rococo space

社名	有限会社ロココスペース
設立	2001 年 6 月 21 日
資本金	2,200 万円
代表者	浜田 千史
所在地	本社： 大阪市淀川区西宮原 1-8-10 Vianode 新大阪 東京都中央区京橋 1-1-5 セントラルビル 2F
事業内容	人材開発事業 ・人事コンサルティング ・人材育成のためのブランディング ・社員研修 ・キャリアコンサルティング ・人事制度構築 IT ソリューション事業 ・システム開発
ビジョン	ライフとワークのワクワークを創造する
ミッション	人と企業の可能性を広げる
グループ企業	株式会社プラソル

url. https://rococo-space.co.jp

人材開発事業部

Capacity Development

rococo space
有限会社 ロココスペース

HR Development System

人材育成の仕組みづくり

「問題は個人なのか？ 環境なのか？ 制度なのか？」

個人がスキルを伸ばす努力をすれば必ず成長するのかというと、そうではありません。組織の環境や制度・ルールによって当事者である個人のモチベーションや行動が大きく左右されます。企業の人材育成のファーストアクションは、人材の問題を経営・組織の課題としてとらえること。次に全体的な視点から機能としての流れ、細部の状態まで、どこが問題なのかを洗い出し、解決までの具体策を出すことが必要です。

たとえば、「経営理念が形骸化してしまっている」「会社の目標と個人の目標がリンクしない」「人事制度が古い」などの問題は、社員のめざす先が見えないのと同じです。その場合は、経営理念の意義を再認識、あるいは再構築するなど、企業の存在意義に息を吹き込み、立て直すことからはじめることもあります。

Chapter. 01
人材育成の仕組みづくり

企業の理念・事業戦略に沿った組織開発を体系化
「ベースプログラム」と「スポット研修」

人材育成は組織単位で問題に取り組むことが重要です。組織が目指す方向性であるビジョンや経営理念のもと、組織、社員がどのように在ることが理想なのかという「ベースプログラム」を構築し、その上で現状のギャップを洗い出し、解決方法を策定します。ベースプログラムは着手してから比較的時間がかかるため、それだけの時間がかけられない場合には「スポット研修」などで、先に目の前の課題に対して取り組むというのも一つの方法です。

当社の人材育成の仕組みづくりは、経営戦略の一つとして、人材の側面から企業体質を強化する仕組みをプログラム化します。

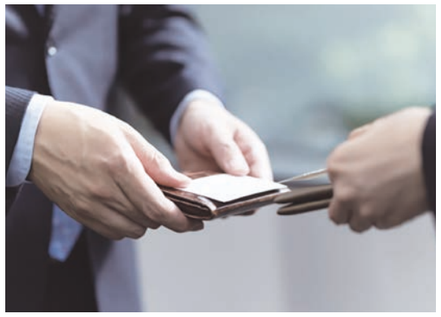
Job Training

社員研修

1. 新入社員研修 ／ 2. マネジメント ／ 3. インナーブランディング ／ 4. リーダーシップ
5. ビジネススキル各種 ／ 6. メンタルタフネス

1. 新入社員研修

何を身につけさせたいの？



「一生に一回だけ」人によっては「受けたことがない」と言われる貴重な研修が新入社員研修です。キャリアで入社する人材には「既にわかっていて当然」の内容だから受けることがないのです。
新入社員研修といえば、ビジネスマナー。言葉遣いや名刺交換、お辞儀の仕方や電話応対、見た目の印象など、相手に不快感を与えないための礼儀を身につけるという内容です。当社の新入社員研修でも、プログラムに入っています。しかし、新人さんに一番わかっておいてほしいこと、それは、

“「あなたの仕事は何ですか？」”

この質問に答えて、実際に行動ができる人材になることが重要だということです。

会社に出社したら給料がもらえると考える人、というのは極端ですが、自分の仕事がどこにつながり、会社の貢献となり、社会に還元されるのか？ シンプルですが意外と本質を理解していない人を多く見かけます。理解した上で何が必要なのか？ 自身で考え行動ができる人材だと頼もしいと思いませんか。
そのためには考えが柔軟な「新人だからこそしっかり身につける」ことが大事だと考えます。

当社の新入社員研修は、仕事の本質を理解することに重きを置き、貴社で活躍する人材に育てるプログラムです。

成果　社会人としての考え方、立ち振る舞いの習得、早期自立

2. マネジメント

戦略 MG マネジメント研修

参加者一人ひとりがゲーム形式で会社を起業・経営し、経営活動の様々な意思決定を実践していく能動的学習（ アクティブ・ラーニング ）です。経営を疑似体験（ シミュレーション ）し、参加者同士で経営成績を競いながら経営戦略思考と実務に役立つ会計思考も学ぶことができます。

1
マネジメントゲームを通じて企業活動の全体像を理解し、経営活動・計数感覚・立場・役割を理解します。

2
損益分岐点（付加価値）経営の理解を深めます。

- 決算書（B/S、P/L、C/F）の読み方を理解する。
- 戦略の計画・実行・評価・判断のポイントを理解する。
- 戦略経営、利益計画（KGI）、アクションプラン（KPI）を理解する。

3
組織のリーダーとして、必要な能力を身につけます。

- 企業戦略について学ぶ。
- 決算書（B/S、P/L）の仕組みを理解する。
- 儲けを出す仕組みを理解し利益感度を高める。
- コスト意識、販売力、商品力の基礎を学ぶ。

企業や部署で活動するときに必要な諸要素である「コミュニケーション」「チームワーク」「意思決定」「役割分担」などを体験的に理解します。

成果　会社のお金の流れ、事業戦略に必要な知識や考え方の習得

Job Training

社員研修

1. 新入社員研修 ／ 2. マネジメント ／ 3. インナーブランディング ／ 4. リーダーシップ
5. ビジネススキル各種 ／ 6. メンタルタフネス

Inner Branding

3. インナーブランディング

「うちの会社はどこに向かうの？」
そんな声が出始めたら見直しのサインです。

「人材育成のためのブランドづくり」をお手伝いいたします。

ブランドと人材育成の関係

ブランド	人材育成

人が増えるということは会社が成長したということ。しかし、そんな成長企業は人材マネジメントにつまずくことが多いです。少人数ではできていたことがいつの間にか方向性がバラバラに・・・。「こんな会社」とはどんな会社なのか、社員一人ひとりがしっかりと理解し、行動に変えることにより、社内外に統一のイメージが生まれます。統一のイメージは、「○○といえばこの会社」と認識され、それらを求めるクライアントへの訴求力に繋がるほか、採用や育成方針もわかりやすくなります。

インナーブランディングは、「大切」「こだわり」を表すこと

ブランドというと何か特別なイメージを持つ方もいるかもしれませんが、会社を設立したということは、少なからずコーポレートアイデンティティを持って事業が始まったのではないでしょうか。「こんな会社にしたい」そのための「大切にしている考え方や行動」を社員が共通認識を持って実践する。そんな企業文化を創りませんか。
社員育成の土台は、会社の「大切」や「こだわり」をしっかり伝えることから始まります。

成果

ビジョン・ミッション・クレド作成、社員の実践

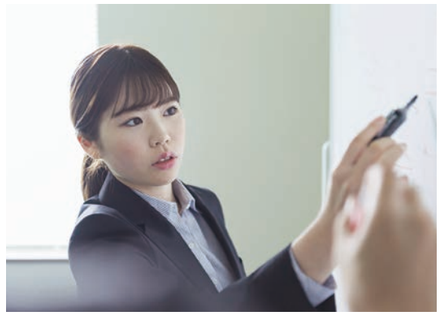
Leadership

4. リーダーシップ

リーダーの役割は組織のビジョンや目的、戦略を理解し、主体的に動くメンバーを育て、方向性を示すことです。
そのためには、自身の企業の立ち位置はもちろん、目標設定能力、メンバーが主体的に動くように働きかけるコミュニケーション力、状況の理解力や判断力、自らが主体的、創造的に考え行動する力などを身につけておくことが必要になり、求められる能力が高くなります。

リーダーシップはリーダーになる前から

昨日まで考えたことがない、やったことがないことを一晩で身につけるのは難しい話です。特にリーダーシップは経験を重ねながら少しずつ身についていくものです。テニスや野球の本をいくら読んでも上手くならないのと同じで、リーダーについての本を読んだり講義を聞いただけでは、実際は上手く立ち回ることができません。
読んだ、聞いた、起こったことを受け止めて、「自分はリーダーとして何ができるのか」を少しずつ考えながら実践していくことが望ましいです。そのためにも、リーダーシップはリーダーになってからではなく、遅くともリーダー予備軍、できればもっと早い段階から意識して学んでいくことが大事です。



成果

リーダーの役割、セルフリーダーシップ、
リーダーとチームビルディング、理解と実践

Job Training

社員研修

1. 新入社員研修 ／ 2. マネジメント ／ 3. インナーブランディング ／ 4. リーダーシップ
5. ビジネススキル各種 ／ 6. メンタルタフネス

Business Skill

5. ビジネススキル各種

高いパフォーマンスを求めるなら、ビジネススキルを身につけさせましょう

ビジネススキルとは、仕事を行う上で必要とされる技術や能力のことを言います。と言っても職務の専門性を高める知識や資格取得を目的としたものではなく、どの職種にでも必要な基本的、そして汎用的なスキルです。社員がより高い、広範囲なビジネススキルを身につけることは、企業として高いパフォーマンスを発揮することが期待できます。

1

対人スキル

人間関係、信頼関係を築く力

代表的なものとしてコミュニケーションスキル。人と関わる仕事の場合に、自分の伝えたいことを相手が受け取り、相手が伝えたいことを自分が受け取る、互いに理解し合うための能力です。その中には伝えるスキル、聞くスキル、理解するスキルが必要になります。伝えるスキルの中に話し方のスキル、聞くスキルの中に質問スキルなどがあり、コミュニケーションの中にも多くのスキルが存在します。営業力や交渉力など商談に必要なスキルもこの中に入ります。

2

目標達成スキル

仕事を遂行する力

仕事には必ずゴールがあります。会社、部署、個人はそれぞれゴールを目指して、どのように進めていくのかを考え実行していきます。その中には、タイムマネジメントスキルや問題解決スキル、様々な思考スキルなどを身につけておくことが必要です。

「何が苦手ですか？」「何を伸ばしたいですか？」
当社は貴社の課題をヒアリングした上で、よりニーズに合った育成プログラムを提供いたします。

成果

弱点の補完、強みの向上

Mental Toughness

6. メンタルタフネス

ストレスに強い社員であってほしいと願う企業さまへ

人間なので心の浮き沈みがあるのはあたりまえですが、昨今心の病を抱える人が急増し深刻な社会問題にも発展しています。社員の心の健康を保つために、メンタルに対する正しい知識を身につけておくことをおすすめいたします。

メンタルとモチベーション

心の不調を訴えてからの医療行為を含めた対処法は、風邪をひいてから医者にいくことと同じです。メンタル対策とは不調にならないための予防法を一人ひとりが身につけておくということですが、それらがモチベーションと大きく関わることになるのです。

モチベーション	行動の原動力（動機）	やる気が起こるきっかけ

人は自身の能力や人間関係、仕事の内容や待遇、家族や社会のしくみ、様々なことに対してああだこうだと考え、時にそれらが意欲をわかせ、時に意欲を失わせる要因となります。そしてそれらが「モチベーションが高い、低い」となるわけです。人によって考え方・とらえ方が違うため、同じ事が起こっても人によって感情の結果に違いがあるのと同じで、どうしたらモチベーションが高くなるのか、正解はありません。

自身のモチベーションの構成要素と感情の引き出しを客観的に理解することで、
不調になる要因、それらに対しての対策を、自らが選択する習慣を身につけていくことができます。

成果

ストレスの要因メカニズムの理解、不調者を出さない
組織と環境作り、ストレス耐性を高める効果

Career Consulting

キャリアコンサルティング

個別カウンセリング

多くの人材が入社後年齢を重ねるごとに自身の価値観や環境、求められる役割も変わってきます。これは昔も今も同じですが、昨今はそれに加えて多様化する人材同士のコミュニケーション、労働力減少から将来に不安を持つ人、一方では積極的にキャリアチェンジをする人も増えてきました。働くことに自信がもてなかったり、思っていた仕事とは違っていた、希望に沿わない職務に就くことに対しての不満もあれば、「そもそもやりたいことが何なのかわからない」「自身のキャリアプランが描けない」「自分自身が成長しているかどうかわからない」など、様々な思いを持ちながら仕事をしています。仕事そのものだけの問題ではない場合、例えば育児や介護、環境によって思うような働き方ができないなど、場合によっては大きなストレスにも発展していきます。

当社が提供するキャリアコンサルティングは、上記のようなクライアント (企業で働く人) が抱える問題や漠然とした不安に対して、最終的にはクライアントが意思決定し、自身でキャリアを描き、前に進む力を持つことを目的としてサポートいたします。そのために、直接上司には言えない、一人では解決できない課題を整理したり、方策を提供するなど、キャリアのプロが個別面談形式で対応いたします。企業にとってはメンタルヘルス対策、モチベーション維持や高める効果、リテンション対策にもつながります。

キャリアコンサルティングの流れ

1 実施期間の計画を立てる

「社員のニーズがある時のみ実施」の企業様も多いですし、役職に応じた計画を立てることもあります。その場合、新入社員であれば入社時研修に併せて（あるいは一定期間後に）実施。中堅社員であればキャリア研修の直後に（あるいは一定期間後に）実施することで、より効果が期待できます。

2 面談場所の確保

社内会議室など、外部に音漏れがしない場所などをご用意いただきます。社内にそのような落ち着いて面談をする場所がない場合には、当社までお越しいただくか別の場所を確保することも可能です。

3 対象従業員様にJOBカードのご用意をしていただく

キャリアコンサルタントが初めて会う貴社の従業員の情報を把握するためのものです。当社より事前にフォーマットのデータ（もしくは用紙）をお送りいたします。当日ご本人がお持ちいただければ結構です。

4 キャリアコンサルティング当日

予定時間の15分前までにキャリアコンサルタントが貴社を訪問します。従業員の方は予定の時刻に面談場所にお越しください（当社にお越しいただく場合、もしくは別の場所での場合も同じです）。

（面談時間の目安）約 45 分〜 60 分程度

経営者を応援したい

経営者は、常に未来を考え意思決定をしていくことが必要、そのための知識、体力、精神力、全てのバランスが重要だと、私自身も企業経営に携わりつくづく思います。そんな企業経営で頭を悩ます一つが人材に関すること。採用の苦戦から、入社後早々の離職や成長に関する課題、社内の人間関係など、人の問題は尽きません。一方で人は資源です。この資源を財産にするのも経営の在り方次第だと思います。当社の人材開発事業の始まりは、経営者を応援したいという思いからです。旗揚げした思い、それらが実って、社会に、世の中にすばらしい物やサービス、環境や仕組みが生まれることの喜びは何事にも変えられません。経営者が事業推進を加速できるよう、人材の側面からサポートさせていただきます。

代表取締役 浜田 千史
Hamada Chifumi

資格：
国家資格キャリアコンサルタント
戦略 MG インストラクター
ISD 個性心理学マスターインストラクター
子育てマスターインストラクター

M E A N I N G

人は何歳からでも変わることができる

自分が他人を変えることは難しいのと同じで、会社が社員を変えるのも難しいものです。特に最近は多様な考えの人材が集まり、組織が価値観の違う集合体のため、印籠を渡すような社員研修などは効果を発揮しません。「人間の行動には全て目的がある」心理学者アルフレッド・アドラーの言葉で、やる目的もあればやらない目的もあるという目的論です。目的によって、やる・やらないの意思決定をちゃんと自らがしているということなのです。最終的な意思決定は本人しかできません。だから他人を変えることは難しいと言われます。でもやる目的ができれば人は何歳からでも変わることができるのです。

外部の関わりが機能を循環させる

では社員を変えるのに本人の意思を待つのか？ というと、企業にはそんな時間はありません。変えるのではなく、変化したいと思う気づきを起こさせることが重要です。そのための環境や関わりを作ることが、育成の近道であると考えます。しかしその時に、上司と部下、経営者と社員の人間関係は、ある意味利害関係者として確立されているものです。その関係者同士で環境や関わりを変えようとしても、各々の目的や思い込み、決めつけがぶつかり合ってうまく進まないことがあります。
そんな時に我々第三者が介入することにより、上司や会社の目的のために動く自分ではなく、自分の目的のために自らが動く、結果的には組織の機能に還元され、功を奏することがあります。当社は人材に関する環境づくりから、入社後の研修、育成など、多様な問題に対して、お客様の経営戦略に沿った課題解決を提供いたします。