研修実施企画書

人事・事業部門の研修企画・社内稟議に

新人研修

仕事の基本を身につけ、
周囲と協力して担当業務を進める



段取り、依頼の理解、報告・相談、周囲との連携、指摘やトラブルへの対応を、日々の仕事場面から学びます。

2回 × 4時間
研修と職場実践

13場面
同じ場面で前後比較

52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

・段取りと仕事の優先順位
・依頼の理解と報告・相談
・周囲との連携と、指摘への対応

思考

何を見て、どう考えるか

依頼の目的、使う相手、期限、周囲への影響を確かめ、何を先に進め、いつ相談するかを考える。

価値観

何を大切にして選ぶか

周囲が仕事を進められることと、指摘や失敗から学び直すことを大切にする。

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。

目的を確かめ、仕事の進め方を練習する

01 段取りと優先順位を考え、着手前に目的・期限を確認する。

02 依頼の理解、途中報告、困ったときの相談を練習する。

03 周囲との連携や指摘への対応を、理由と合わせて考える。



目的・条件	選択肢・判断	報告・相談

次につなぐもの　**職場で試す行動と、報告・相談するタイミング**

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。

周囲と協力して、担当業務を進める

01　期限と使う場面から、仕事の順序を決める。

02　依頼を理解し、途中と結果を相手に返す。

03　周囲と協力し、指摘を次の対応に生かす。



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。

経験を比べ、
次の仕事の進め方を決める

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｜新人研修

段取りと仕事の優先順位

期限と使う場面から、仕事の順序を決める。

職場で試す複数の行動

01 今日求められる成果と期限を確かめる。

02 着手する仕事と、途中で確認する時刻を決める。

03 変更や未完了を、次に再開できる形で残す。

2回目の研修で学び直す

予定と実際が違ったとき、先に確かめる条件は何でしたか。

条件を変えたケース

急ぎの依頼が重なり、どちらも今日中と言われました。最初に何を確かめますか。

次の仕事で試す　**次に依頼が重なった場面で、相手が使う時刻を確かめ、順序を見直す。**

三つのテーマで全52行動を対応づけ。このテーマは22行動。詳細は後半の13場面一覧へ。

実践課題2｜新人研修

依頼の理解と報告・相談

依頼を理解し、途中と結果を相手に返す。

職場で試す複数の行動

01 何のために使う仕事か、自分の理解を返して確かめる。

02 分かったこと・迷っていることを分けて相談する。

03 報告の用件と、相手に判断してほしい点を示す。

2回目の研修で学び直す

相手から聞き直された点は、初めに何を確認すると分かりましたか。

条件を変えたケース

資料を頼まれましたが、完成例がありません。最初にどのように返しますか。

次の仕事で試す　**次に受けた依頼で、理解の確認・途中の相談・結果の報告をつなぐ。**

三つのテーマで全52行動を対応づけ。このテーマは17行動。詳細は後半の13場面一覧へ。

実践課題3｜新人研修

周囲との連携と、指摘への対応

周囲と協力し、指摘を次の対応に生かす。

職場で試す複数の行動

01 依頼の目的・期限・相談できる範囲を相手とそろえる。

02 指摘された内容から、次に直せる行動を確かめる。

03 修正した内容と、協力が役立った点を返す。

2回目の研修で学び直す

指摘や相手の反応を受けて、どの対応を変えましたか。

条件を変えたケース

修正した資料に、再び同じ指摘を受けました。次にどうしますか。

次の仕事で試す **次に協力を得る場面で、相談条件を添え、指摘を受けた後の対応まで確かめる。**

三つのテーマで全52行動を対応づけ。このテーマは13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

新人研修｜全52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

今日の到達点と依頼の期限を確かめ、着手する順番と返答の見通しを決める。

習慣1 仕事を始める前に、今日の到達点を決める

習慣3 残っている仕事が、何を待っているのか確かめる

習慣5 待たせている相手へ、朝のうちに見通しを返す

習慣8 メールを開く前に、件名から必要な連絡を見渡す

習慣9 今返すメールと、あとで確認するメールを分ける

01 仕事を始める（続き）

習慣10 「急ぎ」の連絡は、必要な期限を確かめる

習慣11 長いメールでは、自分に求められている役割を見つける

習慣12 添付資料を開く前に、メール本文で依頼を確かめる

習慣13 返答の前に、相手が必要としている対応を見分ける

習慣14 相手が何を決めようとしているのかを捉える

習慣15 すぐ答えられないときは、返せる時間を先に伝える

13場面で扱う、対象の行動

新人研修｜全52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（続き）

習慣16 気持ちが落ち着かないときは、最初の行動を一つ決める

02 仕事を受ける

依頼の目的と使う相手を確かめ、自分が理解した完成形を依頼者に返す。

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

習慣83 誰が、どの場面で使うのかを確かめる

習慣85 返答する前に、この先も続く関係を思い出す

13場面で扱う、対象の行動

新人研修｜全52行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

03 メール・チャット

用件・期限・返信してほしいことを明記し、相手が迷わず対応できる文面にする。

習慣67 件名や冒頭で、確認・判断・共有の目的を伝える

習慣68 先に依頼や方針を伝え、背景はその後に書く

習慣69 期限と確認してほしいことを、冒頭に書く

習慣71 返信が必要か、何を返してほしいかを明記する

習慣72 送る前に、要点を一つにまとめる

習慣73 読み手が迷いそうな点に、ひと言を添える

03 メール・チャット（続き）

習慣77 返す前に、聞かれたことに答えているか確かめる

13場面で扱う、対象の行動

新人研修｜全52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

見てほしい資料と足りない情報を確認し、担当・期限・次の作業を記録する。

習慣18 資料を説明する前に、見てほしい場所を伝える

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30 議事録に、担当・期限・次にすることを残す

05 相談

分かっている事実、自分の案、迷っている点を分けて相談する。

習慣58 事実・仮の案・迷っている点を分けて相談する

13場面で扱う、対象の行動

新人研修｜全52行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

06 人に頼む

相手が着手できる情報をそろえ、進めにくいときは途中でも伝えてもらう。

習慣86 相手が仕事を始められるよう、必要な情報をそろえる

習慣88 進めにくいときは、途中でも伝えてよいと添える

07 報告

用件と判断してほしいことを整理し、必要な情報や数字の意味を先に伝える。

習慣34 報告は、相手の判断に必要な情報から伝える

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37 数字に、仕事の状況を読み取るための意味を添える

習慣41 相手から聞かれそうなことを考え、先に情報を添える

13場面で扱う、対象の行動

新人研修｜全52行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

08 トイレ・休憩

休憩を区切りに息を整え、戻って最初にすることを決める。

習慣43 水を流すときに息を吐き、戻って最初にすることを決める

09 トラブル対応

起きた事実と影響、最初の対応、未確認の点と次の連絡時刻を整理して伝える。

習慣49 トラブルの影響と、まず行う対応を整理する

習慣50 最初の報告では、起きた事実を伝える

習慣53 事情を説明する前に、状況と最初の対応を伝える

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

13場面で扱う、対象の行動

新人研修｜全52行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

10 忙しいとき

依頼された作業の目的と必要性を確かめ、重なった仕事の優先順位を相談する。

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94 頼まれた作業が、誰の何に役立つかを捉える

習慣97 仕事が重なったら、先に進める順番を確かめる

11 注意されたとき

指摘から次に直す行動を聞き取り、変える対応を相手に伝えて実践する。

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

13場面で扱う、対象の行動

新人研修｜全52行動。各場面の一文と、採用した習慣を確認できます。

12 退勤前

答えられなかったことと翌朝の着手内容を残し、仕事を再開しやすくする。

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

習慣109 明日、最初に取りかかることを書き留める

13 想像する

相手の実際の反応を残し、その先で必要になる説明や判断を考えて返す。

習慣111 相手の反応を、起きたこととして書き留める

習慣113 相手が次に説明や判断をする場面まで考えて返す

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/new

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