

「イキイキと働く」をつくる

<https://www.prgs.co.jp>



事業を前進・成長させるために、
個社の課題に合わせた解決策を実施・伴走します



株式会社Progress

〒108-6028

東京都港区港南2-15-1 品川インターシティA棟28階

☎ 03-6717-4057 ✉ info@prgs.co.jp

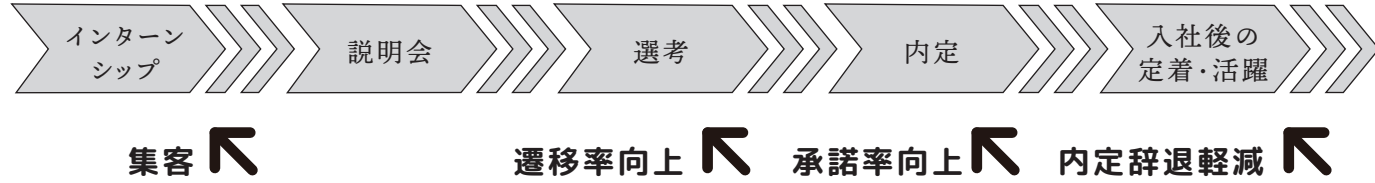


Service01 採用支援



入社後の定着・活躍から逆算した『効率の良い採用支援』

事業戦略や特徴をベースに、採用マーケットにおけるセグメント、ターゲティング、ポジショニングを明確にして、勝ち筋のある採用戦略を立案・実施します。



menu

新卒採用／中途採用

- ①全体伴走コンサル
- ②採用戦略設計 STPを整理し、勝ち筋の策定
- ③インターンシップ作成・実施
人事コンサルタントによる業界インターンシップ
ex.業界理解の中での差別化ポイントの明確化
- ④説明会・ツールなどの作成 動機づけの設計
- ⑤動機づけイベント作成 選考途中・内定承諾前
- ⑥面接官トレーニング スカウト型採用における面接のあり方指導
- ⑦キャリアカウンセラーによるキャリア面談 就活相談による承諾率向上
- ⑧内定者イベント・研修 辞退防止と早期立ち上がりにつながる育成

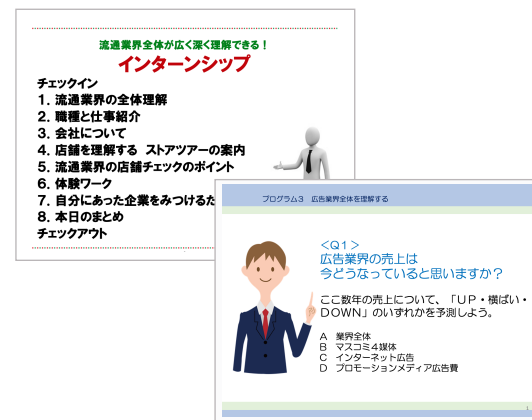
◎母集団を増やすことを目的とするのではなく、入社後の定着・活躍を見据えた時に、本当に必要な人材を採用するための施策を考えます。

Case01

自社の魅力が浮き彫りになる コンサルタントによる業界理解インターンシップ

人事コンサルタントが、広く深く業界を理解できるインターンシップを監修。業界構造やトレンド、職種と仕事内容などを、ワークをしながら理解を深めます。業界内のポジショニングや、戦略や仕事の特徴も理解した上で、自分の志向・適性に合うかどうかを見極める内容。業界理解と自社理解が出来ている学生のため、非常にマッチ度の高い学生の採用につながります。また、自社志望でなくても、業界理解をしたい学生の集客ができるため、母集団も広がります。

●A社(愛知県/約3100名)の流通業界理解インターンシップ
流通業界で勝ち残る会社の特徴や重要点を、店舗見学やワークなどで体感。A社の特徴を理解した学生の採用につなげています。学生からの評価も非常に高く、次年度以降の集客にも効果的です。



A社のインターンシップ・1day仕事体験の評価
リクナビ

インターンシップ・1day仕事体験の評価 (50件~60件)

総合評価 **4.65** ★★★★★ 評価が高い項目 業界の理解 **4.80**

Case02

内定未承諾者を集めるイベントや 1on1の面談で、承諾率をアップ

承諾率をあげるには、相思相愛学生の取りこぼしを無くし、自社の志望度が高まらない学生に、その学生の志向にあった適切な動機づけを行うことがポイント。自社の人事ではなかなか難しい、学生の正直ベースでの志向を、第三者のコンサルタントやキャリアカウンセラーが介入することで、しっかりと把握することができます。

●未承諾内定者向けイベント(20~30人程度・2~3時間)
就活生にとって「どのように就職先を決めるのか」は悩ましいテーマ。この点を人事コンサルタントの視点から解説することで、学生が就職先を決めるポイントや時期を定められるように変化します。決めるための志向の整理を行うワークを行い、決めるための障害となる不安点や疑問点の洗い出しを行うことで、承諾獲得のための必要なフォローが明確となります。

●内定者と第三者的立場のカウンセラーによる面談や相談会
「キャリアカウンセラーによる、キャリア面談(就活相談会)」
学生一人一人の志向と適性をより掘り下げ際には、カウンセラーとの面談や、少人数の相談会が有効です。面談の事例を重ねていくことで、学生の志向の把握や動機付けの仕方などの傾向と対策が積みあがっていくため、次年度以降の採用力向上にもつながる施策です。

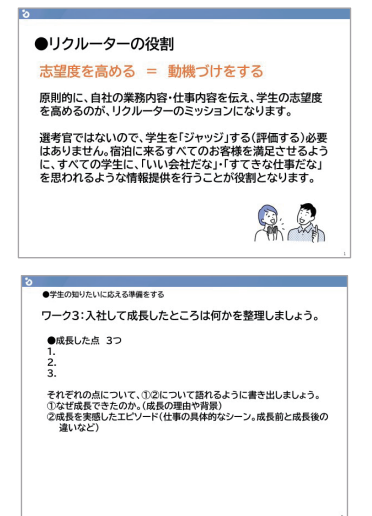


↑口説きシートは学生に渡して、自己理解と動機形成を促す

Case03

『スカウト型採用』を強化する 面接官トレーニング・リクルーター研修

若手の人口が減少し、求人倍率が高止まりしている現在においては、従来の学生を選ぶ視点の「オーディション型採用」から、いかに学生を動機づけするかという視点の「スカウト型採用」へ切り替えていく必要があります。その最も重要なシーンが面接です。面接官が学生を選ぶだけでなく、動機づけする面接のポイントを学ぶ面接官トレーニング。イベントや説明会などに登場する先輩社員のプレゼン力や対話力を磨く、リクルーター研修を行い、採用に関わる人材全体の採用力向上を行います。



Case04

採用成功まで導く伴走コンサルティング

定例MTGを開催し、採用全体を伴走します。採用活動全般に関する相談(フローや各種プロセスの向上)・個別学生の面接やフォロー(口説き)の仕方などの具体的アドバイスや指導などを実施。開催頻度は、毎週・隔週・月間など。数名程度であれば、この時間内でのロープレなどのスキルトレーニングも実施可能。若手人事の育成にも最適です。

Service02 定着支援



定着率の向上で、活躍し続ける人材と組織をつくる

少子高齢化で人材不足の中、人材確保は年々厳しさを増していきます。厚生労働省は「働きやすい・働きがいのある職場づくり」の実現により、従業員の意欲の高まり、定着、会社の業績アップを提唱しています。社内の人材をいかに育て、定着させるかは喫緊の課題です。

プログレスの定着支援は、貴社の実態を把握し、実情に合わせた対策を短期・中長期にて実施し、離職率低減まで伴走します。さらに、一般的な退職理由や人材定着の基本施策を、スピーディーに実施します。

point

1) 個社課題の把握

退職者が、「働きやすさ」の不満が大きいのか、「働きがい」が満たされないのが大きいのか。それぞれの要素を把握・整理し、制度面や、短期で解決できるインナーコミュニケーションの改善策などをご提案します。

2) 厚生労働省が提唱する三大打ち手

厚労省が提唱する「働きがい」「働きやすさ」について、それぞれの5つを集約すると、以下の3つの施策が必要です。

- ①経営⇔従業員の2wayコミュニケーション ⇒ 定期的な場づくり、仕組みづくり
- ②本人が仕事のやりがいを感じる環境(コミュニケーション)づくり
⇒上司のコーチング力向上、キャリアデザイン支援研修、本人向けのキャリアデザイン研修
- ③本人がやりがいを感じ、成長できる環境づくり ⇒ カフェテリア形式の研修の導入

「働きがい」意識を高める 効果のある雇用管理の例

1. 仕事の意義や重要性を説明する
2. 従業員の意見を経営計画に反映する
3. 本人の希望をできるだけ尊重して配置する
4. 希望に応じてスキルや知識が身に付く研修を実施する
5. 提案制度などで従業員の意見を聞く

「働きやすさ」意識を高める 効果のある雇用管理の例

1. 希望に応じてスキルや知識が身に付く研修を実施する
2. 本人の希望をできるだけ尊重して配置する
3. 提案制度などで従業員の意見を聞く
4. 従業員の意見を経営計画に反映する
5. 経営情報を従業員に開示する

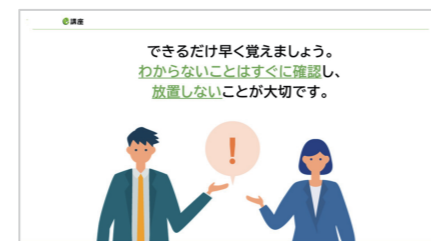
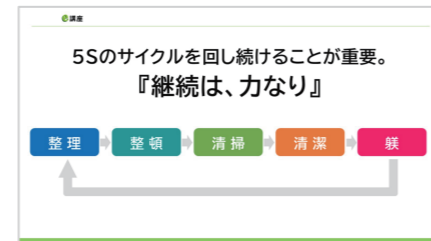
【出典】厚生労働省 従業員の就業満足度向上と雇用管理面での困り事解決の両立に向けた取り組み

Case01

入社後の面談の仕組みと、導入研修のe-Learningを構築し、定着率を大幅改善

●A社(愛知県/物流業) 定着・育成の仕組みを導入

急成長を続けるF社では、従業員の早期離職が大きな課題に。まずは早期離職の原因を特定する事前リサーチをし、ポイントとして「業務専門用語を覚えられない」「先輩が常に忙しく、仕事をきちんと教えてもらえない」などの現状を把握。打ち手として、定例面談とアンケートによるコンディショニング把握、これまでOJTに頼っていた導入教育のeラーニングを構築し、実施。育成の負荷が減り、上司や先輩の生産性も向上しました。



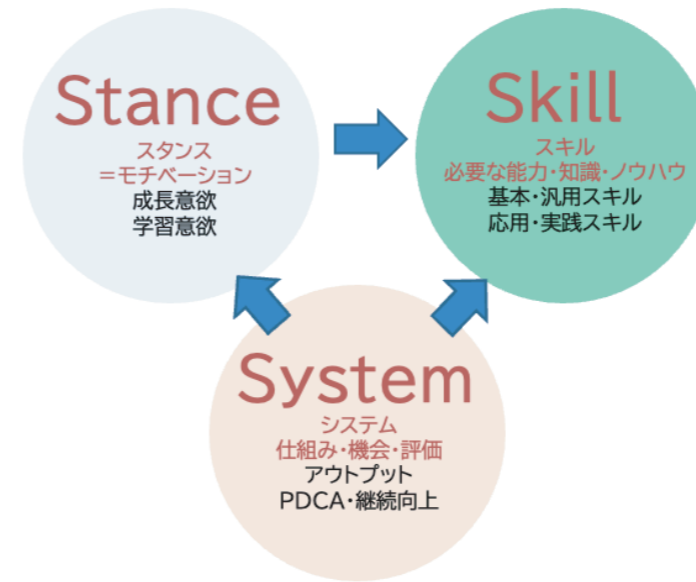
Service03 育成支援



個社ごとの課題や要望に合わせた解決策で、効果の最大化を

課題やご要望、制約条件に合わせてワークや講義内容をカスタマイズし、最適な研修を作成。さらに変化を定着させるためのフォローや、中長期のプロジェクト形式・実践的なゼミ形式など、「変化・成長」が定着するまで伴走します。

●人が育つ組織に必要な3つのS



人が育つ組織には、「Stance・・・Will(やりたい)を引き出す」とこと、「System・・・Must(求められること)を認識させる」仕組み、その上で「Skill・・・Can(できる)を伸ばす」機会が必要です、その3つのSが揃うことで、継続的に人が育つ組織となります。「Skill向上=研修」だけでなく、StanceやSystemの構築など、トータルで組織全体を整えるお手伝いをします。

研修の特徴

- 1) 個社の課題を深掘りし、解決まで伴走
- 2) 研修中の豊富なワークや対話で「当事者になる機会」を重視
- 3) 行動計画や個別具体的なアドバイスなど「仕事での活用」を徹底
研修参加者へ個別にフィードバックして、研修効果を底上げ

Stanceの事例

管理職向けマネジメントスタンス研修

経営幹部層・管理職層・中堅リーダー層 ※3~5名程度 少人数のゼミ形式

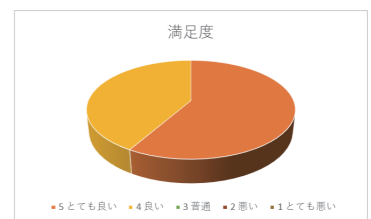
自分らしさを活かした「目指すべきマネージャー像」を定める、リーダーやマネージャー向けの研修。書籍『もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの「マネジメント」を読んだら』(岩崎夏海著/ダイヤモンド社)を活用し、様々な場面における考え方・感じ方を言語化。他の受講者と少人数で徹底討論し、自身の価値観を深掘りします。自己の体験を振り返るワークを重ねた上で、大切にしたい心構えや行動を具体的に定める「卒論(行動宣言)」にまとめて発表します。マネージャーとしてブレない軸を定め、たくましいマネージャーへ変貌します。

研修テーマ

- マネジメント研修
- リーダー研修
- ビジネススキル研修
- キャリアデザイン研修 など

オリエンテーション

今回の研修は、レクチャー式の研修ではありません。
参加の皆さんが、感じたこと・考えたことを発表し、「自分」と「他人」の違いを感じることで、「自分」の強み/考え、再明確化・言語化していきます。
そのため、それぞれの発表が大切になります。参加する皆さんの発表力によって、この研修の充実度は変わります。
遠慮なく、率直に、感じたことや思ったことを発表し、議論を通して、自己理解を深めていただければ幸いです。



満足度評価の平均点は、**4.6**。「良い」「とても良い」のポジティブ評価で**100%**と、非常に高い満足度。(n=12)

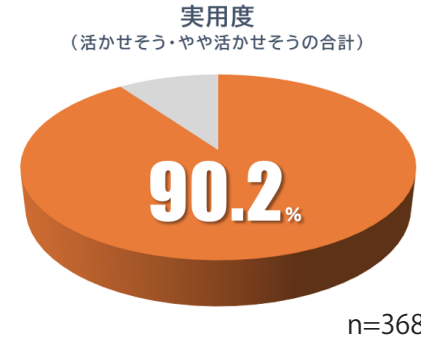


圧倒的な実用度の高さに加え、カスタマイズでオリジナル研修制作も

リアル研修と変わらない効果の高いe-Learningを実現しています。

point

- 1) 飽きずに、楽しく学習できる「ドラマ仕立て」の動画
- 2) 日常生活や仕事・職場での身近なシーンを例示した解説
- 3) 集中力を切らさずに学べるショートムービー形式
- 4) 学んだ知識・ノウハウを定着させる演習・テスト
- 5) 継続学習・復習をサポートする充実のダウンロード資料



menu

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. タイムマネジメント | 9. マーケティング |
| 2. ロジカルシンキング(論理思考) | 10. ストレスコントロール |
| 3. 問題解決思考 | 11. Word基礎 |
| 4. ビジネスプレゼンテーション | 12. 会議力アップ |
| 5. ビジネスマナー | 13. ハラスメント予防 |
| 6. Excel基礎 | 14. PowerPoint基礎 |
| 7. アカウンティング | 15. マネジメント基礎 |
| 8. 分析思考 | 随時リリース予定 |



各社オリジナル講座の紹介

スグe講座+オリジナルe-Learningコースを作成し、暗黙知のノウハウを研修化

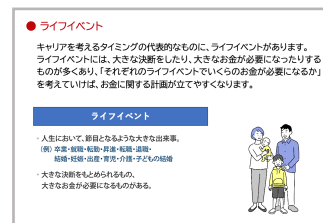
『A社 e講座』設置コース一覧

NO.	分類	タイトル	NO.	分類	タイトル
①	オリジナル講座	A社流仕事のスタンス	⑦	オリジナル講座	スタッフ連携による生産性向上
②	オリジナル講座	専門用語習得	⑧	スグe講座	ロジカルシンキング(論理的思考)
③	スグe講座	Excel基礎	⑨	スグe講座	ビジネスマナー
④	スグe講座	Word基礎	⑩	スグe講座	ハラスメント予防
⑤	スグe講座	ストレスコントロール	⑪	オリジナル講座	取引先との交渉術
⑥	スグe講座	タイムマネジメント			



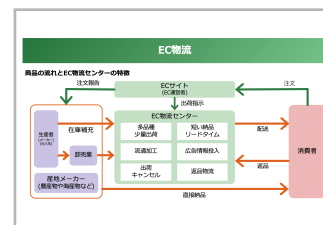
ビジネスの汎用的なスキルのスグe講座に加えて、A社流仕事のスタンスや、自社で用いる専門用語の習得など、個社オリジナルの講座を作ることができます。

●キャリアデザイン基礎



リード入れます。

●物流業界の基礎



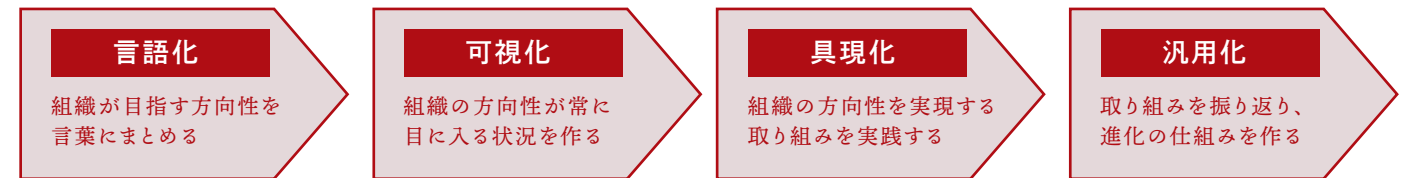
リード入れます。



目指す世界観を明確にし、自走する組織風土に変えるまで伴走する

組織が何を目指すのか方向性を確認した上で、組織変革4ステップの実践をします。従業員それぞれが能動的・主体的に行動できるようになることで、他のメンバーへの相乗効果が生まれ、組織全体の行動変容が加速します。

組織開発の4Step



Case01

「NEWノーマル」な営業手法の確立とリーダーの主体性構築を同時に実現

●A社/人材業

約半年にわたるプロジェクト期間に6回のセッションを実施。現場のリーダーが中心となり新しい営業手法の考案と実践に取り組み、300を超えるナレッジを集め、コロナ禍において新しいマネジメントのパターンを確率。

セッションの内容

1. キックオフ(マインドセット)
2. 現場ヒアリング(現場の取り組みを可視化)
3. グループワークショップ(取り組みの共有)
4. 全体研修(ブラッシュアップ)
5. グループワークショップ(ナレッジの実践)
6. 全体研修(今後に向けて発表)



Case02

組織一丸で推進する業績回復に向けた取り組み支援

●B社/旅サービス業

事業環境悪化の中、組織一丸で業績回復に取り組むテーマを「ACTION FOR JAPAN」と設定。自分の仕事の中で「何を元気にしたいのか」を掲げることで、事業の意味とやるべきことを明確化。全体研修や表彰イベントの実施、ロゴを活用した広報活動などを行い、旅行事業のテーマとして浸透。

Case03

新会社における組織風土醸成支援

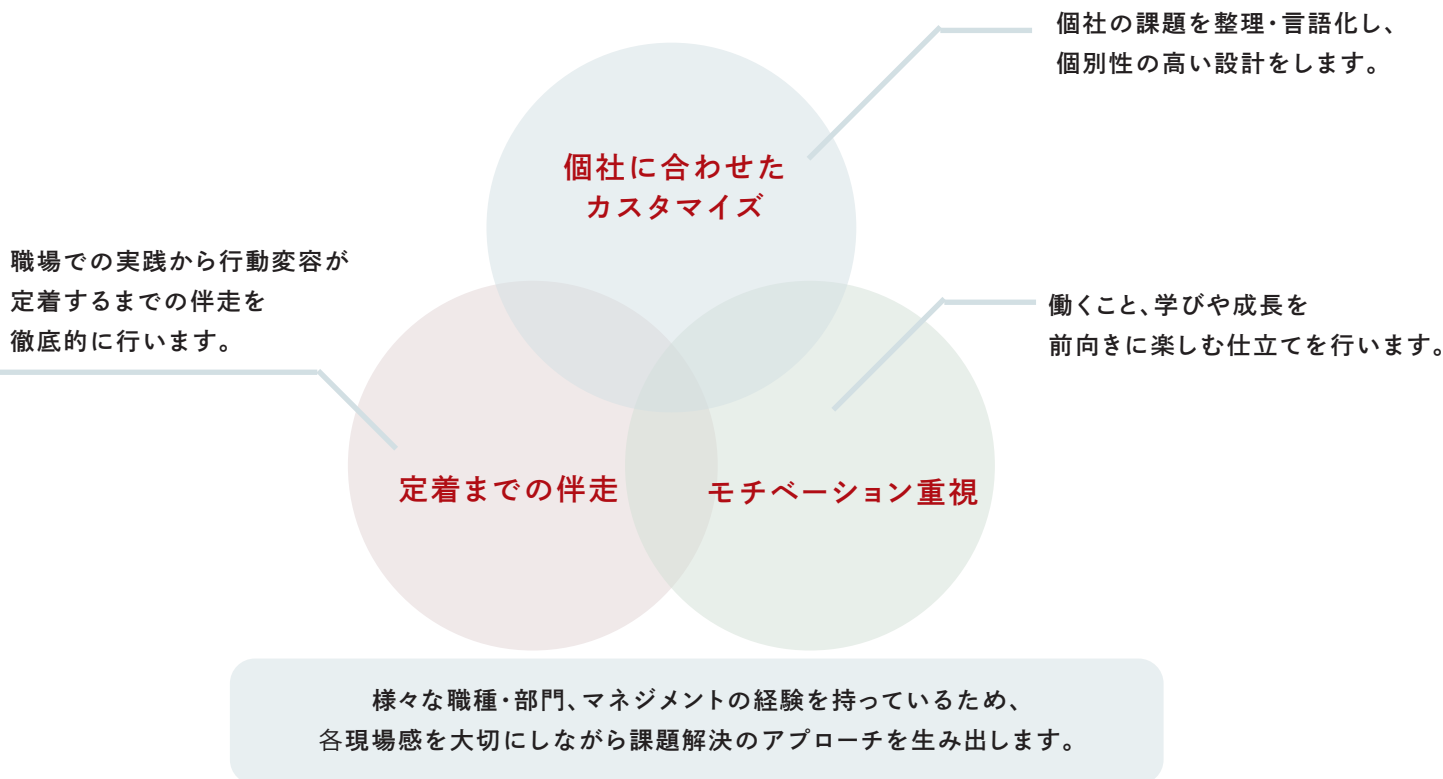
●C社/金融サービス業

他事業部からの異動者や中途入社者で構成される新会社。多様なメンバーの価値観を揃え、風土を作るために、社長の大切にしたいことを言語化・可視化。社内・社外ともに「パートナーシップのある行動」の表彰制度なども推進。



Strength

モチベーションの源泉を刺激し、
“イキイキと働く”個人と組織を作ります。



About



PROFILE／1997年、(株)リクルートに入社し、人材領域事業部にて、制作職・営業職・企画職として、多くの企業の採用・育成・組織課題を解決。マネジャーとしては、新人営業組織、リクナビ編集部、業務委託営業組織など、多様な組織のマネジメントを経験。その後、事業部全体の組織活性・教育研修を担当。階層別研修の設計・運用を行い、自らも講師を務める。2013年に(株)リクルートから独立。(株)Progressを設立し、コンサルタント・講師として、企業の採用・育成・組織活性の支援に携わる。

《保有資格》

国家資格キャリアコンサルタント、GCDFキャリアカウンセラー、男女脳差理解によるDC講座インストラクター

株式会社Progress
代表取締役 川上 直哉

●支援実績

三井住友銀行、地方銀行協会、日本郵便、リクルートグループ各社、豊田合成、全研本社、足利銀行、NTTデータSMS、ソラーレホテルズアンドリゾーツ、ヌーヴ・エイ、レバレッジズ、日本貨物鉄道、三井化学分析センター、テイクアンドグブニーズ、東具、テルモ、オリンパスマーケティング、SMBCコンシューマーファイナンス、パーソルテクノロジースタッフ、フォースタートアップス、埼玉トヨペット、ジクシスなど他多数(順不同)