



自社に 100% フィットが実現できる！

カリキュラムとトレーナーを“ゼロから決める” 研修企画実践ガイド

超えるとたのしい。
Energy Switch!

学ぶとうれしい。



教育研修費用のうち、**約60%が外部講師や研修機関への支払い**といわれています。
また、人的資本に対する情報開示が求められ、人材育成の重要性はますます高まっています。

そんななか、とくに押さえておきたいのが
『カスタマイズ研修を成功させるポイント』です。

カスタマイズ研修とは、
自社や受講者の特徴に合わせて研修内容を調整して実施する研修のことです。

「研修をカスタマイズします」という言葉はあらゆる研修会社が使っており、
その違いは外からではまったく分かりません。

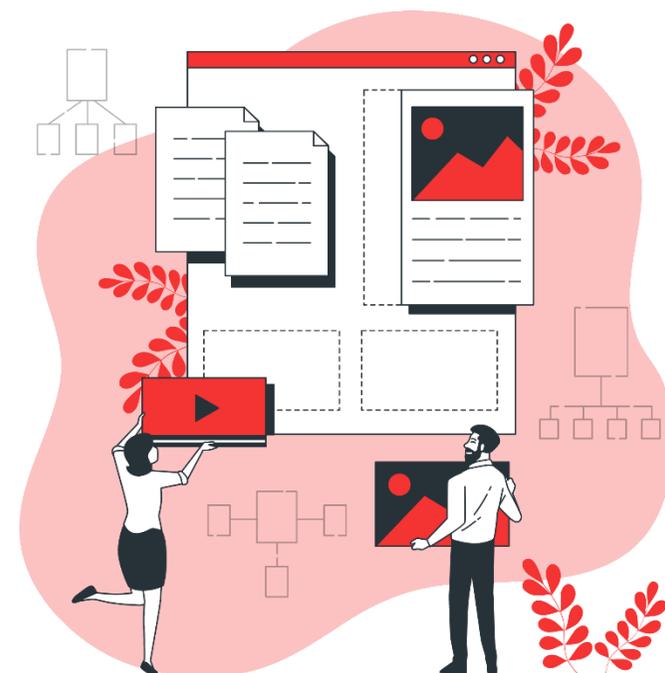
本資料は、
『自社に合った研修を実施したいけど、どの研修会社に依頼すべきかわからない』
『せっかくカスタマイズするなら、出来る限り自社にフィットさせたい』
といった方の、**「どこから情報収集していいかわからない」**というお悩みを
解消できるよう作成しました。

研修成功の2大ポイントやカスタマイズの具体的な違いについて解説します。



目次

- 1.カスタマイズ研修によくある不満
- 2.カスタマイズ研修の違い
- 3.自社に合うカスタマイズの選び方
- 4.エナジースイッチのカスタムメイド研修とは
- 5.会社概要



「カスタマイズができます」と言われて研修をお願いしたけど、
フィットしていない部分があってモヤモヤする・・・

⇒モヤモヤを生み出す要因の多くが、『プログラム内容』と『トレーナー』です

プログラム内容への不満

- 他で実施した研修内容とかぶっていたり、メッセージのズレがあった
- 重点を置いてほしい部分を伝えていたのに、時間設計が甘くてあっさり終わった
- 自社にないケースが多く、受講者がイメージできず困っていた
- 昇格者研修を実施したけど、自社の言葉遣いや定義と違って受講者が混乱した
- 想像していたよりもワークの時間が確保できないカリキュラムだった
- 研修後の行動変容につながる工夫がなかった

トレーナーへの不満

- 経歴を見たら良さそうと思ったけど、実際に来てもらったら受講者に合わなかった
- インタラクティブに交流してほしかったのに、ファシリテーションが下手だった
- 説明が長すぎて受講者がイライラしていた
- 教科書的な正論を言うだけで、現場の悩みに寄り添うことができる人ではなかった
- 厳しく接してほしいと言ったのに、優しいだけだった
- 業界経験や失敗体験がなく、受講者が聞く耳をもってくれなかった



『カスタマイズ研修』といっても、その内容は各社によって異なります

		エナジースイッチ	B社	C社	D社	E社
コンテンツ	外部コンテンツ	○	○			
	自社コンテンツ			○	○	○
トレーナー	外部講師	○	○	○		○
	自社講師				○	△
カスタマイズ	フルスクラッチ	○	△		△	
	モジュール 組み換え			○	○	△
	一部修正		○	○		△
同日対応クラス		△	△	○	△	○

カスタマイズを依頼する前に、提案依頼書（RFP）を作りましょう

RFPの作りかた4ステップ

- STEP 01 現状とありたい姿を描き、課題を設定する
- STEP 02 研修の目的とゴールを決める
- STEP 03 受講対象者、人数、形式、研修日数、時間、テーマを決める
- STEP 04 こだわりたいポイントを決める

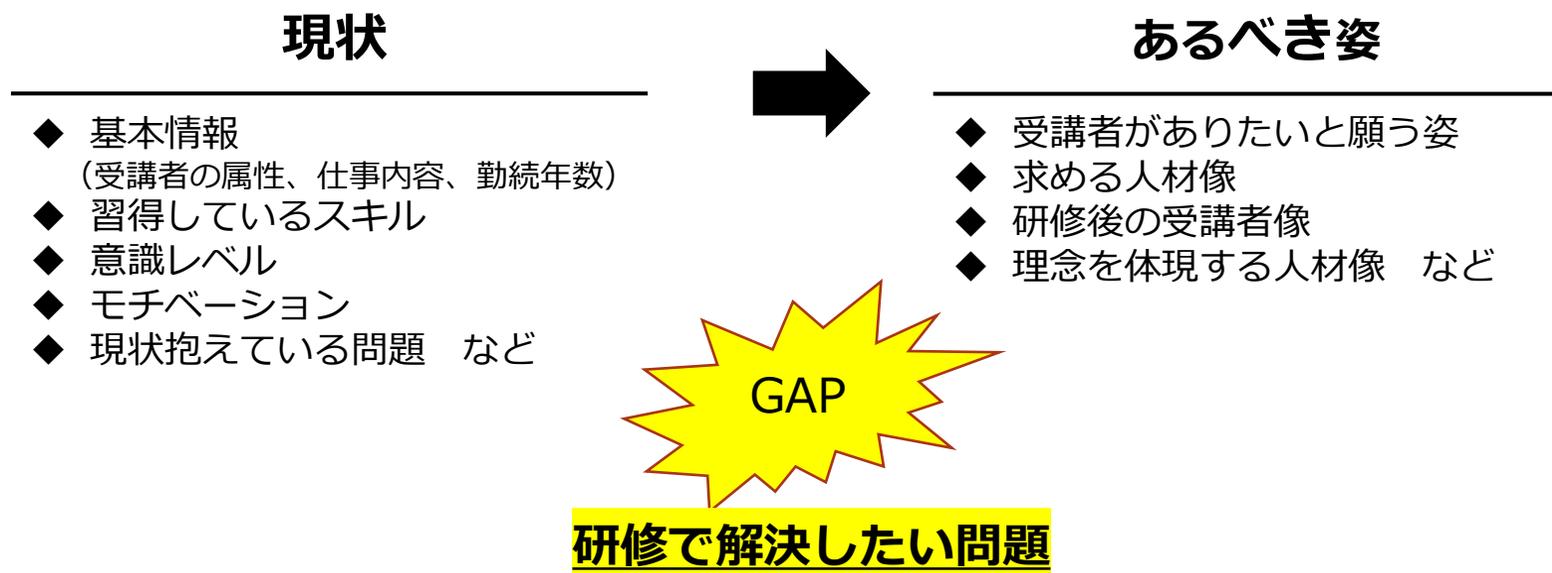
人材育成におけるRFPの記載事項例

1 研修の目的	6 研修テーマ
2 ゴール	7 講師への要望
3 日数・時間	8 こだわりたい点
4 受講人数	9 予算
5 形式	



STEP
01

研修で解決したい問題とは、あるべき姿と現状のギャップのことです。
そのために企業や組織、受講者の現状とあるべき姿を比較し、課題を設定します。



- どのような目標を立てるにせよ、この目標と現状のギャップがみえないと効果的な研修設計はできません。
- とくに「過去に習得しているスキル」や「過去の研修で学んだこと」をしっかりと振り返ると、研修内容に重複感がなくなり、受講者にとって有意義な研修になりやすいです。



STEP
02

課題を設定したら、研修の目的とゴールを決めます。

そのときには、会社や組織の現状や課題から生じるニーズも考慮に入れます。

組織ニーズ



1) 経営陣により、中期経営計画などの経営戦略の視点から発生するニーズ。

例) 次世代ビジネスリーダー育成

2) 人事が中長期の視点に立って、組織の中核能力を維持し、優秀な社員を引きつけておくための研修ニーズ。

例) 階層別、D&I推進

現場ニーズ



1) 現場マネジャーや社員から、主に事業に関係して発生するニーズ。

人事担当者は日頃から現場とやり取りをして信頼関係を構築する必要がある。

例) プレゼンテーション

ロジカルシンキング

など現場で必要なスキル

- ▶ 受講者にのみ寄り添って「誰に対して研修をおこなうか」、「どんな研修を実施するか」、から考えて研修を実施すると、失敗する確率が高まります。中期経営計画や組織戦略、求める人物像なども考慮に入れて、「なぜその研修なのか」から考えて目的を設定し、その後、具体的なゴールを決めます。



現状(背景)

1. 営業スタイルの変化
これまで自分がお客様に商品の説明をしていたが、他者を介して自社商品を紹介する間接的な営業スタイルも求められるようになった
2. 求められるスキルの変化
自店舗以外に所属する他者に営業してもらうための関係構築力やコミュニケーションスキルが必要になった
3. 受講者が置かれている現状
他者に自社商品を紹介してもらおうと、説明や会話を繰り返しているものの、結局対応を丸投げされ、自分で対応してしまうことが多い

受講者情報

1. 受講者属性
店舗のマネジャーやマネジャー候補
入社5年目～10年目（女性が多い）
2. 意識レベル
求められるスキルの変化に戸惑いはあるが、組織への貢献意識が強く、モチベーションも高い
3. 習得しているスキル
自社サービスについての知見は十分にある
論理的思考力・コミュニケーション力は習得済

課題

- ✓ 他者に対して自分の言いたいことを言えなかったり、うまく伝えられず相手から一方的だと思われてしまうことがある
- ✓ 意見のすれ違いに対してうまく対処できず、お互いに言いたいことを我慢するなどし、人間関係がギクシャクしてしまうことがある

研修の目的とゴール

【目的】

1. 今後の自組織に求められる営業スタイルを体現できるマネジャーを育成する

【ゴール】

1. 相手を尊重しながら、自分の要求をしっかりと伝えるコミュニケーションの取り方が理解できている
2. 相手と意見の衝突や対立が生じた時に、適切に対処して物事を前に進める方法が理解できている

研修後のあるべき姿

受講者が対応を丸投げされてしまう現状を脱却し、業務の線引きをして、他者と受講者が役割を分担して、自社商品の説明・販売を進められるようになる

また、そのために必要な知識・能力を理解し、受講者自らが実践するだけでなく、そのノウハウを部下指導にも活かせるようになる



STEP
03

研修の目的とゴールが決まったら、いよいよ具体的に研修概要を決めていきます。
日々忙しく働いている受講者も多いですので、配慮した計画を立てましょう。

<研修概要例>

受講対象者

- 店舗マネジャー全員
- 大型店舗は、2年以上経験しているサブリーダーも対象とする

受講者人数

- 60名予定（1クラス20名とし、合計3クラスでの実施を検討）

形式

- 地方勤務者も参加しやすいようオンライン研修とする

研修時期／日数／時間

- 9月から1月
- 1クラスにつき半日研修×2日程（職場での実践をおこなうインターバル期間を1か月以上つくる）
- 9:00～12:00 あるいは 9:00～13:00（研修内容による、忙しい受講者が多いため短いほうが好ましい）

研修テーマ

- 社外の人に対して、相手の気持ちを害さずに自分の要望を伝えるためのスキルや、より良い関係を構築するためのスキル
- テーマ例：アサーティブコミュニケーション、ネゴシエーション、コンフリクトマネジメント、ベンダーマネジメント



STEP
04

最後に、研修を企画するうえでこだわりたいポイントを決めます
研修の目的とゴールを達成するために、最善の研修となるよう考えましょう

<こだわりの例>

プログラム内容

- 受講者にとって初めてのテーマなので基礎的な知識から教えてほしい
- 基礎は学んだいるのでその内容を踏まえて、重複がないように教えてほしい
- 事前課題と事後課題で上司を巻き込んで、上司にも当事者意識を持ってもらえるようにしたい
- 経営層が発信しているメッセージとつながるように冒頭を工夫してほしい
- 受講者同士の交流やグループワークをメインにして、実践するイメージを固めつつ、受講者同士の仲間意識を醸成してほしい
- 自社にあったケースをつくってワークをしてほしい

トレーナー

- 自業界で経験のあるトレーナーをアサインしてほしい／役職経験のあるトレーナーをアサインしてほしい
- ロジカルに考えることに慣れていない社員が多いので、話の長いトレーナーにはしないほしい
- 真剣にキャリアについて考えてほしいので、厳しいフィードバックをするトレーナーにしてほしい
- 視野を広げたいので、失敗も含めて幅広く経験をしているトレーナーがいい
- グループワークが盛り上がりがないときに積極的に介入して場を盛り上げることができるトレーナーがいい
- 熱量が高く、受講者の背中を押してくれるような関わり方ができるトレーナーがいい

進行などその他

- なるべく多くの受講者と交流させたいので、ワークのペアやグループを毎回変えてほしい
- 研修が終わるごとに振り返って毎回改善していきたい
- 研修対象者が300人いるが、同日に複数クラス開催して研修を1日で終わらせたい
- 外国籍社員がいるので英語対応してほしい／耳が聞こえづらい方がいるので、字幕や手話の対応してほしい

RFPが出来上がったらいよいよ研修会社選びスタートです
カスタマイズのやり方が異なる複数の研修ベンダーに提案依頼を出しましょう

外部講師でゼロから企画

VS

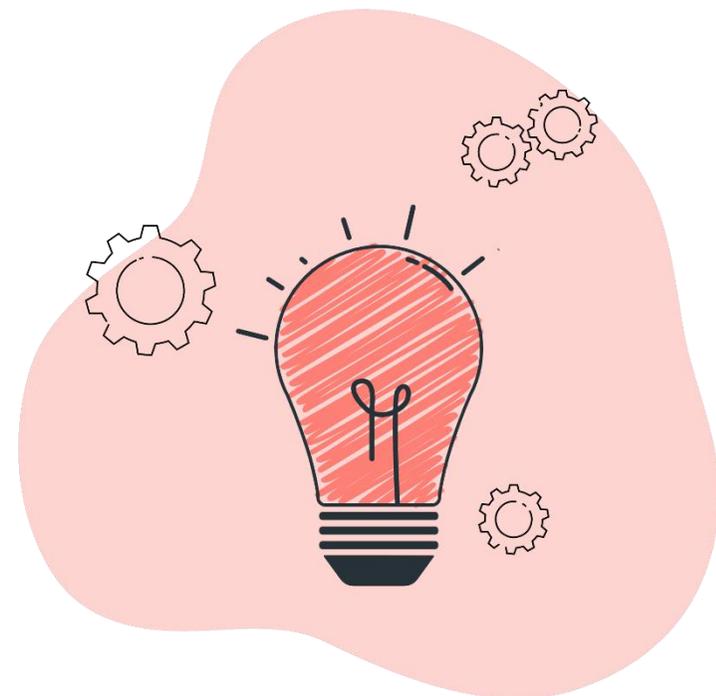
社内講師である程度決まった型の研修を修正して企画

VS

外部講師だけど、自社にあるコンテンツをもとにカスタマイズして企画



ここからは、他社にはない特徴をもつ、
エナジースイッチのカスタムメイド研修の特徴とメリット
をご紹介します





研修成功の2大要件は、貴社最適な「プログラム」と「トレーナー」です
フルスクラッチと外部講師だからこそ、お客様の多様な要望に応えることができます

フルスクラッチのメリット

- 別でおこなった研修、おこなうつもり
の研修と重複感なくつながりをつくる
ことができる
- プログラム内容の濃淡を受講者の
レベルにあわせて調整できる
- 自社で実際に経験する、あるある
事例でケースやワークをすることが
できる
- 自社で使っている言葉をそのまま
使って研修することができる
- 研修後の行動変容につながるよう
一貫した研修設計ができる

多様な外部講師のメリット

- 経験豊富なプロフェッショナル
トレーナーから選ぶことができる
- 受講者の特徴に合った人柄の
トレーナーを選択することができる
- 端的にズバズバ言うトレーナーや
丁寧に説明するトレーナーなど、
受講者への関わり方も選ぶことが
できる
- 自業界での経験やマネジメント
経験などがあるトレーナーにきて
もらうことで、説得力を増すことが
できる



あともう少しこだわりたい、を叶えるために複数提案をおこなっています
ぜひお客様のわがままをお聞かせください

複数案での提案

- 複数案提案してくれたおかげで、一番良いと思う研修を選択できた
- まだ具体的な研修がイメージできていないなかで複数案を提案してもらえたおかげで、自分の想いをかたちにするイメージを固めていくことができた
- 1社に提案を依頼しただけなのに、色々な切り口で提案をもらえたおかげで、他の研修会社からの情報収集が必要ないくらいだった

複数回での提案

- 最初の提案内容をスピーディに修正してくれていったおかげで、懸念点が解消され、安心することができた
- 細かい部分にこだわりたい、何回もカリキュラムを修正してもらったが、ここまで辛抱よく付き合ってくれる会社は他になかった
- 提案後、すぐにフォローの電話をくれて、ちょっとした不安でも解消しようとしてくれた

いざ研修実施に向けて準備を進めると、気になる点がたくさん出てきます
そこで、ご発注いただいた後も丁寧に研修プログラムの調整をします

お客様との調整

- 冒頭に人事部長が話をすることになったので、プログラムを再度調整してほしい
- やっぱり事前課題があったほうがいい
- ほかに実施していた研修があったので、その研修ともつなげるように調整してほしい
- このケースだとレベル感が低いので、受講者のレベルに合ったケースに変えてほしい
- 1日目は基礎的な部分を教えるような内容にしたが、思った以上に知っている人が多かったため、2日目の内容を急ぎで調整したい

トレーナーとの調整

- 当初と経営陣のメッセージが若干変わったのでその内容にも触れながら進行してほしい
- 以前の研修で学んだことを実践できていない人が思っていたよりも多いので、悩みを引き出して解決のヒントを与えてほしい
- 1日目は思ったよりも発言する人がいなかったため、2日目は指名して発言することに慣れさせてほしい
- 2日目はもっとフランクに関わってもらったほうが自社の社風に合っている

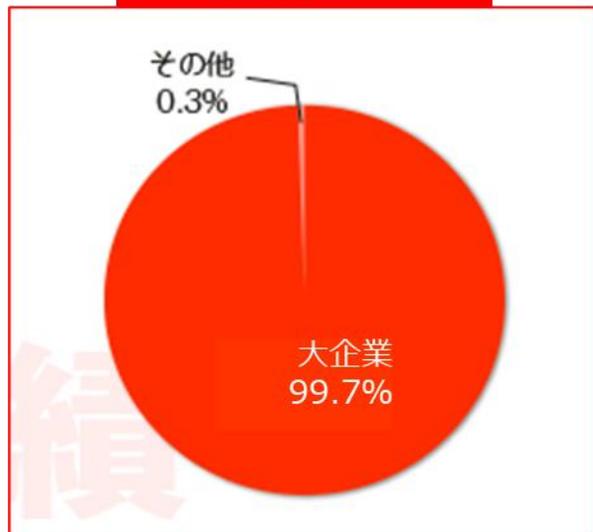


大手企業を中心に、人材育成・組織開発のソリューションを提供しています

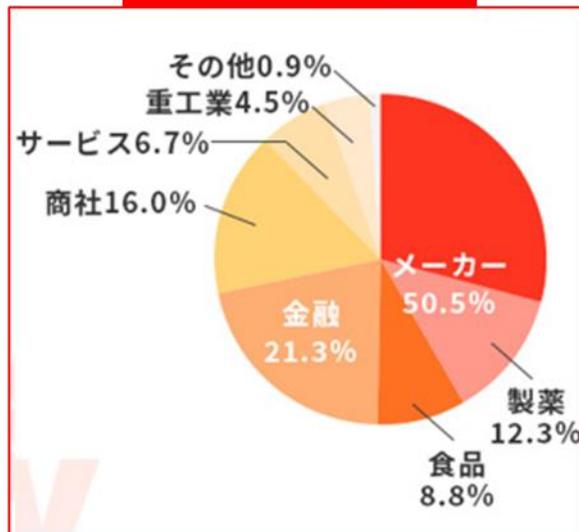
エナジースイッチはリポート率95%以上

オンライン研修
ご相談ください

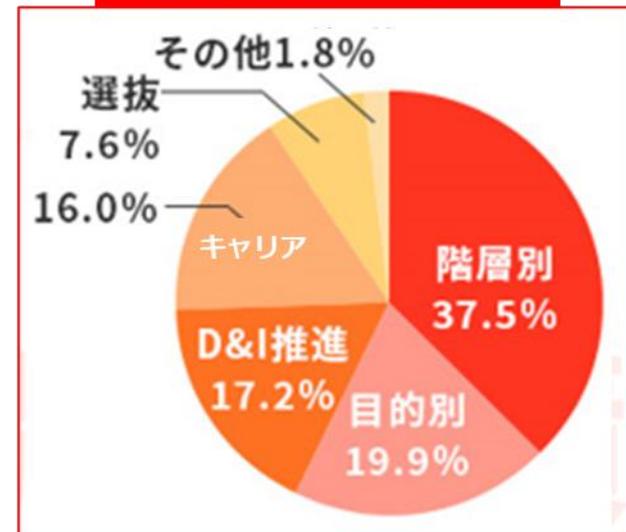
規模別実績



業種別実績



研修種類別実績





エナジースイッチが選ばれる理由

VALUE 私たちの強み

473

名

圧倒的なプロデュース力

登録トレーナー数473名は、業界有数。

経験と実績あるプロフェッショナル群からベストトレーナーを選定し、目的に合った人材開発のソリューションを生み出します。

1,575

件

最上志向の設計力

これまでの提案したプログラム数1,575。

あらゆる人材開発ニーズに最上志向のカスタマイズに対応し、希望されるお客様にはチャレンジオプションも提供します。

96

%

要望を汲み取る実現力

96%のお客様が

「自分たちの要望が十分に反映されている」と回答。
契約後も伴走し、オンボーディングの成功へと導きます。

※数字は2023年4月1日現在のものです



エナジースイッチ = 「元気のボタン」

元気のボタンは形も色も大きさもついている場所も人それぞれみんな違っている。

たとえ同じ環境にいてもスイッチが入る人と入らない人がいる。

それをひとつひとつ押していくお手伝いがしたい。

社名とロゴマークには、そんな私たちの想いが込められています。

社名：株式会社エナジースイッチ®

代表：平川 明日香

所在地：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-15 名鉄不動産竹橋ビル

事業内容：企業内人材育成プログラムの実施、組織活性化支援の企画・運営

お問い合わせ

Web

エナジースイッチ



03-5244-5887



info@energyswitch-inc.com

SNS



代表平川アカウント



@enattch



公式アカウント



@enattchOfficial



公式 <https://www.facebook.com/enattch/>



弊社では各社様の課題感に応じてフルスクラッチのカスタムメイドで研修を提案いたします。無料のご相談はいつでもウエルカムです！

ぜひ、お気軽にご連絡ください！

エナジースイッチプログラムカスタマイズのポイント

- ☆ 具体的なプログラム内容
- ☆ 受講者の気持ちの変化
- ☆ 受講者の行動の変化

などは、各社様に向けてカスタマイズで設計しています。
弊社営業から貴社との打ち合わせの中で直接お伝えします。
以下のフォームからお問い合わせください！

<https://www.energyswitch-inc.com/contact>

ぜひ、お問い合わせください！(^^)／

