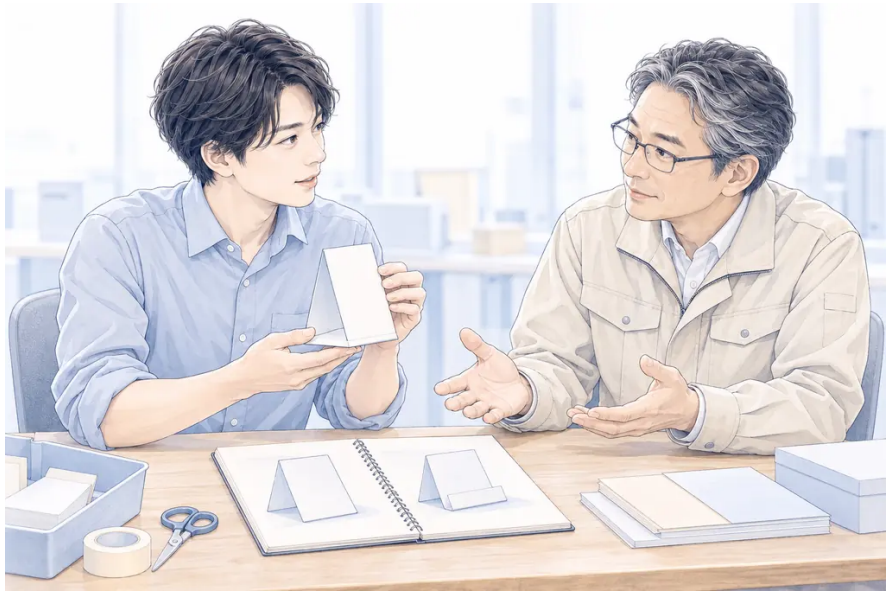
研修実施企画書

人事・事業部門の研修企画・社内稟議に

若手社員研修

自ら考えて行動し、
経験から判断力を高める



自分の案を持ち、必要な助言や協力を得ながら実践する力を養います。結果や指摘を振り返り、次の仕事で判断を改善します。

2回 × 4時間

研修と職場実践

13場面

同じ場面で前後比較

40行動

全116習慣から選定

身につける行動と、その背景

行動を練習し、何を見て判断し、何を大切にしたかを振り返ります。

行動

実際にどう対応するか

・事実と自分の考えを分けて判断する
・周囲に相談し、協力を得て実践する
・結果や指摘から学び、次に生かす

思考

何を見て、どう考えるか

確認できた事実と自分の考えを分け、選択肢とその理由を比べ、実践した結果から判断を見直す。

価値観

何を大切にして選ぶか

自ら考えて選ぶこと、周囲の助言や指摘を学びに使うこと、協力してくれた人に結果を伝えることを大切にする。

学びの進め方　**職場で試した反応と結果から、次の判断・行動を見直す。**

研修前から、研修後の診断まで

実施決定後に対象者の現在地を把握し、2回の研修と職場での実践をつなぎます。

1 事前アセスメント



13場面で
現在地を確認

2 1回目・4時間



対話で判断と
行動を練習

3 実践課題



試した行動と
相手の反応を
記録する

4 2回目・4時間



条件を変えて
判断した理由を
話す

5 事後アセスメント



終了直後に
同じ設問へ回答

6 弊社の診断・報告



回答と記録を
照合し、支援を
提案する

事後は2回目の研修終了直後。前後とも各時点までの直近4週間の仕事を振り返ります。

1回目の研修｜判断と行動を練習

4時間。事前回答をもとに、重点的に練習する行動を決めます。

自分の考えを持ち、判断を練習する

01　仕事の目的、確かめた事実、自分の考えを分ける。

02　選択肢と理由を比べ、案を持って報告・相談する。

03　助言や指摘を受けて、対応を見直す練習をする。



目的・条件	選択肢・判断	報告・相談

次につなぐもの　**試す案・選んだ理由・助言を得たい点**

職場での実践｜試し、反応を確かめる

2回の研修の間に、受講者の実際の仕事で取り組みます。

自分の案を試し、
助言と結果を結びつける

01　事実と自分の案を整理して、判断を相談する。

02　助言の理由を学び、試した結果を相手に返す。

03　反応や指摘を振り返り、次の対応を変える。



試した行動	相手の反応	予想と結果の違い

次につなぐもの　三つの育成テーマの実践記録・相手の反応・確認に使うやり取りや資料

2回目の研修｜結果から改善する

4時間。実践した結果を持ち寄り、判断の理由も振り返ります。

経験から学び、
異なる条件での判断を考える

01 三つのテーマの記録から、予想と実際の違い、判断した理由を確かめる。

02 条件を変えたケースで判断を練習し、次に変える複数の行動を決める。

03 ケースで変わった条件、選んだ理由、次に確かめることを説明する。



分かったこと	変える対応	必要な支援

次につなぐもの　**ケースで確認した判断と、次の仕事で試す複数の行動**

効果を測り、次の育成へつなぐ

上位5%の参考となる対応との違いが、研修前後でどう変わったかを確認します。

研修前

直近4週間の行動・思考・価値観を確認。重点的に練習する行動を決めます。

2回目終了直後

事前と同じ設問に回答。研修間の業務記録と、2回目のケースで示した判断を照合します。

受講者へ

個別成長シナリオ

できるようになったこと、残る課題、次に試す行動と必要な支援を示します。

研修担当者へ

個別結果と全体の提案

全体の人材育成課題と解決策、支援する人・方法、変化を確かめる時期を示します。

同じ人・同じ行動で照合。実践機会なし、根拠の確認待ちも示します。

上位5%の習慣を、実践検証から

小さな認識のずれを残さず、相手の意図を確かめ、自分の理解を返す。

仕事の行き違いに占める割合

68〜72%

日々の会話で生じる、小さな認識のずれが占める割合。

迷い・やり直し・再説明

最大で約3.2倍

認識のずれを残した場合に、後から生じる迷いなどが増えた倍率。

意思決定の精度

35〜40%低下

認識のずれを残したまま話が進むと、精度が下がる傾向。

当社の実務観察に見られた傾向です。本研修による改善率を示す数値ではありません。

最低1年・基本3年の観察、さらに7年間の検証も。

980社・延べ33.8万人は、研修・実務支援・行動観察の累積規模です。全社を同条件で7年間追跡したことを意味しません。

実施条件を整え、社内で検討する

人数・日程・実施方法・費用は、育成課題と対象者に合わせて個別に調整します。

対象部署・対象者

社内記入欄

人数・実施希望時期

社内記入欄

実施方法・場所

対面／オンライン等を個別調整

研修間の実践期間・事後測定日

期間は実務に合わせて調整。事後測定は2回目終了直後

費用・申請予算

個別見積。社内の予算欄へ記入



研修の副読本

行動を選ぶ理由と、
思考・価値観を読み返す。

『980社・33.8万人の行動データが教える「エース社員」がやっている習慣116』

甲畑智康 著／東洋経済新報社
2027年1月5日発売予定

関連研究：8分野・67本を公開

対象・方法・限界、研修との接点をサイトで確認できます。

実践課題1｜若手社員研修

事実と自分の考えを分けて判断する

事実と自分の案を整理して、判断を相談する。

職場で試す複数の行動

01 確かめた事実と、まだ分からない点を分ける。

02 案を比べる条件と、自分がよいと考える案を示す。

03 相手に何を判断してほしいかを明らかにする。

2回目の研修で学び直す

自分と相談相手は、案のどの条件を違って見ていましたか。

条件を変えたケース

早く終わる案と、変更に強い案で迷っています。相談するとき、何を添えますか。

次の仕事で試す 次に判断を相談する仕事で、事実・選択肢・自分の考えをそろえて伝える。

三つのテーマで全40行動を対応づけ。このテーマは14行動。詳細は後半の13場面一覧へ。

実践課題2｜若手社員研修

周囲に相談し、協力を得て実践する

助言の理由を学び、試した結果を相手に返す。

職場で試す複数の行動

01 仮の案と迷う点を持って相談する。

02 助言者が何を見て判断したかを確かめ、仕事で試す。

03 相手の反応や仕事の結果を、相談相手に返す。

2回目の研修で学び直す

助言の理由を聞いて、自分が見落としていた条件は何でしたか。

条件を変えたケース

助言を試しましたが、相手はまだ案を選んでいません。相談相手には何を返しますか。

次の仕事で試す **別の仕事でも判断基準を確かめて助言を使い、起きたことを相手に返す。**

三つのテーマで全40行動を対応づけ。このテーマは14行動。詳細は後半の13場面一覧へ。

実践課題3｜若手社員研修

結果や指摘から学び、次に生かす

反応や指摘を振り返り、次の対応を変える。

職場で試す複数の行動

01 自分の対応と、相手に起きた反応を振り返る。

02 指摘を、次に変えられる行動として捉える。

03 見直した対応を次の仕事で試し、反応を確かめる。

2回目の研修で学び直す

同じ対応を続ける場合と変える場合の違いを、何から判断しましたか。

条件を変えたケース

前回うまくいった伝え方で、今回は追加説明を求められました。次に何を確かめますか。

次の仕事で試す　**次に似た場面が来たとき、見直した対応を試し、前回との違いを確かめる。**

三つのテーマで全40行動を対応づけ。このテーマは12行動。詳細は後半の13場面一覧へ。

13場面で扱う、対象の行動

若手社員研修｜全40行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

01 仕事を始める

仕事の関係や流れを図にして考え、メールを確認する時間も自分で決める。

習慣4 考えが止まったら、関係や流れを図にする

習慣7 メールを見る時間を、仕事に合わせて決める

02 仕事を受ける

依頼が何に役立つかを捉え、自分の理解を返して仕事の目的を確かめる。

習慣81 受け取った依頼を、自分が理解した形で返す

習慣82 何に役立つ仕事なのか、名前をつけて捉える

03 メール・チャット

次も相談できる言葉でやり取りを閉じ、助言や協力を得られる関係を保つ。

習慣79 次も相談できる言葉で、やり取りを閉じる

13場面で扱う、対象の行動

若手社員研修｜全40行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

04 会議

その場に足りない情報と自分の違和感を捉え、発言や次の確認に生かす。

習慣25 発言する前に、その場で足りていない情報を確かめる

習慣28 その場の違和感を、あとで確かめるために書き留める

05 相談

自分の案で相談し、助言の理由を学び、試した結果を返して次の判断に生かす。

習慣57 相談する前に、いま考えている仮の案を用意する

習慣58 事実・仮の案・迷っている点を分けて相談する

習慣59 それぞれの案で得られることと、難しくなることを示す

習慣60 受けた助言を、仕事で使う短い言葉にして残す

習慣61 助言の理由から、判断の基準を捉える

13場面で扱う、対象の行動

若手社員研修｜全40行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

05 相談（続き）

習慣62 自分と助言者が見ていた点の違いを、書き留める

習慣63 受けた助言を、次の仕事でどう使うか決める

習慣64 助言を使った後に、起きたことを短く報告する

習慣65 感情が動いたときは、短い返事で仕事の確認へ戻る

06 人に頼む

途中で相談できる条件を添え、得られた協力が何に役立ったかを伝える。

習慣88 進めにくいときは、途中でも伝えてよいと添える

習慣90 相手の協力が、何に役立ったかを伝える

13場面で扱う、対象の行動

若手社員研修｜全40行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

07 報告

比較する案と自分の考えを示し、相手に決めてほしいことを明確にして報告する。

習慣35 報告する前に、何の話かを一言で決めておく

習慣36 相手に何を決めてほしいかを、報告前に整理する

習慣38 相談する選択肢を二つまでに絞り、比べる点を明らかにする

習慣39 自分はどう進めたいと考えているかを、判断の相談に添える

習慣42 気持ちが動いたときは、確かめる時間を取ってから判断する

08 トイレ・休憩

自分の言い方と相手の反応を振り返り、気持ちが動いていても次の行動を選ぶ。

習慣45 自分の言い方を、相手の反応とともに振り返る

習慣47 気持ちが落ち着ききらなくても、最初にすることを自分に伝える

13場面で扱う、対象の行動

若手社員研修｜全40行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

09 トラブル対応

確認できた事実と未確認の点を分け、次に確かめる内容と時刻を伝える。

習慣50 最初の報告では、起きた事実を伝える

習慣54 未確定なことを伝え、確認する内容と時刻を示す

習慣55 分かっていることと、まだ分からないことを分ける

10 忙しいとき

必要な仕事を確かめ、忙しさを作業量・判断の迷い・待ちに分けて捉える。

習慣93 作業を増やす前に、相手が実際に必要としていることを確かめる

習慣98 忙しさを、仕事の量・迷い・待ちに分けて捉える

13場面で扱う、対象の行動

若手社員研修｜全40行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

11 注意されたとき

自分の役割を確かめ、指摘を次に変えられる行動として受け止めて実践する。

習慣101 指摘を受けたら、次に直すところを聞く

習慣102 指摘を、次に変えられる行動として捉える

習慣103 強い言葉の中から、次に使える指摘を取り出す

習慣104 指摘を受けて、次に変える行動を相手へ伝える

習慣105 指摘を受けた日に、翌日から変えられる行動を一つ書き留める

習慣106 返答する前に、今の自分の役割を確かめる

12 退勤前

その日に答えられなかったことを、次に確認する具体的な仕事として残す。

習慣107 答えられなかったことを、次に確認する仕事として残す

13場面で扱う、対象の行動

若手社員研修｜全40行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

13 想像する

相手の反応を事実として残し、次の対応に生かす要点と確かめたい問いを整理する。

習慣111 相手の反応を、起きたこととして書き留める

習慣114 次の対応で伝えるとよいことを、書き留める

習慣115 相手を想像して生まれた問いを、書き留める

研修担当者が、実施前に確認すること

企画の段階で、育成課題・実践する機会・研修後の確認方法をそろえます。

01 対象者の役割と、身につけてほしい行動を決める。

02 事前アセスメントの案内と、職場で試す機会を準備する。

03 2回の研修日と研修間の実践期間を決め、2回目終了直後の回答時間を確保する。

04 個別診断と全体提案を受け取り、次の支援を決める。

このコースの内容・アセスメント

https://habit-practice-training.kohbata.chatgpt.site/course/early

関連する67本の学術研究

https://habit-practice-training.kohbata.chatgpt.site/research

研究ページ「上位5%の人の一日」

https://knowledge.requestgroup.jp/guide/ace-day

実施条件の相談

https://requestgroup.jp/request