
1. 社内統合

会社の軸を再構築し、現社員が納得の組織づくり、会社と組織のベクトル合わせが必要です。



2. 次世代リーダー育成

次世代リーダーとなる内定者・新入社員のみなさんの「個の力」を育み、働き方改革などの「こと」に伴い、また「モノ」を活用して、キャリア意識形成からリーダーに育成します。



トライアングル・トラストの人材開発プログラム

■ターゲットは、『意識』

職場環境での「信頼感」や「安心感」が、仕事への動機付けを深め、「目標設定」や「目標達成」への欲求に繋がります。その根底にあるのが、個々の「意識」です。

会社の原動力となる「人」は、これからさらに多様化します。

多様化する社員が自分の職務、役割をこなすためには、その前提に上司との間に「信頼関係」や「安心感」が関係します。それは、組織が自分を「認めているか」「必要としているか」ということです。弊社の役割は、個々の意識を把握して目に見えない、相手を可視化し、判断や理解ができるようにするのがわれわれの役割です。

■次世代リーダー社員研修

内定時～入社～中間管理職 までの数年間を、じっくりと“土台づくり”からはじめ、基本の理解、応用実践力を身に付け、会社の将来を担う幹部候補生(戦力人材リーダー社員)を養成します。

その基本となる教育は、「キャリア意識形成」と「アントレプレナーシップ育成」です。

[1]キャリア意識形成

「そもそも自分は何のために生きているのか?」「なぜ、働くのか?」

人生の生き方の指針を定め、働く目的を明確にする土台づくりが、「キャリア意識形成」です。

ベースである「自己理解」「他者理解」「自社理解」を整えることで、「仕事への動機付け」や「会社への帰属意識」が高まり、主体性のある人材となります。そして、次の諸能力(基礎力)を養うことで、行動改革に繋がります。

職業的発達課題における諸能力 4能力8要素

4能力	8要素	
人間関係形成能力	自他の理解能力	コミュニケーション能力
情報活用能力	情報収集・探索能力	職業理解能力
将来設計能力	役割把握・認識能力	計画実行能力
意思決定能力	選択能力	課題解決能力

[2]アントレプレナーシップ醸成

「アントレプレナー(entrepreneur)」の直訳は、「起業家」。語源は仏語で、「引受人」という意味です。

『無』またはこれに近い状態から人・モノ・金といった経営資源を駆使し、新たな又は従来とは異なる「モノ」や「こと」「サービス」を創造し、世の中に新しい付加価値と富を創造する人を指します。

トライアングル・トラストの人材開発プログラムは、段階を追いながら時間を掛け、アントレプレナーシップ(起業家精神)を持った即戦力人材、将来の幹部候補生が醸成します。彼らが、企業変革の要人材となることでしょう。

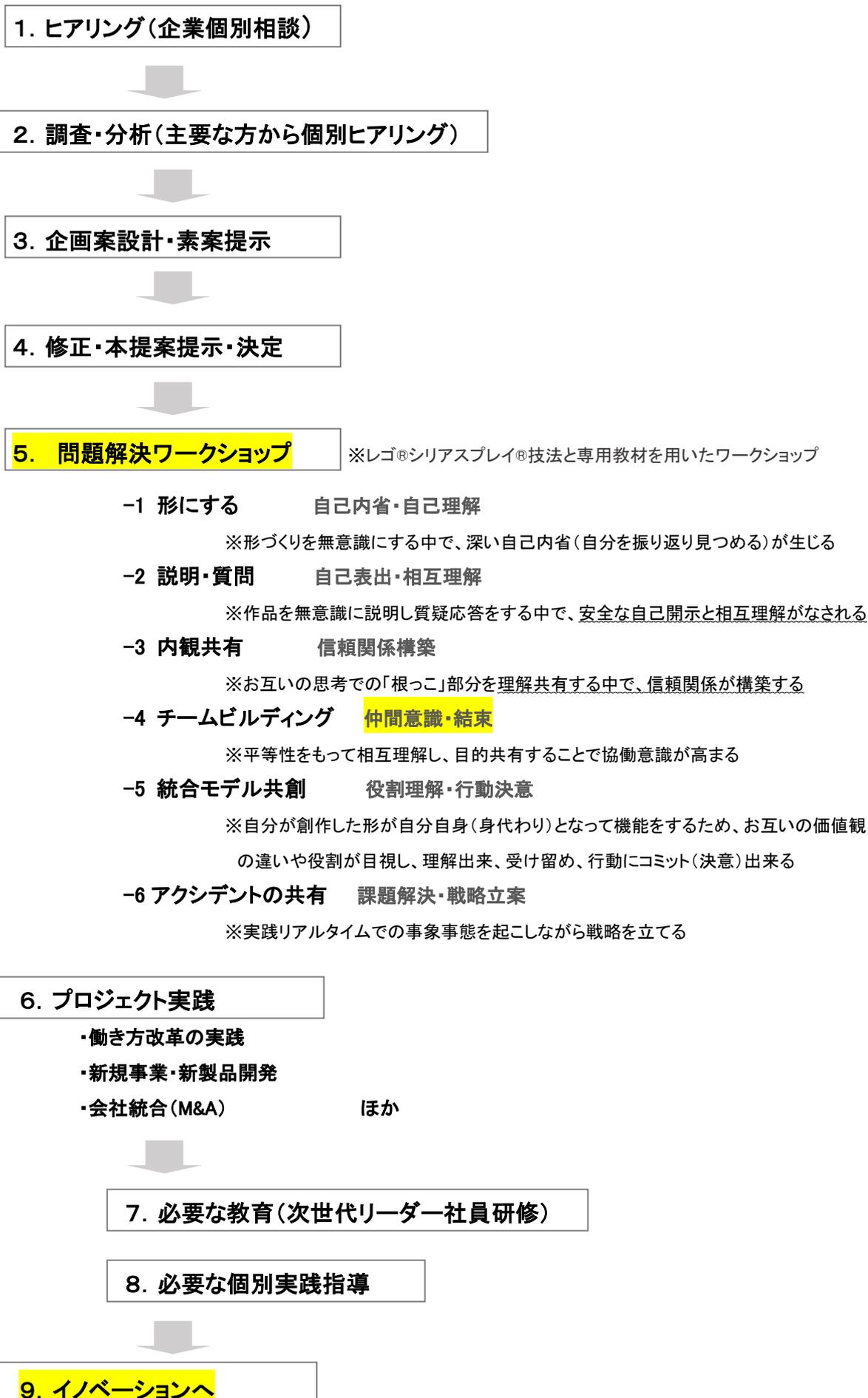
[3]人材開発プログラムの流れ

人材開発プログラムの目的は、「課題解決」と「自律化」の支援です。

企業が抱える問題、そしてその基となる課題はそれぞれ違います。

問題解決ワークショップ「レゴ®シリアスプレイ®技法と専用教材を用いたワークショップ」トレーニングをベースに、自律化を伴いながら、「キャリア開発」「チームビルディング」「組織ビジョンづくり」「新規事業開発」を行います。

《流れ》



[4]「レゴ®シリアスプレイ®技法と専用教材を用いたワークショップ」の有効性

企業が抱える問題、そしてその基となる課題はそれぞれ違います。
問題解決をするのは、すべて社内のみなさんです。
問題解決は、それに取り掛かるみなさんが「自分ごと」でないと解決に辿り着くことは出来ません。

「レゴ®シリアスプレイ®」は、訓練されたファシリテーターのリードで行う手法です。
「モノづくりから学ぶ＝手と脳は互いに連携を取り相互に信号のやり取りをしながら新たな知識を構築する」という教育理論「コンストラクショニズム」を基にしています。

レゴ®ブロックで自分の考えを形(可視化)にしてチームメンバー伝える(自己開示)中で自己理解を深めます。
全員参加型、平等性のルールからチームワーク意識が高まり、課題への取り組みが「自分ごと」、して「自分たちの課題」と捉え、その課題解決に向けてチームとしての取り組むようになります(学習する組織づくり)。

《ワークショップの流れ》

1. 問いを立てる … ファシリテーターがテーマ(目的)に応じて「問い」を提示します
2. つくる … 個々に、自分の感性(思い・考え・気づき)で、作品を作ります
3. 共有する … 全員が作品に込められたストーリーを発表し、グループで共有します
4. 振り返る … 作品について質問し気づきを深めます
5. 全員で共有 … 個々の作品をグループで1つにまとめ、グループ毎に発表、共有します

■レゴ®シリアスプレイ®特設 WEB ページ

○ 概要

<https://lsp.triangle-trust.jp/>



○ 無料体験会

<https://lsp.triangle-trust.jp/free-trial/>



[5]講師とカリキュラム

講師は現役時代にその道を究めたプロ講師です。失敗や成功を積み上げてきた講師陣は、豊富な経験から受講者に合わせた講義内容、事例紹介などをわかりやすく指導します。
また各講師のオリジナル研修プログラムをトータルプロデューサーが「人材開発」の目的にあわせて内容を見直しオリジナルプログラムに設計し直して、講義とワークショップの組み合わせで実施いたします。

■講師紹介 P23～P25

■次世代リーダー社員研修一覧 P07

■次世代リーダー社員研修カリキュラム P08～22

[6]特徴は、トライアングル(三方よし)

15年以上にわたり、人材育成や企業コンサルティングの実績を持つトライアングル・トラストがプロデューサー役となり、講師、そして企業担当者の3者が一体となって、企業の課題解決やイノベーションに向けて、ねらいを明確にしプログラム内容を策定し実践し、目的達成をめざします。企業にとっても、社員にとっても、お客さまにとっても良い結果でないと意味がありません。

[7]トータルプロデューサー



安田 真浪 (株)トライアングル・トラスト代表取締役 武道家
ミラサポ(中小企業庁)専門家、愛知労働局講師

新聞記者、探偵、ボディガード、物流、小売販売業、税理士事務所、外資系企業保険(全国3位)などさまざまな業種・職種の経験を元に、2004年に(有)トライアングル・トラストを設立。

当初は起業コンサルタントとして創業セミナーや創業支援(Dream Gate=経産省後援、2010中部相談件数 No.1獲得)、経営革新支援を行う。リーマンショック以降は、官公庁事業で人材育成、定着支援事業に取り組む。現在は、企業の課題解決に伴うコンサルティングで、多種多様な業界の人材問題・新規事業企画・開発・運営を得意とする。産学官に広いネットワークを持つのが強み。

[8]実績

■アンケート結果

受講者満足度 **95%** 以上継続中です。



企業規模は、上場大手企業から中小企業まで幅広く、業界は、製造メーカー、建設、商社、サービス業、調査分析、結婚式場、アパレルほか多種多様。

研修終了後、受講者のみなさんが主体性を持ち、自主的に「ことを起こす」のが特徴です。(例:社内改善委員会立ち上げ、部下への勉強会実施、新入社員教育担当 など)

《業界》

メーカーを中心に、環境系、建築、建築関連、建設工事など

■実績レポート

○ 直近の実施後アンケート・実績一覧

https://triangle-trust.jp/company/results/?from_main_top



○ 最新レポート

https://triangle-trust.jp/category/report/?from_main_top



■次世代リーダー社員研修一覧

〔0〕ヒアリング	0001. 企業個別相談（初回 30 分無料）	1 時間～	
〔1〕問題解決 レゴ®シリアスプレイ®技法と 専用教材を用いたワークショップ	0101. 学生モニタリング	3 時間～	P08
	0102. 内定辞退回避	3 時間～	08
	0103. 適人材確保	3 時間～	08
	0104. 早期離職回避	6 時間	09
	0105. 働き方改革	6 時間	09
	0106. 会議ファシリテーション	6 時間	09
	0107. 起業家マインド	6 時間	10
〔2〕基本知識 法令・国の政策に準ずる知識習得	0201. 体験型パワハラ	6 時間	10
	0202. リアルロープレ・パワハラ	6 時間	10
	0203. ハラスメント防止	6 時間	11
	0204. コンプライアンスと安全教育	6 時間	11
	0205. 女性活躍推進	6 時間	12
	0206. 働き方改革	6 時間	12
	0207. ダイバーシティ	6 時間	13
〔3〕業績アップ	0301. ビジネスプラン作成（えんじえるゲーム®）	12 時間	13
	0302. 営業マンスペシャル合宿	1 泊 2 日	13
〔4〕レクリエーション	0401. コミュニケーション	6 時間	14
	0402. ドラムサークル	3 時間	14
〔5〕次世代リーダー育成 アカデミー 10回コース	0501. キャリアビジョン	6 時間	15
	0502. ビジネス基礎	6 時間	15
	0503. コンプライアンス	6 時間	15
	0504. 仕事の進め方	6 時間	16
	0505. 会社の売上	6 時間	16
	0506. 働く条件	6 時間	17
	0507. コミュニケーション	6 時間	17
	0508. フォローアップ①	6 時間	17
	0509. フォローアップ②	6 時間	18
	0510. 学び直し（仕事の基本）	6 時間	18
〔6〕スキルアップ	0601. キャリア意識形成	6 時間	19
	0602. 人材育成力向上	4 時間× 5 回	19
	0603. 課題解決力向上（KJ 法）	6 時間× 2 回	19
	0604. 職長・安全衛生責任者教育	7 時間× 2 回	20
	0605. メーカー	6 時間	20
	0606. 財務	6 時間	21
	0607. 労務管理	6 時間	21
	0608. 組織経営	6 時間	21
〔7〕体験会	0701. レゴ®シリアスプレイ®無料体験会	1.5 時間	
	0702. レゴ®シリアスプレイ®有料体験会	1.5 時間～	

※上記カリキュラムは、シラバスで詳細内容を確認出来ます。

■次世代リーダー社員研修 カリキュラム

[1] 問題解決

レゴ®シリアスプレイ®技法と専用教材を用いたワークショップ

0101. 学生モニタリング ものを使得の教育

【目的】学年ごとに特性の違う新卒者予定者の価値観を把握し、的確な採用戦略を立案

【対象】大学生 若手社員

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ◎はじめに ◎レゴ®シリアスプレイ®の技法と専用教材を用いたワークショップ ◎振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークの目的設定 ・自己紹介 ・基礎ワーク ウォーミングアップ ・応用ワーク 自己理解／価値観 ・応用ワーク 理想の働き方 ・振り返りとまとめ

0102. 内定辞退回避 ものを使得の教育

【目的】働くことへの不安や迷いのある時期に、自分の可能性に気づかせ働くことへの期待を高める

【対象】内定者

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ◎はじめに ◎レゴ®シリアスプレイ®の技法と専用教材を用いたワークショップ ◎振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークの目的設定 ・自己紹介 ・基礎ワーク ウォーミングアップ ・応用ワーク 過去： 学生時代の価値観 人生観 ・応用ワーク 未来： 将来の「ありたい姿」 ・応用ワーク 統合： 個々の「ありたい姿」を共有 チーム意識を高める ・応用ワーク 行動： 入社までの「自分のやるべき行動」を決める ・振り返りとまとめ

0103. 適人材確保 ものを使得の教育

【目的】自己理解、チームで創造することを知る

【対象】新卒者

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ◎はじめに ◎～レゴ®シリアスプレイ®技法と専用教材を用いたワークショップ～ ◎振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークの目的設定 ・自己紹介 ・基礎ワーク ウォーミングアップ ・応用ワーク 自己理解 ・応用ワーク ありたい姿 ・応用ワーク 未来創造 ・発表 ・振り返りとまとめ

0104. 早期離職回避 ものを使得の教育

【目的】将来像(3年後の自分)を描き、組織での自分の役割意識を高め、実践する行動を決める

【対象】新入社員

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに ◎レゴ®シリアスプレイ®の技法と専用教材を用いたワークショップ ◎振り返り	・ワークの目的設定 ・自己紹介 ・基礎ワーク ウォーミングアップ ・応用ワーク 過去: 入社前の経験 人生観 ・応用ワーク 未来: 3年後の「ありたい姿」 ・応用ワーク 障壁: 「ありたい姿」に向かう自分の障壁を自覚 ・応用ワーク 原動力: 「ありたい姿」に向かう自分を後押しするもの ・応用ワーク 統合: 個々の「ありたい姿」を共有、チーム意識を高める ・応用ワーク 行動: 組織での役割を自覚し「自分のやるべき行動」を決める ・振り返りとまとめ

0105. 働き方改革 ものを使得の教育

【目的】多様な視点を当たり前双方が受け入れ、健全で強い組織を構築する足がかりとする

【対象】内定者・新入社員・リーダー社員・幹部社員・経営者

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに ◎健全で強いダイバーシティ組織を創る レゴ®シリアスプレイ®の技法と専用教材を用いたワークショップ ◎振り返り	・ワークの目的設定 ・自己紹介 ・基礎ワーク ウォーミングアップ ・応用ワーク チームの共有の価値観を探求 ・応用ワーク チームの中での自分の貢献 ・応用ワーク 自分、他のメンバーとのつながり ・応用ワーク 過去: チームの今をつくった過去 ・応用ワーク 未来: 「チームのありたい姿」 ・応用ワーク 障壁: ありたい姿に向かう障壁 ・応用ワーク 行動: 個々が行動を決めチームに宣言する ・振り返りとまとめ

0106. 会議ファシリテーション ものを使得の教育

【目的】組織文化の浸透 組織内の意識の調整

【対象】内定者・新入社員・リーダー社員・幹部社員・経営者

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに ◎レゴ®シリアスプレイ®の技法と専用教材を用いたワークショップ	・ワークの目的設定 ・自己紹介 ・基礎ワーク ウォーミングアップ ・応用ワーク 企業としての共有の価値観を探求

◎振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・応用ワーク 組織のアイデンティティ ・応用ワーク 外部からの要求、期待 ・応用ワーク 未来：何が起きるかイメージする（複数） ・応用ワーク 事態：起こりうる事態に対して戦略をたてる ・応用ワーク プレイ：戦略をテストする （ワークの中でシュミレーション） ・応用ワーク 行動：個々が行動を決めチームに宣言する ・振り返りとまとめ
-------	---

0107. 起業家マインド ものを使得の教育

【目的】全員がオーナーシップを持てる組織づくり

【対象】内定者・新入社員・リーダー社員・幹部社員・経営者

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに ◎レゴ®シリアスプレイ®の技法と専用教材を用いたワークショップ ◎振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークの目的設定 ・自己紹介 ・基礎ワーク ウォーミングアップ ・応用ワーク 自己理解 価値観 ・応用ワーク 他者への貢献 ・応用ワーク 顧客をイメージする ・応用ワーク 顧客の「Jobs・Paines・gain」を探求 ・応用ワーク 顧客への「価値創造」 ・応用ワーク 顧客ニーズを探求ブラッシュアップ ・応用ワーク 新たなビジネスモデルコンセプト ・応用ワーク 実現に向けての行動を決める ・振り返りとまとめ

[2] 問題解決

0201. 体験型パワハラ 個の力を育む教育

【目的】ハラスメントを防止し、働きやすい職場を作るために必要な基礎知識を身につける

【対象】新入・若手社員、リーダー社員、管理職、経営者

【講師】安江 美和子 ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに ◎「ハラスメント」とは？ ◎「ハラスメント」判例紹介 ◎ケーススタディ ◎働きやすい職場へ ◎振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・グループワーク ・グループワーク ・振り返りとまとめ

0202. リアルロープレ・パワハラ ことに伴う教育

【目的】企業に於ける職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為を事前に防ぐ。

【対象】新入・若手社員・リーダー・管理職

【講師】伊東 賢一 ※プロフィール P24 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに ◎ハラスメントを知る ◎リアルパワーハラスメント危険度チェックシートを活用する ◎良い指示の仕方に対策を考える ◎良い人間関係の形成対策 ◎職場のハラスメント(パワハラ・セクハラ)を防止するために ◎被害者・加害者状況を知り、管理者への指導ポイント ◎まとめ・その他 ◎振り返り	・目的設定 ・自己紹介 1) 褒め方、叱り方の原則 2) コミュニケーション技法の取得 3) リーダーシップの能力向上・問題解決策 ・振り返りとまとめ

0203. ハラスメント防止 ことに伴う教育

【目的】人を困らせること、嫌がらせることを職場から無くし、明るい職場づくりと従業員の定着率を上げる

【対象】新入・若手社員・リーダー・管理職

【講師】伊東 賢一 ※プロフィール P24 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに ◎ハラスメントとは ◎ハラスメントの実情を知る ◎コミュニケーションは非言語 ◎個人能力確認する(ロビンの器) ◎景気に左右する LPC 理論測定する ◎人材・人財の育て方 ◎まとめ・その他 ◎振り返り	・目的設定 ・自己紹介 ・振り返りとまとめ

0204. コンプライアンスと安全教育 ことに伴う教育

【目的】SNS 等で動画拡散リスクが、企業にとって莫大な損失とブランド力のダウンに繋がる。事前の予防管理を習得する。同時に製造業・建設業等における労働災害撲滅・リスクアセスメント・KYT を習得する。

【対象】リーダー・管理職

【講師】伊東 賢一 ※プロフィール P24 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに	・目的設定

<ul style="list-style-type: none"> ●リスクとは ●コンプライアンスとは ●外資系企業のコンプライアンスとは ●コンプライアンス憲章 (チーム討議および署名) ●労働災害防止 ●まとめ・その他 ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返りとまとめ
--	---

0205. 女性活躍推進 ことに伴う教育

【目的】女性の採用・職務拡大や管理職登用等女性の活躍の必要性の理解

【対象】リーダー・管理職

【講師】高橋 康友 ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●日本の抱える深刻な労働問題 ●働き方改革の事例 ●働き方改革の本質 ●女性就労の現状 ●女性活躍推進法の目的と内容 ●女性活躍推進の事例 ●女性が活躍できない職場のリスク ●これから求められるマネジメント ●経営者や管理者の取り組む課題 ●「自社の課題と解決策を考える」 ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・事例 ・事例 ・ワーク ・振り返りとまとめ

0206. 働き方改革 ことに伴う教育

【目的】働き方改革関連法の理解、労働生産性を高めるための考え方と手法の習得

【対象】リーダー・管理職

【講師】高橋 康友 ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●日本の抱える深刻な労働問題 ●働き方改革の事例 ●働き方改革とは ●働き方改革関連法の目的と内容 ●労働生産性を挙げる具体策 ●業務改革: ECRSの4原則 ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・事例 ・事例とワーク <ul style="list-style-type: none"> ① 社員のスキルアップと適正配置 ② 社員のモチベーションアップ ③ 業務改革: ECRS の4原則 ④ 高付加価値化 ⑤ 組織化と仕組み化 ・振り返りとまとめ

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●ドラムコール ●ドラムサークル ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・自由演奏(ワーク) ・楽器の使い方 ・自由演奏 ・クールダウン~シェアリング ・振り返りとまとめ

[5] 次世代リーダー育成アカデミー

0501. キャリアビジョン 個の力を育む教育

【目的】キャリアについて考える

【対象】新入・若手社員

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●レゴ®シリアスプレイ技法と専用教材を用いたワークショップ ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・キャリアとは(講義) ・働き方が変わる未来(講義) ・キャリアビジョン(ワーク) ・要点まとめ(講義) ・振り返りとまとめ

0502. ビジネス基礎 個の力を育む教育

【目的】知っていることと実際にできることの違いを理解、実現場で対応できる能力を育む

【対象】新入・若手社員

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●レゴ®シリアスプレイ®技法と専用教材を用いたワークショップ ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・働き方が変わる未来(講義) ・ビジネス基礎(ワーク) ・自律型現場対応力(講義) ・型を覚えたら活用する(講義&ワーク) ・予期せぬ出来事への対応力(ワーク) ・思考領域を広げる(ワーク) ・振り返りとまとめ

0503. コンプライアンス 個の力を育む教育

【目的】SNS 等で動画拡散リスクが、企業にとって莫大な損失とブランド力のダウンに繋がりが、事前の予防管理を学ぶ。

【対象】新入・若手社員

【講師】伊東 賢一 ※プロフィール P24 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●リスクとは ●コンプライアンスとは ●外資系企業のコンプライアンスとは ●コンプライアンス憲章 (チーム討議および署名) ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・講義 ・講義 ・講義 ・ワーク ・まとめ・その他 ・振り返りとまとめ

0504. 仕事の進め方 個の力を育む教育

【目的】働くことへの意識、動機、捉え方を知る 実務の中で現場に応じて何を優先するかを理解する

【対象】新入・若手社員

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●レゴ®シリアスプレイ®技法と専用教材を用いたワークショップ ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・働く意識(講義&ワーク) ・会社とは 会社のルール(講義&ワーク) ・仕事の流れ ホウ・レン・ソウ(講義&ワーク) ・振り返りとまとめ

0505. 会社の売上 個の力を育む教育

【目的】売上・コスト・利益についての正しい理解

【対象】新入・若手社員

【講師】高橋 康友 ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●売上とコストと利益の関係 ●売上の中身 ●売上をアップさせる方法 ●原価とその他の経費 ●コスト削減策 ●固定費と変動費 ●損益分岐点売上高 ●5つの利益 ●収益の増やし方 ●付加価値を高める: 収益性と生産性 ●付加価値を高める具体策 ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・振り返りとまとめ

0506. 働く条件 個の力を育む教育

【目的】社会や会社のルール、働くことの意義への理解

【対象】新入・若手社員

【講師】高橋 康友 ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに	・目的設定 ・自己紹介
◎会社とは、組織とは ◎会社の規則 ◎法令順守クイズ ◎報酬の種類と仕組み ◎学ぶことの大切さ ◎働き方改革とは ◎生産性を高める ◎視野を広げて見て考える ◎業務の全体像をつかむ ◎将来を考える ◎付加価値を生む仕事をする ◎会社の強みを活かす ◎自ら貢献する ◎振り返り	・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・振り返りとまとめ

0507. コミュニケーション 個の力を育む教育

【目的】コミュニケーションの基礎を学び、互いに理解しあいながら、技術を向上する

【対象】新入・若手社員

【講師】松尾 交子 ※プロフィール P25 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに	・目的設定 ・自己紹介
◎自己紹介・勉強の技術・能力の公式・理解の公式	・講義
◎コミュニケーションドリル・ディプリケーションドリル	・ワーク
◎感情のトースケール・チームの要素	・ワーク
◎振り返り	・振り返りとまとめ

0508. フォローアップ① 個の力を育む教育

【目的】自分自身を事業と捉えたビジネスモデルを描き、自分が仕事を通じどのようでありたいのかを明確にする

【対象】新入・若手社員

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに	・目的設定

<ul style="list-style-type: none"> ●ビジネスモデル前編 ●【自己分析】【働き方】【役割】 ●個人のビジネスモデル作成 ●発表 ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己紹介 ・講義 ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・振り返りとまとめ
---	---

0509. フォローアップ② 個の力を育む教育

【目的】会社のビジネスモデル作成し、自分の役割を明確にする

【対象】新入・若手社員

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●ビジネスモデル後編 ●【会社を理解】【会社の課題】【理想の会社】 ●自社のビジネスモデル作成 ●発表 ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・講義 ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・振り返りとまとめ

0510. 学び直し 個の力を育む教育

【目的】仕事の基本を振り返り、次のステップに向けての課題設定

【対象】新入・若手社員

【講師】高橋 康友 ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ●はじめに ●社会人としての心構え ●会社のルール ●演習「仕事の基礎知識チェック」 ●仕事の目的・期限・レベルを確認する ●段取りする ●仕事の流れをつかむ ●演習「仕事の流れから問題点を見つける」 ●仕事のコミュニケーション能力を高める ●演習「クレーム対応」 ●計画を立てる ●演習「アクションプランを立てる」 ●演習「ステップアップする」 ●振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・ワーク ・振り返りとまとめ

[6] スキルアップ

0601. キャリア意識形成 個の力を育む教育

【目的】組織内で働く意味の認識、キャリア意識の形成と確立

【対象】リーダー・管理職

【講師】中居 仁司 ※プロフィール P24 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ◎はじめに ◎キャリアとは ◎会社と自分、お客様との関係 ◎働く意味の考察 ◎ありたい姿(WILL)・組織の要請(MUST)・自己スキル(CAN)の整合を図る行動計画立案 ◎振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・講義 ・自分のキャリア上の課題抽出と事例検討(個人ワーク・グループワーク) ・講義 ・講義、個人ワーク ・講義、個人ワーク・グループワーク ・振り返りとまとめ

0602. 人材育成力向上 個の力を育む教育

【目的】リーダーとしての自覚を持ち、部下を指導・育成するための基本的な考え方や知識を深める

【対象】リーダー社員

【講師】川村 ひとみ ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ◎はじめに ◎【1回目】 ◎【2回目】 ◎【3回目】 ◎【4回目】 ◎【5回目】 ◎振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・キャリア意識形成 ・コミュニケーション・トレーニング ・人材育成基礎 ・タイプ別部下育成法 ・組織づくり ・振り返りとまとめ

0603. 課題解決力向上 ものを使った教育

【目的】問題意識を持って自ら課題解決に取り組むための考え方と手法の習得

【対象】リーダー・管理職

【講師】高橋 康友 ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ◎はじめに ◎【1日目】 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・課題解決の6ステップ ・論理的思考力を高める

<ul style="list-style-type: none"> ◎【2日目】 ◎振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・演習「自社の問題点の把握」 ・ステップ1「発散:ブレインストーミング」 ・ステップ2「収束:KJ法」 ・ステップ3「構造化:Whyツリー」 ・問題構造化のブラッシュアップ ・演習「課題を設定する」 ・演習「解決策を考える」 ・計画の重要性 ・演習「行動計画を立てる」 ・振り返りとまとめ
---	---

0604. 職長・安全衛生責任者教育 ことに伴う教育

【目的】上記の5業種を含め、労働安全衛生法第60条、60条-2によって、特別教育「職長・安責者ライセンス」を得ることができる

【対象】建設業・製造業・電気業・ガス業・自動車整備業・機械修理業(6業種)監督・班長・リーダーとして任命され、仕事を行う上で、現場で指揮命令する新任の職長

【講師】伊東 賢一 ※プロフィール P24 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ◎はじめに ◎【1日目】 ◎【2日目】 ◎振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・作業方法の決定 ・適正配置に関すること ・リスクアセスメント(4時間) ・労働者に対する指導又は監督方法(1時間) ・労働者に対する指導又は監督方法(1.5時間) ・異常時における措置(1.5時間) ・労働災害防止(2時間) ・安全衛生責任者の職務等 ・統括安全衛生管理の進め方 ・振り返りとまとめ

0605. メーカー 個の力を育む教育

【目的】協調して、製造と販売の相乗効果(シナジー)を上げ、付加価値を武器にする

【対象】製造販売企業の営業・製造部門従事者および管理職

【講師】伊東 賢一 ※プロフィール P24 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ◎はじめに ◎もの造り製造業(メーカー)と直接販売(コンサルティングセールス)の優位性 ◎振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・社是、企業の売上・営業利益再確認 ・部門別 SOWT 分析作成、発表 ・部門別ナドラーモデル作成発表 ・メーカー課題と個人課題 ・コンプライアンス憲章 ・まとめ・その他 ・振り返りとまとめ

0606. 財務 個の力を育む教育

【目的】幹部社員へ、経営の判断材料となる財務・経理情報を理解し、部下指導ができるようになるための
基本知識の習得を講義と演習により学ぶ

【対象】リーダー・管理職

【講師】小島 悟志 ※プロフィール P24 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに	・目的設定 ・自己紹介 ・企業会計原則、税法とは
◎【財務に関する事項】	・経理・財務の基本とその業務範囲 ・資金計画の作成に関する基礎知識 ・資金繰り表作成演習
◎【経理・経営に関する事項】	・経営分析指標とその利用方法 ・経営分析演習
◎振り返り	・振り返りとまとめ

0607. 労務管理 個の力を育む教育

【目的】人を生かす労務管理のために、日常発生する問題事例を検討しながら法律知識とその解釈を
深める／試用期間、服務規律違反、メンタル不調、退職時トラブル等への対応力を付ける

【対象】リーダー・管理職

【講師】有田 恵子 ※プロフィール P23 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
◎はじめに	・目的設定 ・自己紹介
◎【労働基準法等の解釈・運用】	・試用期間の意味とその運用・法律的な解釈 ・服務規律…職務についている者が守るべき規則、サービスの就業規則 規定 ・休職制度の規定とその運用実務 ・期間の定めのない契約・期間の定めのある契約(有期雇用契約) の運用・留意点、契約締結時 契約期間中 契約満了時 ・契約更新の判断 ・有期契約から無期契約への転換の仕組み ・退職勧奨とは…人選・応じない社員への対応 ・企業が抱える課題等
◎【問題事例・検討】	・一般的な職場トラブル問題事例 ・過去に向き合った問題実例2例 以上を、自分の問題として解決策を検討し、他者の意見を聞き ながら、発見や気づきを自ら得るワークショップ形式の研修
◎振り返り	・振り返りとまとめ

0608. 組織経営 個の力を育む教育

【目的】会社事業目的達成のための組織と仕組みや、個人と組織の関係性の理解、組織への貢献意欲の
醸成

【対象】リーダー・管理職

【講師】中居 仁司 ※プロフィール P24 参照

●カリキュラム

テーマ	項目
<ul style="list-style-type: none"> ◎はじめに ◎会社の定義、組織と管理形態 ◎会社・顧客・従業員の関係性 ◎労働市場の環境変化 ◎マネジメントの役割と自分の課題抽出 ◎組織における個のあり方 ◎振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的設定 ・自己紹介 ・講義 ・講義 ・講義 ・講義、個人ワーク・グループワーク ・講義、個人ワーク・グループワーク ・振り返りとまとめ

■講師紹介

川村 ひとみ (レゴ®シリアスプレイ®・ビジネス基礎・人材育成力向上)

・レゴ®シリアスプレイ®メソッドと教材活用トレーニング修了認定ファシリテーター・NLP コーチ



アパレルメーカー新規開拓営業部勤務から、(株)ダスキンFC加盟店に営業職として転職。組織運営リーダーを経たのち、新規開業支店支店長として、店舗運営、営業戦略、組織運営人材雇用育成、新規事業の立ち上げに従事。現在は、企業、各種団体、就労支援者へレゴ®シリアスプレイ®メソッドと教材を活用した体験型ワーク研修ファシリテーション。また、教育現場では、職業講話、ビジネスマナー就職面接指導なども務める

高橋 康友 (仕事の進め方・仕事の基本・課題解決力向上)

・中小企業診断士



大学卒業後、電子部品・半導体の専門商社やベンチャー製造業にて約20年間営業に従事し、さまざまなタイプの営業組織で営業経験・管理経験を積むなかで“組織づくり”のノウハウを培うベンチャー製造業では、起業MBO、営業譲渡、分社化を経験。平成18年中小企業診断士登録を機に高橋経営相談所を開業。経営戦略・経営計画策定、課題解決型組織づくり、事業承継の支援を中心に経営コンサルティング業務を行っている。リーダー研修、事業承継塾などの研修・セミナーも実施している。

有田 恵子 (働く条件・人材育成力向上・コミュニケーション)

・社会保険労務士・行政書士・産業カウンセラー ほか



トヨタ車体(株)人事部勤務、その後、社会保険労務士事務所と税理士事務所にて修業を積んで有田労務管理事務所を設立し、現在に至る。2005年より高齢者雇用アドバイザーとして企業のサポートをする。2008年愛知大学オープンカレッジで労務管理ビジネス講座の講師を務め、2010年にはTWI-JRトレーナー(監督者訓練必須研修修了)となる。高齢者雇用・活用に関する、法改正に対応した助言・支援や、高齢者戦力化をねらいとした、就業意識向上研修、そして働き方改革に伴う「同一労働同一賃金の考え方」などを得意とする。

安江 美和子 (ハラスメント)

・社会保険労務士・年金コンサルタント・CDA・AFP・産業カウンセラー ほか



1983年〜旧郵政省での勤務を経て、2006年社会保険労務士・キャリアコンサルタントとして独立し、現在に至る。関与先企業の労務管理全般の採用から退職までの各種手続き及びコンサルティングを行い、会社の経営を助けたり、良好な労使関係を作り出したりすることに力を尽くしている。得意分野は労務管理と年金。講師としては労働関係諸法令・退職・年金など人の事に関わること、キャリア・メンタルヘルスなど人の心に関わることを専門に官公庁、大学、企業での実績多数。

五十川 将史 (求人票の書き方)

・社会保険労務士



ハローワーク職員としての求人受理や職業紹介経験、一般企業での採用担当、社会保険労務士として関与先の採用活動の支援経験を生かした、日本唯一のハローワーク求人専門社労士として活動を続け、2018年6月に「ハローワーク採用の絶対法則」(誠文堂新光社)を発売。Amazon ランキング 人事・労務管理部門で、第1位を獲得する。

伊東 賢一（ハラスメント・職長）

・職長・安全衛生責任者トレーナー・作業環境測定士・二級土木施工管理技士 ほか



南山大学大学院ビジネス研究科 MBA 取得。
キャタピラー三菱株式会社～中日本キャタピラー三菱建機販売株式会社～キャタピラー教習所株式会社に41年間在籍。環境測定士・職長教育を専門分野とし、2016年伊東労働安全衛生事務所を設立。「職長・安全衛生責任者教育」の講師として多数の企業で講習を行っている。

宇野 幸穂（内定者・キャリア指導・採用担当者）

・NPO 法人・求人サポートセンター E-JO(イジョ)代表



大学卒業後、カネ美食品に入社。現場の店舗管理業務を経験したのち人事業務に携わり、毎年100名以上採用。社員教育、給与・賞与体系や就業規則・退職金制度等労務問題にも精通。平成26年、新卒や第2新卒等を支援するNPOを立ち上げ、新卒者向けに就活講座や大学就職ガイダンス、企業と学生との交流会、学内合同企業説明会や業界研究会などの企画・運営、新卒採用セミナーの開催、個別の採用活動相談を行っている。

小島 悟志（財務）

・会計士・税理士



筑波大学出身
公認会計士試験合格後、大手監査法人に入所。
約7年の勤務期間中に大規模なものから比較的小規模なものまで、多くの上場企業の監査から、IPOを目指す会社など成長途上の段階にある会社も多く担当した。2013年に独立し、小島会計事務所を設立。現在は、経理・内部統制に関するアドバイザーや税務を通じた経営支援に関する業務を行っている。

中居 仁司（キャリア意識形成）

・キャリアコンサルタント(国家資格)・CDA(キャリア開発アドバイザー、日本キャリア開発協会認定)



高等専門学校卒業後、富士ゼロックスで複写機のメカ設計を11年間経験後、ブラザー工業へ転職。レーザープリンターの開発やプリンティング事業の開発企画・プロジェクトマネジメントを担当。人事部へ異動後、従業員のキャリア相談やキャリア研修、人事異動のシステム化等を担当。同社を定年退職後、現在はフリーランスでキャリア意識形成や管理職研修の講師の他、岐阜高専地域連携協力会の中小企業向けセミナーで人材育成や品質管理の講師を担当中

松谷 孝広（建設業界）

・技術士(総合技術監理部門、建設部門)ほか



大阪府生まれ
大学卒業後、株式会社銭高組に入社し、工事課において各種土木・建築構造物の施工管理に従事する。1987年作業長、1989年工務部技術課において各種土木・建築構造物の設計・積算、その後、技術課課長、営業部課長(各自治体 官庁)、岐阜営業所所長(建築・土木(官庁/民間)営業全般)を経て退職。現在は、建設業コンサルタントとして活躍。建設事業に関わる施工技術及び原価管理(土木構造物 全般)を専門とする。

山本 博士 (営業マン育成、営業マン実践、個別フォローアップ)

・外資系メーカー 現役トップセールスマン



軽自動車ディーラー時代に、あることをきっかけにゼロ実績からトップセールスマンとなる。それ以降、常にトップの成績をキープし続ける。30～40代は新しい業界(工作機器メーカー)へ移る。OEM契約で、「月間および期間ベストセールスマン賞」を多々受賞。そして50代は外資系(ドイツ)光学測定機メーカーに転職。中部地域を任せられ、2年でOEM契約を獲得。中部地区営業所及びショールームを立ち上げ、大手自動車メーカー及び航空機部品製造メーカーを攻略。現在も躍進中。営業の基本は、“初めて売った1台”からスタートしている。

松尾 交子 (コミュニケーション)

・演劇人・舞台演出家・脚本家・プロデューサー



高校時代より演劇を始め、1990年、劇団(劇団正義の味方/現劇団砂喰社)を旗揚げ、作・演出・出演を手掛け、子どもからシニア、障がい者、外国人まで、約200本の作品、2000人を演出する。現在は、自身のプロデュース TOMO☆PROJECTの他、劇団静岡県史、シニア劇団浪漫座の主宰、演出も行う。演劇の技法を使って、小中高校、専門学校、中日文化センターの講師を務める。催しに合った脚本製作、限られた中での演出、サクセスストーリーや、歴史物を時間内に収めた脚本創作、パフォーマーの人材育成、構成・プロデュースを得意とする。俳優の基礎技法を使った就職活動トレーニングなど、若者の育成支援も並行して行っている。

みのうら やすよ(ドラムサークル)

・ドラムサークルファシリテーター



2004年アメリカ サンディエゴにて Music Together Teacher Training 終了後、名古屋にて Music Together 講師として活躍。2006年 Music Together Certification Level I 取得。日本人初の上級認定取得者となる。2008年 Happy Beat☆設立、ファシリテーターとして活動開始。DCFA(ドラムサークル・ファシリテーター協会)より特別賞受賞を経て、現在、DCFA 認定スティミュレイティブファシリテーター。幼児からビジネスマン、シニアまで幅広く対応できる国内屈指の確かな実力を持つ。

荒川 陽子 (キャリア相談)

・産業カウンセラー・キャリアコンサルタント(国家資格)



自動車部品メーカーにて秘書業務・プロジェクト運営を担当。その後、出産、子育てを経てキャリアコンサルタントとして厚生労働省若年者就労支援事業で個別カウンセリングや就職セミナー講師を担当する。その後、若者就労支援機関でニート・ひきこもり、早期離職を繰り返す若者の就労支援に携わる。2016年若者の自立支援 NPO法人リネーブ・若者セーフティネットを設立。

■お申込からの流れ

研修お申込またはお問い合わせ



当社にて申込確認後、申込受付のご連絡



事前打ち合わせ(研修の目的確認、研修内容・受講者数・日程・開催場所等を決定、講師選定)



請求書発行(ご入金にて申込確定)



研修実施、アンケート



研修結果のご報告、個別所見、振り返りシート(講師コメント入り)提出、研修後のアドバイス等



フォローアップ研修、またはアンケート調査

■料金

※研修はすべてオーダーメイドとなります。

内容、受講者数、時間、開催場所(地域)、講師人数などを考慮し、御見積書を提示させていただきます。

※早割制度(お申込と入金研修実施日の2カ月前まで 15%、1カ月前まで 10%)が適用されます。

■お問合せ

株式会社トライアングル・トラスト

名古屋市中区丸の内 1-7-6 丸の内 Terrace803



0120-706-008

info@triangle-trust.jp



《アクセス》 地下鉄丸の内 8 番出口徒歩 2 分

