



2024年度新入社員研修 公開講座のご案内

周囲から応援される 「やり抜く」新入社員の育成

growth 5月全体結果(n=87)



オフライン・オンライン開催

1日～最大13日 開催

受講料2万円~/名※

※受講日数・人数により異なります



周囲から応援される 「やり抜く」新入社員の育成

新入社員が活躍するためには、本人の成長と周囲の巻き込みが重要



とはいえ、今の新入社員の課題は山積・・・

今の新入社員に適した
社会人への切り替え方が
分からない

何事にも諦めや
見切りをつけるのが早い…
どうしたら良い？

相談やフィードバックへの
苦手意識が強くて
現場で活躍できるか不安



ストレス耐性が低くて
メンタル不調や離職が心配



Z世代、価値観の変化、コロナ禍の影響、多様性…
新入社員が活躍できるようにと言われても、どうすれば…

お悩み、アーティエンスの研修で解決します

今の新入社員に適した
社会人への切り替え方って…？

①「納得感」と
「学び・実践・振り返り」
を重視する研修が大切

何事にも諦めや
見切りをつけるのが早い…

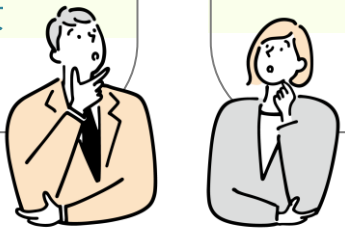
②仕事の「価値」と
自身の「成長」を実感
できる研修で解決

フィードバックや相談への
苦手意識が強くて不安

③「フィードバック」と
「巻き込むこと」の重要性
を体感できる研修で解決

ストレス耐性が低くて
メンタル不調や離職が心配

④育成担当者への支援と
面談フォローサービス
を活用して不安軽減



周囲から応援される 「やり抜く」新入社員の育成

今の新入社員にあった育成で成長をサポート！

【やり抜くエネルギー】

特徴② |
仕事の価値と自身の成長を実感

【周囲からの応援・フィードバック】

特徴③ |
フィードバックの重要性を体感



特徴④ |
育成者への支援と
面談フォロー

【やり抜けるスキル】

特徴① |
学び・実践・振り返りの重視



【社会人としての自覚】

特徴① |
納得感を重視した学び

【上司の巻き込み】

特徴③ |
巻き込むことの重要性を体感

周囲から応援される 「やり抜く」新入社員の育成

07 2024年度新入社員研修 開催スケジュール・料金

11 周囲から応援される「やり抜く」新入社員を育成するための4つの特徴

20 参考 | 24年卒新入社員にみられる大きな特徴

21 人事・育成担当者に喜ばれる3つのフォローサービス

25 新入社員研修 導入事例

27 開催予定会場 導入フロー

30 その他階層研修のご案内・会社概要



2024年度新入社員研修 開催スケジュール・料金

周囲から応援される「やり抜く」新入社員の育成を年間を通してサポートします。

2日(火)	社会人の自覚研修	社会人になることを前向きに醸成と、活躍・成長するための意識の変革
3日(水)	ビジネスマナー研修	信用を積み上げるため、相手と場に応じたビジネスマナーを習得
4月 4日(木)	目標達成・コスト意識研修	組織の基本構造理解と、自身への「投資」理解・目標達成意識の向上
5日(金)	ビジネススキル研修	“プロ”として仕事を遂行するための基本的な業務遂行スキルを実践的に習得
8日(月)	上司との協働体感研修	チームで仕事を行う際に不可欠な「共創・協働」の意識と行動の習得
5月16日(木)	仕事と自己成長をつなぐ研修	新入社員と組織との関係性を高め、リアリティショックの軽減を図る
6月13日(木)	巻き込み力向上研修	成果創出のために周囲に主体的に働きかける意識とスキルの習得
7月18日(木)	関係性構築力研修	自己理解と他者理解を通じた、円滑なコミュニケーション方法の習得
8月20日(火)	ロジカルシンキング研修	上司・顧客・仲間と一緒に使えるロジカルシンキングを実践的に習得
9月19日(木)	新入社員・OJT合同研修	内省と対話を通じて関係の質を高め、現場育成の成長サイクルを加速
11月7日(木)	プレゼンテーション研修	ニーズ把握・資料作成・プレゼンテーションを一連の流れで実践的に習得
1月16日(木)	問題解決力研修	課題の明確化と深掘り・共創による課題解決コミュニケーションスキルの習得
3月13日(木)	1年目フォロー研修	1年間の成長と貢献を実感しエンゲージメントを高め、2年目のビジョンを描く

2年目以上の若手社員の方も受講可能な研修

各研修コンテンツ詳細資料はこちらからダウンロードできます

参考 | 【時期別】新入社員の悩みと研修スケジュール

新入社員の悩み

研修

研修後に目指す状態

時期	新入社員の悩み	研修	研修後に目指す状態
4月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人への不安が大きい ・ 仕事の進め方がわからない ・ 上司への声がけに迷う ・ フィードバックに落ち込む 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人の自覚研修 ・ ビジネスマナー研修 ・ 目標達成・コスト意識研修 ・ ビジネススキル研修 ・ 上司との協働体感研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人へのワクワクと健全な不安を持つ ・ 仕事の進め方を理解し、実践を試みる ・ 上司とのコミュニケーションに前向きにチャレンジしている ・ フィードバックを成長に活かそうとする
5月	<ul style="list-style-type: none"> ・ リアリティショックを感じる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と自己成長をつなぐ研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事や周囲に適応していこうとする
6月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 周囲の巻き込み方や関係性創りに悩みを持つ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 巻き込み力向上研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成果、成長のために周囲を積極的に巻き込もうとする ・ 関係性についての知識とスキルを学び、周囲と良好な関係を築くための行動を行う
7月		<ul style="list-style-type: none"> ・ 関係性構築力研修 	
8月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務量増加で整理が負担が増える 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ロジカルシンキング研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 的確な情報整理や効率的な報連相が行える
9月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自身の成長に対して不安を感じる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員・OJT合同研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成長実感と成長意欲が高まる
11月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 言われたこと以上の価値が出せないことに悩む 	<ul style="list-style-type: none"> ・ プレゼンテーション研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題の深堀、整理の型を学び、周囲と相談しながら自身の意見を作り上げる
1月		<ul style="list-style-type: none"> ・ 問題解決力研修 	
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2年目に向けて不安が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1年目フォロー研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成長実感と2年目への前向きさが生まれる

新入社員研修(公開型)のご料金

公開型とは、複数の企業様の社員が合同で研修を行う形態です。

公開型研修は、1日1名様 of 研修受講を1枠とし、その総数により枠の単価が変動します。

料金テーブル

総数	1枠	2-4枠	5-14枠	15-29枠	30-49枠	50-79枠	80枠以上
金額/1枠	30,000円 (税別)	27,500円 (税別)	25,000円 (税別)	23,000円 (税別)	22,000円 (税別)	21,000円 (税別)	20,000円 (税別)

例:

1名様・1日受講の場合…合計30,000円 (税別)

枠数：1名×1日=1枠
単価：30,000円
合計：1枠×30,000円=30,000円

10名様・8日受講の場合…合計1,600,000円 (税別)

枠数：10名×8日=80枠
単価：20,000円
合計：80枠×20,000円=1,600,000円

新入社員研修(公開型)の対象期間・追加購入について

対象期間：
初めて本サービスを利用した月の初日から起算し、起算月を含む12ヶ月後の末日までです。

追加購入：
対象期間内にご実施いただいた、全ての公開研修の総枠数に応じて研修費用が決定いたします。
ただし、複数回に分けて追加ご購入される場合には、すでに購入された枠数の金額変動は行いません。

周囲から応援される
「やり抜く」新入社員を育成するための
4つの特徴

特徴①「納得感」と「学び・実践・振り返り」を重視する研修

今の新入社員に適した**社会人への切り替え方**が分からない

課題解決のために研修で重要なのは…

「双方向の学び」かつ
「自身で解を見つける設計」
で納得感を醸成



「学び→実践→振り返り」
と失敗経験の活かし方を
レクチャー



知っておきたい今の新入社員の傾向



一方的なコミュニケーションや押しつけは、受け付けない傾向があります。背景情報を共有しながら、自身で解を見つけていく設計が大切です。

情報を浅く理解して「分かった」と考えがちで、実践を取り入れることが必要です。

失敗に対する耐性が低く、研修では「失敗から学び成長する経験」を積むことが大切です。

「新入社員の傾向」詳しくはスライドNO20へ

ピックアップ研修

└例えば **社会人の自覚研修** では…

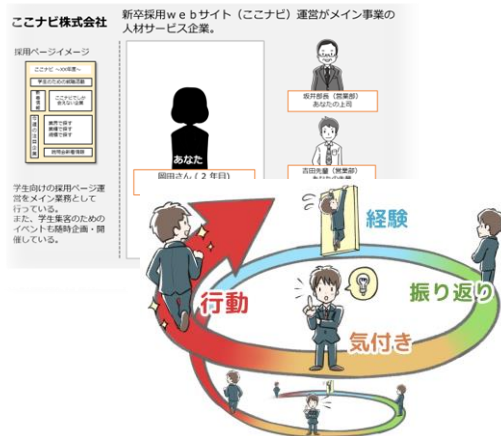


まず、新入社員同士で「社会人と学生の違い」について考えます。その後、講師が一般的な考えを共有します。

新入社員は自分の考えと一般的な考えを結びつけて、独自の結論を導くことで、納得感を持って学びを得ることができます。

└例えば **ビジネススキル研修** では…

三井物産・主な登場人物



全体の7割が実践の時間です。

ロールプレイングを通じて、実際のシーンを演じることで学びを実体験します。

同時に、経験から得た教訓を振り返り、次にどのような行動を取るべきかを考えます。この経験と振り返りのプロセスを通じて、学びを自分のものとし、改善のサイクルを研修内で進めます。

特徴② 「仕事の価値」と「自身の成長」を実感できる研修

何事にも諦めや見切りをつけるのが早い…

課題解決のために研修で重要なのは…

前向きな活躍イメージの醸成と
目の前の仕事の価値実感



多角的な視点を通した
自身の成長実感



知っておきたい今の新入社員の傾向

物事の判断が早い傾向があります。



仕事で直面する課題への諦めやルーチンの業務に見切りが早期に発生する可能性があります。目の前の仕事を「やり抜く」ためには、「軸」となる前向きな活躍イメージを持つことが大切です。

また、成長を実感できる機会を持つことで、現在の会社で自分の力を最大限に発揮し続ける動機（「やり抜いていく」エネルギー）を持つことができます

「新入社員の傾向」詳しくはスライドNO20へ

例えば 仕事と自己成長をつなぐ研修 では…



仕事内容ショック <ul style="list-style-type: none">適切に仕事内容を理解していない過度な期待があった、等	他者能力ショック <ul style="list-style-type: none">上司や先輩の能力に幻滅同期と自分の能力差に悩む、等
評価ショック <ul style="list-style-type: none">評価が給与などに見合っていない想定の評価制度と異なる、等	対人関係ショック <ul style="list-style-type: none">職場の人間関係にギャップがある同世代がない、ノリが違う、等

Copyright ARTIENCE

既存社員へのインタビューを通じて、彼らの仕事への想いや成功への道のりを探求し、活躍イメージをよりクリアにします。

「日々の仕事の積み重ね」が将来の成果につながることを理解し、社会人としての今感じている「ギャップ」を埋めるためのワークショップを実施します。

例えば 新入社員・OJT合同研修 では…



振り返りシートをもとに、一人一人振り返りを行います

- ワークの手順：一人持ち時間 15分
- 1. 一人8分程度でシェアします
 - シェアする人は、これまでの3か月間をしっかりとシェアしましょう
 - ①から④の順に伝えましょう
 - シェアをする人は、聞き手が具体的に、その状況をイメージできるように伝えます
 - 聞き手は、シェアしている内容を、チャットに書いてください
 - タイムキーパーをお願いします
- 2. シェアが終わったら、質問や感想を
- 3. 最後に、チャットに「素晴らしい」



実務を丁寧に振り返りながら、成長できたこと、克服した課題に気づく機会を設けます。他者からのフィードバックも取り入れることで、多角的な気づきが得られます。

さらに、普段とは異なる環境でOJTトレーナーとコミュニケーションをとり、成長実感を強化し、これからの成長へのエネルギーにつなげます。

特徴③「フィードバック」と「巻き込むこと」の重要性を実感できる研修

相談やフィードバックへの苦手意識が強く不安

課題解決のために研修で重要なのは…

フィードバックの意味と
活かし方を学ぶ機会



周囲を巻き込み
成果につなげる意識と
スキルの習得



知っておきたい今の新入社員の傾向

コロナ禍で大学入学・大学生活を過ごした24卒は**対面のコミュニケーション経験**を積める機会が少なくなってしまう背景があります。

対面経験不足から、**上の立場の人からのフィードバック・指摘**に対する免疫が低いです。また、**自ら周囲に働きかけることも不得意な傾向**があります。

フィードバックの意義理解と適切なコミュニケーションスキルの習得によって**自信をつけていく**ことが成長への一歩となるでしょう。

[「新入社員の傾向」詳しくはスライドNO20へ](#)



ピックアップ研修

Lアーティエンスの 上司との協働体感研修 では…

フィードバックの前提とは？

信頼関係を創り、強化するもの

成長のきっかけになるもの

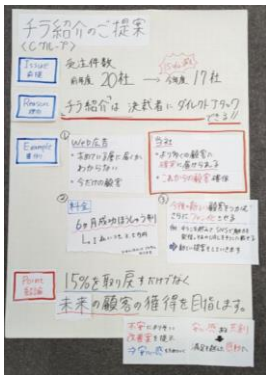
内省（振り返り）になるもの



実際にフィードバックを体感し、フィードバックの受け止め方、それを成長に繋げる方法を学びます。

さらに、ロールプレイングを通して上司役の講師に報連相→フィードバックのサイクルを繰り返すことで、フィードバックが成果を上げるための重要な要素であることを体感します。

Lアーティエンスの 巻き込み力研修 では…



当事者意識と主体性をもって周囲（上司・お客様）を巻き込んでいくことの大切さを学びます。

また、ロールプレイングを実施しながら、巻き込みによって成果が上がっていくことを実感します。また、講師から周囲の人々を巻き込む際の課題点をフィードバックとして受け取り、改善策を考えて実行することで、巻き込みのスキルを向上させ、成果を上げる能力を磨くことができます。

特徴④ 育成者担当者支援と面談サービスを活用して不安軽減

ストレス耐性が低くてメンタル不調や離職が心配

課題解決のために…

新入社員研修を5日間以上実施頂いた企業様へ無料提供

【育成担当者対象】

育成のコツを学べる
ショート動画の共有

と

育成スキルを学べるOJT研修



【新入社員対象：1企業あたり】

メンタルヘルスの専門家

or

育成のプロ

と合計3回(※)、面談可能



※メンタルヘルスの専門家との面談は1企業1回が上限です

知っておきたい今の新入社員の傾向

大学入学からコロナ禍となった24卒は、指導された経験（アルバイトで怒られた経験、部活やサークルで先輩から指導された等）の不足が懸念されます。

上記の経験不足から上の立場の人からのフィードバック・指摘に対する免疫が低いです。また、自身から周囲に働きかけることも苦手な傾向があります。

この問題は「社会問題」として受け入れ側が向き合い、フォロー体制を確立することも大切です。適切なサポートや指導を提供することで、新入社員が円滑に適応し成長できるようになるでしょう。

[「新入社員の傾向」](#) 詳しくはスライドNO20へ



新入社員研修を5日間以上実施頂いた企業様へ無料提供する3つのサービス

育成のコツを学べるショート動画

動画提供

0.5時間

✓ 新入社員の成長度合いが変わる！【即実践】1分間の育成コミュニケーション

【実施内容】※

- ・ 24卒新入社員の傾向や特徴
- ・ 育成時のポイント
- ・ 成長を促す1分間コミュニケーション

※現時点での予定です。内容は事前の予告なく変更となる可能性があります



5月15日：OJTトレーナー向け研修 2名ご招待

オンライン開催

7時間

✓ 育成者の意識の変化と育成スキル習得を目指す OJTトレーナー向け研修

研修概要：<https://artiencecorp.com/service/ojt-trainers/>

【受講者の声】



正直、今まで新人育成にはやらされ感を持っていましたが、研修を通して、“自分自身の成長につながっている”や“指導が会社のためになる”と考えられるようになり、今は6月からのOJTが楽しみです。

1企業3回までの面談サービス

オンライン開催

各回：1時間

✓ 新入社員対象：カウンセリング(精神面サポート)or業務支援面談の実施

実施期間：2024年4月～10月

申し込み方法：弊社担当者へ連絡

申し込みルール：

実施希望日2週間前までにご連絡・日程調整

前日以降のキャンセルは1回分消化

※カウンセリングは1企業1回が実施上限回数です

※カウンセリングは実施メンバーからのフィードバックありません

実施メンバー例



【カウンセリング】
森川 友晴



【業務支援】
山下 絢加



【業務支援】
近藤 ゆみ

参考：2024年卒新入社員の大きな特徴



※弊社新入社員研修や外部パートナー講師との対話を通して、感じた傾向・所感です

◆ ジャッジが早い

SNSやネット環境の普及でQに対するAが、いつでもすぐに分かる環境で過ごしてきた背景がある。結果、何事にも解答を出すまでの期間が早い特徴がみられる。キャリア感についても同様に、すぐに結果がでる（成長が分かる・希望が叶う）ことを求める志向も強まっている。

◆ フィードバックに不慣れ

入学時とコロナが重なり、新たなコミュニティに属しづらかったこと、また、その後もコロナ禍により対面コミュニケーション機会が奪われ「叱られる・指摘される経験」が不足してしまったことが背景にあると考えられる。

23卒の研修現場でも、講師からのフィードバックに対して、「固まる・無反応」などのリアクションを取ったり、誰かがネガティブフィードバックを受けると、場全体の空気が一気に重たくなる場面が見られた。

◆ 失敗耐性・ストレス耐性への懸念

「叱られる・指摘される経験」の不足からそれらを避ける思考が強く、「叱られる・指摘される」を引き起こす「失敗」を過度に恐れる・避ける傾向がみられる。

また、「叱られる・指摘される」ことへの免疫が少ないため、社会人生活におけるフィードバック後の精神面の落ち込みが心配される。



[2024年卒新入社員育成は最難関の予感 | カギを握る入社後3カ月の育成のコツ](#)
[【東京経済大学准教授 小山氏インタビュー】](#)



[23・24卒新入社員の傾向 | 受け入れ側のポイントは「体感・伴走・細分化」](#)
[【ネオキャリア橋本氏:インタビュー】](#)

人事・育成担当者に喜ばれる 3つのフォロワーサービス

人事担当者に喜ばれるフォローサービス①

研修時の情報をオンライン上で管理できる共有サービス：Sprout

- 受講生の個別フィードバック、客観的なプロ視点で現場育成へアドバイスいたします。
 (4月研修を5日間以上導入いただいた企業様への限定サービスです。5月以降の実施をご希望の場合：1回（1時間）1万円~2万円です。)



お名前	受講生FB
鈴木 太郎	全体での挙手やグループを代表しての発表が何度もあり、終始積極的な取り組み姿勢でした。発表時も堂々としていて、とても落ち着きがありました。とても優秀な方である反面、「これくらいいいか」とあきらめてしまったり、手を抜いてしまう場面がありました。現場では、少しストレッチのかかった目標を設定したり、はじめのうちに失敗を経験させてあげるとよいかもかもしれません。

- Web上のお客様専用ページに、研修内容やアウトプット資料を掲載。データ管理も簡単に行えます。



- 研修説明動画と事後レポートを毎回作成。社内報告や受講生へのリマインドとして活用いただけます。

- ・ [2023年4月4日 社会人の自覚研修ー公開講座研修レポート](#)
- ・ [2023年4月5日 ビジネスマナー研修ー公開講座研修レポート](#)
- ・ [2023年4月6日 目標達成・コスト意識研修ー公開講座研修レポート](#)



人事担当者に喜ばれるフォローサービス②

新入社員の成長実感の促進と状況把握に繋がるサーベイ：Growth

若手・新入社員にとって

- ・ 自組織での成長実感や成長課題の明確化に繋がる
- ・ サーベイ回答を通じた内省により、セルフマネジメント力・リーダーシップへの意識醸成、現状の課題整理と補完行動の検討ができる

人事・育成担当にとって

- ・ 毎月の新入社員の状況を把握できる
- ・ 年間の育成計画の企画や育成担当者へのサポート・フォローに繋がられる

【結果レポートについて】

以下2点、Growth結果レポートとして案内し、**新入社員の状態を可視化**していきます。

- ・ フリーコメント結果（毎月）
- ・ 推移結果(3か月に1回)

個社結果レポートイメージ

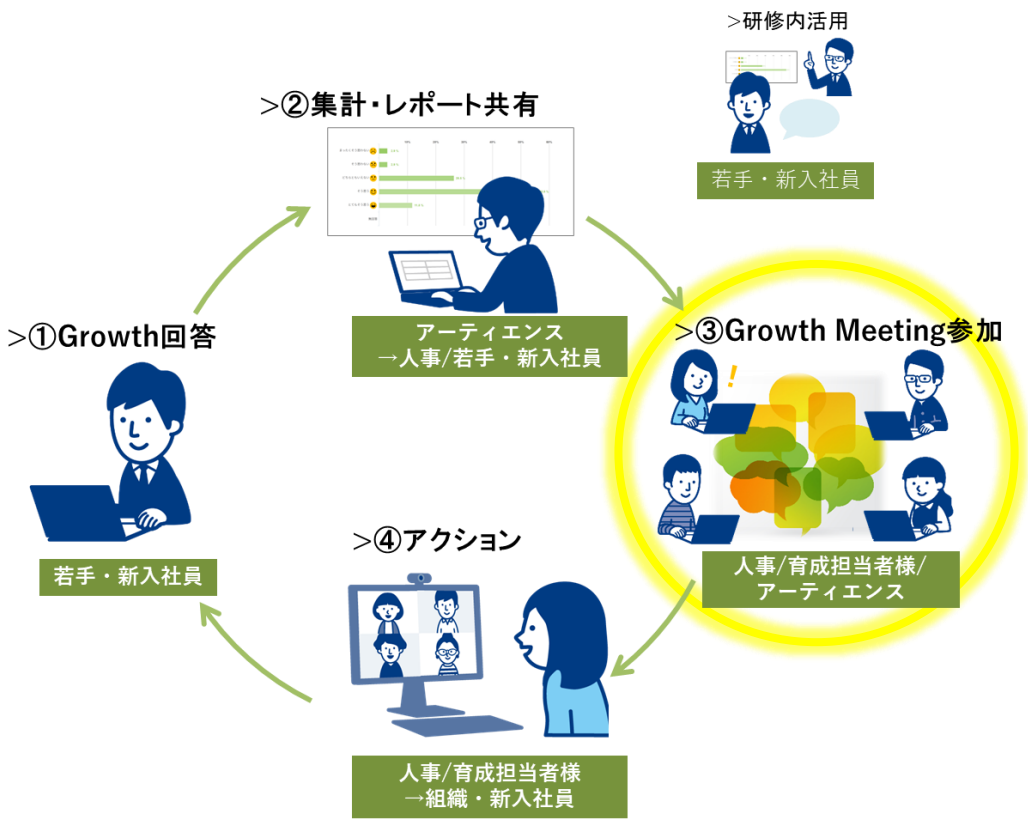


人事担当者に喜ばれるフォローサービス③

月に一度開催されるオンライン人事勉強会：Growth Meeting

人事・育成担当・現場上長などが企業や立場を超えて情報交換し合える、参加型オンライン勉強会を月1回開催しています。

Growth Meetingでの気付き・発見や育成施策を現場で実践することで、新入社員のフォローやケアに繋がっていきます。



Growth Meetingの様子

セッションII～共有～

- 各グループのご出席者が最も熱心に出席している方から共有をしています！
- 研修の育成の意識をどう高めるか？
- 習得し、制度はできているが現場まで意識が伝わってこない
- 育成が、育成される、という経験が無く、全体的に教育への参加が無い
- 育成の意識をどう高めるか、教育の質をどう高めるか、育成の仕組みをどうするか
- Growthが見えるかされたツール、新人社員の成長を把握し、支援に繋がりました
- 新人社員の成長が定まらず、育成ができていない
- 育成の意識をどう高めるか、育成の仕組みをどうするか
- 育成の意識をどう高めるか、育成の仕組みをどうするか
- 育成の意識をどう高めるか、育成の仕組みをどうするか

セッションI～共有～

情報共有：自己決定と幸福感、自然を導く意識したいプロセス

準備 → 観察 → 理解 → 実践 → 内省

「インサイドアウト（内発的動機付け）への移行を意識できているか？」

インサイドアウトとは、内から湧き出してくるエネルギー、内発的動機付けといわれ、その割合が高まるほど、仕事も楽しくなる。対してアウトサイドイン（外発的動機付け）

アウトサイドイン → インサイドアウト

外発的動機付け → 内発的動機付け

自律性 → 関係性 → 有能感

新入社員研修 導入事例

新入社員研修 導入事例



自組織だけではなく社会で通用する新入社員育成

—ベンチャー企業を選んでくれた新卒一期生への感謝を込めて

株式会社oneさま

<https://artiencorp.com/casestudy/articleID=7073/>



他者から任せられる人材、 そして愛される人材になるための一步としての新入社員研修

—愛情を持ったフィードバックから、新入社員の行動変容を促す

株式会社きらぼし銀行さま

<https://artiencorp.com/casestudy/articleID=7175/>

500社以上の導入実績あり



株式会社 秋田書店



研修時間・開催予定会場・導入フロー

開催予定会場

- **研修時間**

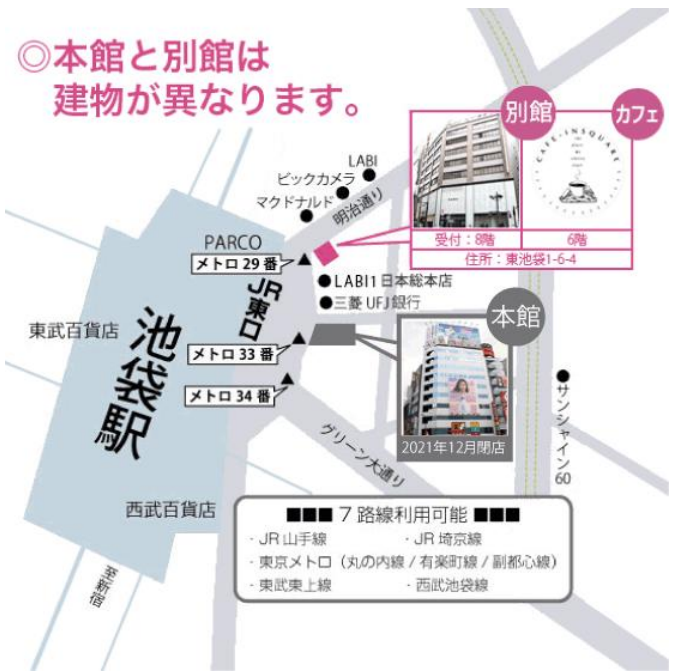
4 月研修 9:00～18:00 8 時間実施 (休憩1時間)

5 月以降の研修 10:00～18:00 7 時間実施 (休憩1時間)

- **場所 (公開講座 対面型の場合)**

アットビジネスセンター池袋駅前 別館

〒170-0013 東京都豊島区東池袋1-6-4 池袋駅 (東口) より徒歩30秒



https://abc-kaigishitsu.com/ikebukuro/bekkan_access.html

導入までのフロー

まずは下記よりお気軽に、お問い合わせくださいませ。

◆ お問い合わせ : <https://artiencorp.com/contact/>

◆ メール : info@artiencorp.com

01

お問い合わせ



02

担当者から
貴社に合わせた
研修プランをご案内



03

受講人数や実施形態
などの決定



04

研修実施



その他 階層研修のご案内 会社概要

その他階層の研修ご案内

新入社員研修以外にも他階層の研修をご提供しています。ぜひ、ご検討ください

若手社員研修



主体性と当事者意識を高め、
組織へのポジティブな影響を発揮

詳細はこちら ➔

中堅社員研修



未来を担うリーダーとしての
視座と意識を高める

詳細はこちら ➔

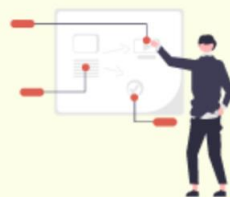
管理職研修



「成果」と「成長」にコミットし
変化の激しい時代を切り拓く

詳細はこちら ➔

ファシリテーション研修



社内ファシリテーターを育成し、
事業成長と組織力強化を促す


詳細はこちら ➔

その他専門研修



アーティエンスが信頼する
専門家のソリューション

詳細はこちら ➔



会社概要

会社名

アーティエンス株式会社
(英文名 Artience Co.,Ltd.)

設立日

2010年9月1日

所在地

〒151-0053
東京都渋谷区代々木1丁目5-8
セボン代々木105

事業内容

教育研修サービス
組織開発コンサルティング

お気軽にお問合せください

<https://artiencecorp.com/contact/>



03-6416-1086