若手社員を
イチ早く戦力に。

4か月間のオンライン
アウトプット力強化プログラム

Autonomy Program

Indigo Blue.

インプット重視の若手育成では、太刀打ちできない

若手研修は「アウトプット力」重視の時代へ。変化する若手社員への成長支援の在り方。

	新入社員への期待	基本要素	新入社員の学習テーマ	現場・人事の関わり方
いままで重視	決められた仕事をきちんとこなす	基本行動 業務遂行スキルと知識	マナー・仕事の進め方など「基本の型」習得を重視	●自発的、自由に学べる環境整備 ●人間関係構築 ●信頼のマネジメント（対話） ●企業理念・組織文化の伝承
これから重視	創造的な発想で新たな解決策をもたらす	考え方と態度	●マインドセット（目的思考と成長意欲） ●自己認識力	●個別最適な成長支援
		前に踏み出す力	●主体性の発揮 ●多様な経験を通じた成長の自走サイクルの定着	●小さな成功体験の積み上げ
		チームで働く力	●言語化によるコミュニケーション ●自己肯定感・自己効力感、レジリエンスの体得 ●自由闊達さ、垣根を越えた連携の促進（観察力、協調性などの体得）	●振り返る機会（場）の設定
		考え抜く力	●問いを立てる力の体得 ●「社会課題」や「新事業」など、早期から広い視野の醸成	●アウトプット重視の設計

株式会社日本能率協会マネジメントセンター　『【イマドキ新入社員の仕事に対する意識調査2021】Vol.2リモート時代の新入社員（Z世代）が抱える成長課題と不安 若手社員に共通する「組織社会化」の滞りをいかに解決していくかが鍵』　より

一昔前、新人が求められていたことは
「上司の指示に従い、正確に業務をこなすこと」でした。

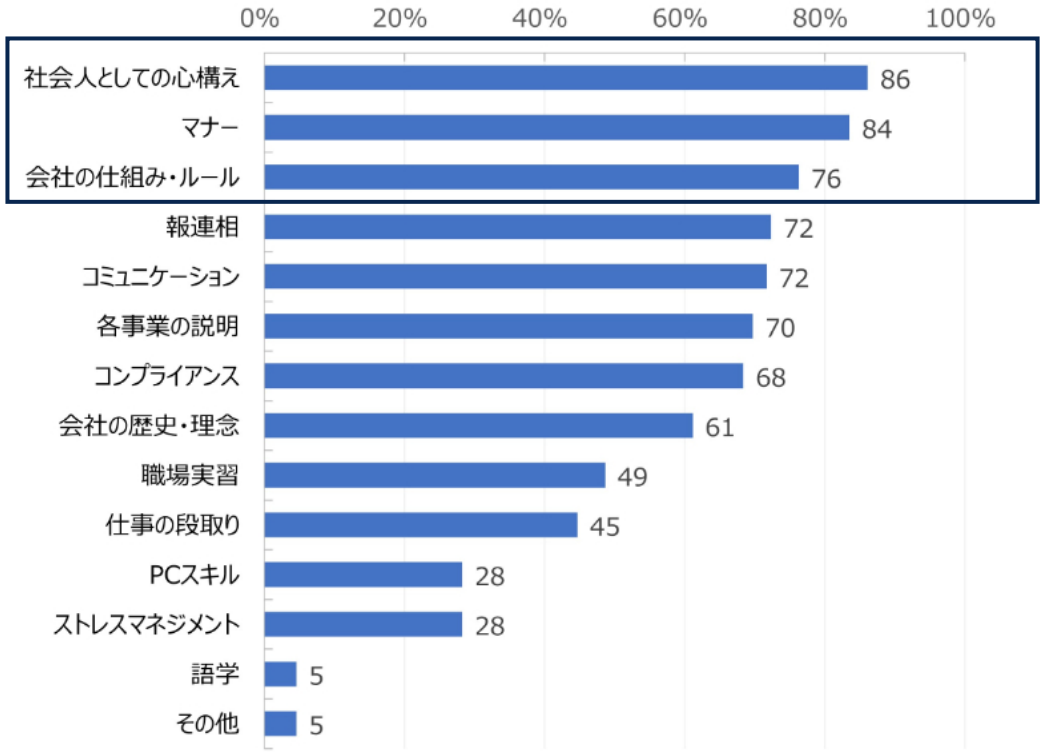
しかし社会や経済動向の変化が激しく、
先の見通しがつきづらい現在、
組織の在り方は「自律型」へと変化し、
若手社員に求められる力も変化してきています。

今若手社員に求められる必須の力、それは、
「現場の一人一人が自律的に考え、アウトプットする力」。

アウトプットする上で大切な**「心の持ちよう」**と
「ポータブルスキル」をいち早く身に着ける支援が肝心です。

依然として変わらない、企業の研修カリキュラム

多くの企業が、旧態依然としたインプット研修を続けている



HR総研『人材育成（階層別研修）に関する調査　結果報告【新入社員研修編】』
2021年8月調査　より

若手社員に必要な成長支援の内容は、大きく変化している――。

しかし、依然として企業が実施している新入社員研修の内容は、
「社会人としての心構え」「マナー」「会社の仕組み・ルール」など、
会社側が教え込む「インプット研修」が主流です。

「アウトプット力」にフォーカスした研修は、多くの新入社員研修で実施されておらず、
時代の流れを反映できていないのが現状です。

早期にアウトプット力を強化した企業とそうでない企業の若手社員の差は大きく、
企業の組織力に直結するほか、**若手社員自身のモチベーションの低下**、
引いてはより良い環境を求めての離職にもつながりかねません。

入社3年目までに

「自律的にアウトプットを出す」人材の育成を

4か月間のオンライン

アウトプット力強化プログラム

Autonomy Program

従来通りの「インプット重視研修」では、VUCA時代を開拓する若手人材の育成に不十分です。

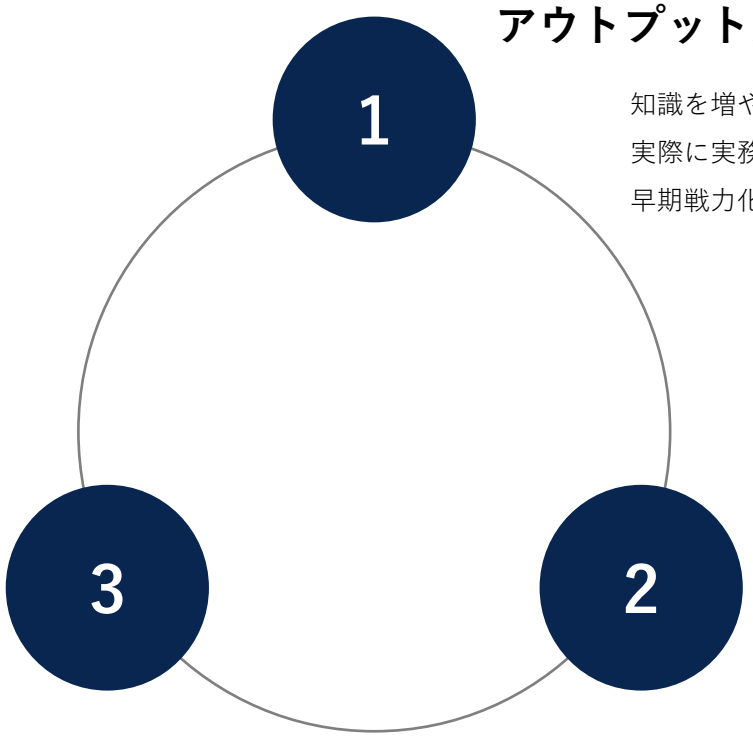
そして、企業の未来を背負う人材の育成は、企業の成長戦略における重要課題。

企業人事にこそ、この転換期をチャンスに生かすための決断が必要です。

アウトプット力強化研修　Autonomy Programの特徴

組織内外の人と良好な関係を築き、自律的にアウトプットを出す

Indigo Blueのプログラムには、３つの特徴があります。



アウトプット力特化型

知識を増やすための研修ではなく、
実際に実務の中でアウトプット力を高めることに特化した、
早期戦力化プログラムです。

体験型プログラム

座学ではなく、実際に自身でケースに参加し、体験することで、
当事者意識とリアルな気づき・内省を促し、
成長速度を加速するプログラムをご用意。

異業種合同開催

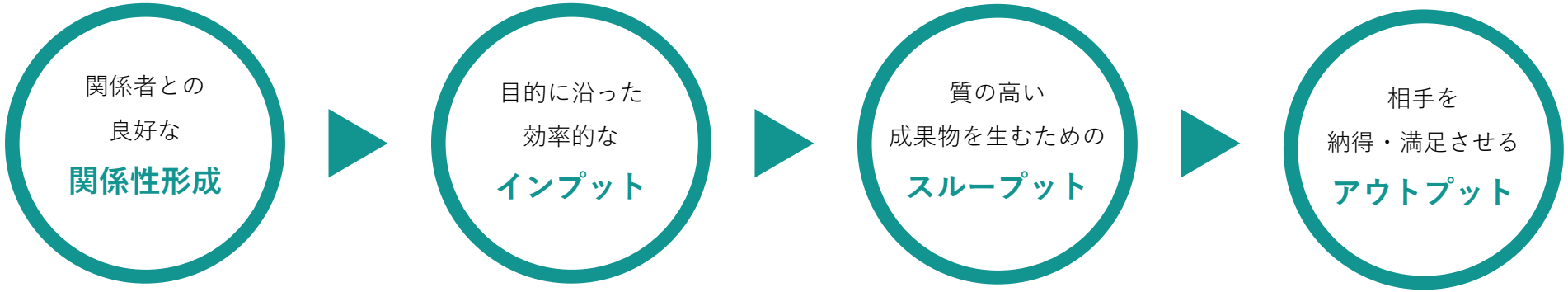
同年代の他社社員と合同で、プログラムを受講していただきます。
他社の社員から多くの学びや刺激を受けることで、
自らのアウトプットの質を高めていただきます。

アウトプット力強化研修　Autonomy Programの特徴

アウトプットを生み出すために、必要な力を得るには

効率的に質の高いアウトプットを生み出す過程には、一定の**正攻法**（フロー）があります。
アウトプットのフローと、そこに必要なスキルを習得しておくことが肝心です。

質の高いアウトプットを生み出すフロー



上記に必要な各スキルは、座学だけで習得できるものではありません。
前提として**必要な知識**を身に着けたうえで、**実践的な取り組みの中でトライ＆エラーを繰り返し、体得して**いくものです。

つまり、アウトプット力を身に着ける過程においても、**「インプット→スループット→アウトプット」**の順で
効率的に学ぶことが重要なのです。

アウトプット力強化研修　Autonomy Programの内容

アウトプット力を身に着けるための、４か月間プログラム

良質なアウトプットを生み出すフローに沿って、必要なスキルを３つのメソッドで身に着けていただきます。

フロー	代表的なスキル	本プログラムのメソッド	メソッドの概要
関係性形成	対人感受性	① NECT	質の高いアウトプットの前提としての**「他者と良好な関係性を築く力」**＝**「対人感受性」**を、半日間の**体験型ワークセッション**で体感します。 自分を開き、他者の意を酌む体験を振り返り、日常生活への還元を促します。 （オンライン集合研修、半日）
インプット	情報収集力	② Indigo Blue on demand	オンデマンド動画を視聴して、アウトプットイメージから逆算した実践的なスキルについて**インプット学習**します。 また、動画視聴後に毎回の**課題**に取り組むことで、**学びをスループット・アウトプット**し、定着につなげます。 （動画視聴：15本/合計約4.5時間、課題提出：15回）
スループット	情報整理統合力 段取り力		
アウトプット	ストーリー構築力 説得力 文章力	③ Business 4 Gates	ここまでの学習の総仕上げとして、複数の**ショート体験型プログラム**に挑戦。 舞台役者扮するステークホルダーと、ケースごとに設定されたシーンの中で分かりやすく伝える力、説得力ある説明をする力＝**アウトプット力**を試します。 （オンライン集合研修、1日）

各メソッドの詳細は次ページから→

アウトプット力強化研修　Autonomy Programの内容

① 対人感受性プログラム　NECT

プログラム名である「NECT」は、
ラテン語の「Nectere（繋がる）」に由来します。

NECTのプログラムは、
役者が自らを開き、セリフを届けるためのトレーニングをヒントに、
ビジネスシーンに応用できる内容にブラッシュアップしたものです。

役者や特別な訓練を受けたファシリテーターによるワークで
「つながる」実体験をし、
コンサルタントによる解説で理解するといった、
右脳と左脳を交互に刺激する構成となっています。

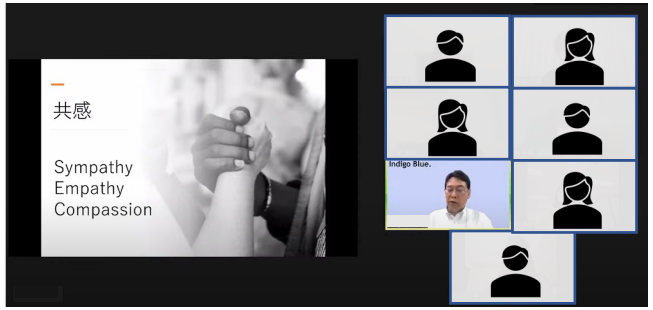
約4時間の研修で、**他者と協業するためのベース**を学びます。

ファシリテーターと共に「自分を開き、相手の意を酌むワーク」に挑戦

【ワーク例】

1．表現する
2．自他の感覚の差に気づく
3．相手の表情から意を酌む
4．相手の状況や心情に寄り添う

受講生同士の学びのシェアや、コンサルタントの解説による「理解」の定着



アウトプット力強化研修　Autonomy Programの内容

② Indigo Blue on demand

インプット・スループットに必要なスキルを、
オンデマンド動画と提出課題から効率的に学ぶプログラム。

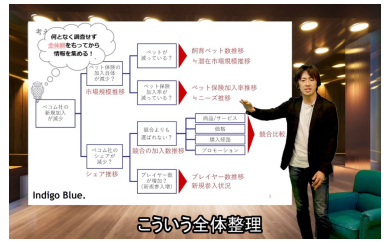
全15回の動画では、
「情報収集力」「情報整理統合力」「段取り力」について、
基礎的な知識から**実践に則した応用テクニック**までを学びます。

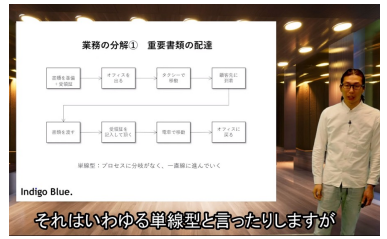
そして、各回ごとに**理解と学びの定着を促す提出課題**に挑戦。
課題は、用語や手順を丸暗記するのではなく、
学びを抽象化したり、実践したりすることが目的です。

また、提出された**課題は受講生同士で閲覧**できるようになっています。
他企業で学ぶ同年代の受講生が、
同じ課題に対してどんなアウトプットを出しているのかを見ることで、
互いに刺激し合い、学び合える構成になっています。

①動画視聴
↓
②課題制作
↓
③全受講生の課題シェア

計12回





【情報収集・整理統合力：計7回】

1．イントロダクション
2．段取り力の基礎（業務分解）
3．段取り力の基礎（スケジューリング）
4．情報収集の手法
5．情報収集の手法 -ネット検索-
6．情報収集の手法 –ヒアリング-
7．総括

【段取り力：計5回】

1．イントロダクション
2．段取り力の基礎（業務分解）
3．段取り力の基礎（スケジューリング）
4．実務
5．計画通りに進まない

アウトプット力強化研修　Autonomy Programの内容

③ Business 4 Gates

実際にアウトプットする場として、４つの実践型ケースに取り組みます。

ここまでに学んできたインプット・スループットに加えて、
代表的なアウトプット力である**「ストーリー構築力」「説得力」**
「文章力」について解説。

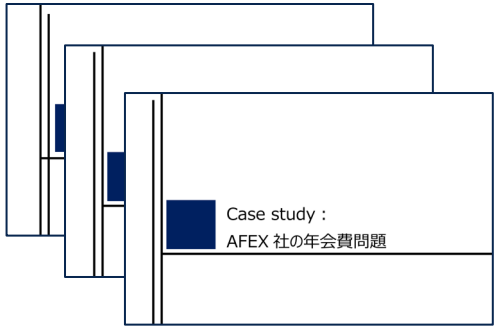
その後、現役の舞台役者扮するステークホルダーとともに、
具体的なアウトプット力を問う３つの**疑似シミュレーション**に挑戦します。

短い時間でケースで問われている**内容を理解**し、**要点を整理**して、
相手が納得するストーリを構築し**わかりやすく表現**することが必要です。

事後課題として、「わかりやくい文章を書く」ケースにも挑戦します。
正解のない課題に対して、**論理的に自らの主張を展開**していただきます。

これまでの学びで得た力を総動員し、**アウトプットの実践の場**とします。

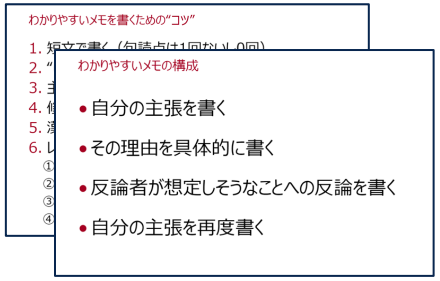
【３つの疑似シミュレーション】



【問われる力（例）】

1．課題を構造化し、解決策を
　わかりやすく提示する
2．相手が納得しやすい
　ストーリー構成で説明する
3．相手の状況やニーズを捉え、
　適切な提案をする

【事後課題】



【問われる力（例）】

1．明確な主張
2．理解しやすいロジック
3．ストーリー構成
4．読みやすい文章
5．読みやすいレイアウト

プログラム全体監修・講師

Autonomy Programは、人材育成・リーダーシップ形成のプロフェッショナルが企画・運営しています。

全体監修

柴田 励司　（Reiji Shibata）

組織・人材コンサル ティングを専門とするマーサー・ヒューマン・リソース・コンサルティング（現マーサージャパン）元日本法人代表取締役社長。カルチュア・コンビニエンス・クラブ代表取締役 COO等代表職を歴任。
現在、Indigo Blue代表取締役会長。

オンデマンド講師

瀧谷 知之　（Tomoyuki Takiya）

トーマツコンサルティング（現デロイトトーマツコンサルティング）に入社。ジュピターTVを経て、カルチュア・コンビニエンス・クラブにて経営企画/経営戦略室長。
パス株式会社代表取締役COO等、上場企業含め9社の代取/取締役を経験している。

山森 達也　（Yamamori Tatsuya）

カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社を経て、情報セキュリティ・個人情報保護・BCPのコンサルティングおよびアセスメント業務に従事。
グローバル企業、国内大手からベンチャー企業まで様々な組織に対してプロジェクトリーダーとして携わる。

参加条件

ご参加条件は、下記の通りです。

① (推奨)新入社員および社会人経験3年未満の若手社員、またはインターンシップ生
② 個室等の集中できる環境で受講できること
③ 全日程参加できること
④ 上述の各「使用ツール」が利用可能な環境であること
※事前に右記URLにアクセス可能であることをご確認ください >>GoogleForms確認ページ

受講生の声

過去の受講生からいただいた感想（抜粋）

（20代・男性）

相手の言いたいことを察するのがいかに難しいかが分かった。普段のコミュニケーションでも、背景事情を
知らないだけで、全く話がかみ合わないことがある。「あの人は説明が下手」「理解力がない」と安易に片付ける
のではなく、自ら話の前提を共有するなど、コミュニケーション不全の要因を冷静に解決できるように意識したい。

（対人感受性プログラム「NECT」受講後の感想）

伝えたい内容を発表して満足するのではなく、相手は何を求めているのか、この発表を聞いて相手は何を
不安に、不満に、疑問に思うかというところまで突き詰めて考えていく必要があるなと感じました。
その他、どのような順序で報告をすべきなのか、必要な情報は何かという取捨選択、数字の見せ方など、
工夫できる点が多くあると学びました。

（「Business 4 Gates」受講後の感想）

（20代・女性）

よくあるご質問

Q 今年度の新入社員でなくても、受講は可能ですか？

入社３年目までの方を対象としております。
ただし、基本的なアウトプット力に課題がある場合はご相談の上ご受講可能です。

A

Q ３つのプログラムのうち、いずれかだけを受講することは可能ですか？

原則不可です。３つのメソッドで一連の効果を発揮できるよう構成しています。
ただし、課題に応じて別途ソリューションをご提案差し上げることは可能です。

A

Q 新入社員の数が少ないのですが、何名から受講できますか？

1社で単独開催の場合、10名以上でお願いしています。
複数社合同で行う場合は、1名からご参加いただけます。

A

入社3年目までに

「自律的にアウトプットを出す」人材の育成を

Indigo Blueが、最適なメソッドでご支援します。

Autonomy Program ～アウトプット力強化研修～

お問い合せは以下まで

Info.output@indigoblue.co.jp