HUMAN ENERGY

新入社員の活躍と組織の成長をサポート

新入社員研修・内定者研修ご紹介資料

株式会社ヒューマンエナジー

新入社員研修・内定者研修ご紹介資料

HUMAN ENERGY

新入社員が直面する課題 04

新入社員研修プログラムの紹介 10

内定者が直面する課題 13

内定者研修プログラムの紹介 14

ヒューマンエナジーの人材育成 16

ヒューマンエナジーの特徴 17

実績 20

ご利用事例 21

研修実施までのフロー 23

お問い合せ 24

会社概要 25

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

新入社員研修ご紹介

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

新入社員が直面する課題

新入社員は４つの主要課題に直面しています。
これらを理解し、適切な対応策を講じることが、早期戦力化と定着率向上のポイントです。

1. コミュニケーション

対面での深い交流不足、SNS中心のコミュニケーションスタイル。
自分の本心を話せる範囲が狭く、対面での会話に苦手意識。

2. 主体性・積極性の欠如

新入社員課題のトップ問題。
指示待ち傾向が強く、自発的な行動や業務改善への積極性が不足。

3. キャリア意識の希薄化

「仕事を通じて成長したい」という意識の低下傾向。
長期的な目標設定や働く意味への主体的アプローチが不足。

4. 職場適応メンタルヘルス

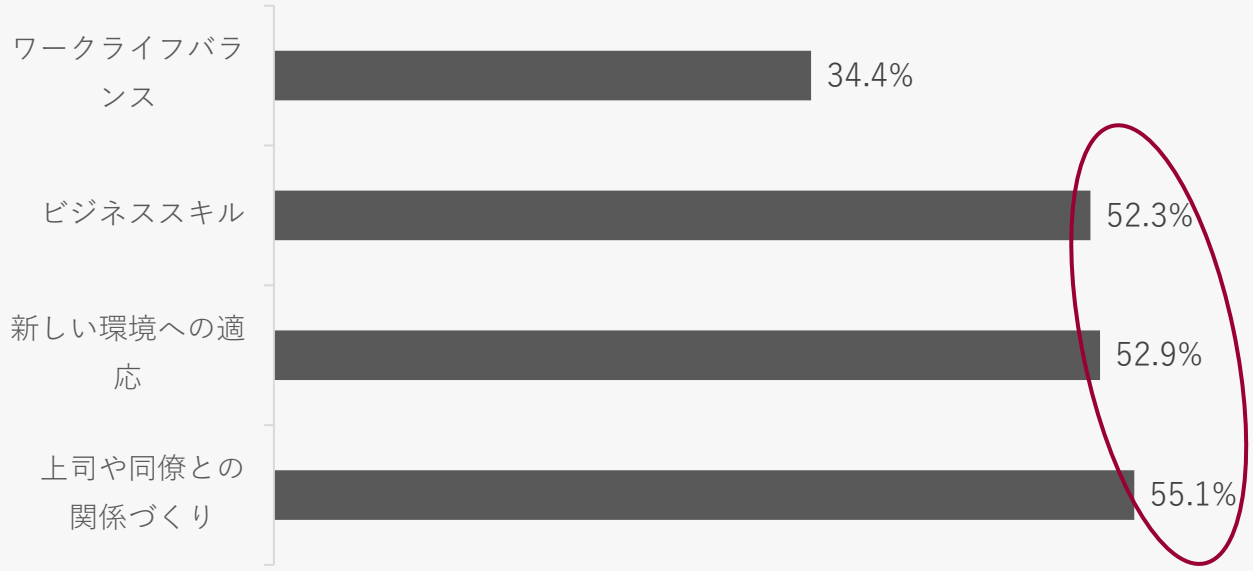
職場環境の厳しさやプレッシャーに敏感。
入社後の環境変化に適応できず、早期にモチベーション低下や離職リスク。

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

新入社員が直面する課題

1. コミュニケーション

社会人1年目の時に、どのようなことについて苦労しましたか？（複数回答可）



出典：株式会社グロービス自身が社会人1年目の時に苦労したこと」に関する調査

Q. 新入社員の苦労は？

- 上司や同僚との関係作り
- 新しい環境への適応
- ビジネススキル・知識習得

Q. 新入社員の時に不足していたと思うスキルは？

- コミュニケーション
- ビジネススキル

と答えが多く、苦労と不足していると感じるスキルがリンクしていることが分かります。

入社時に研修で学ぶことが大切です

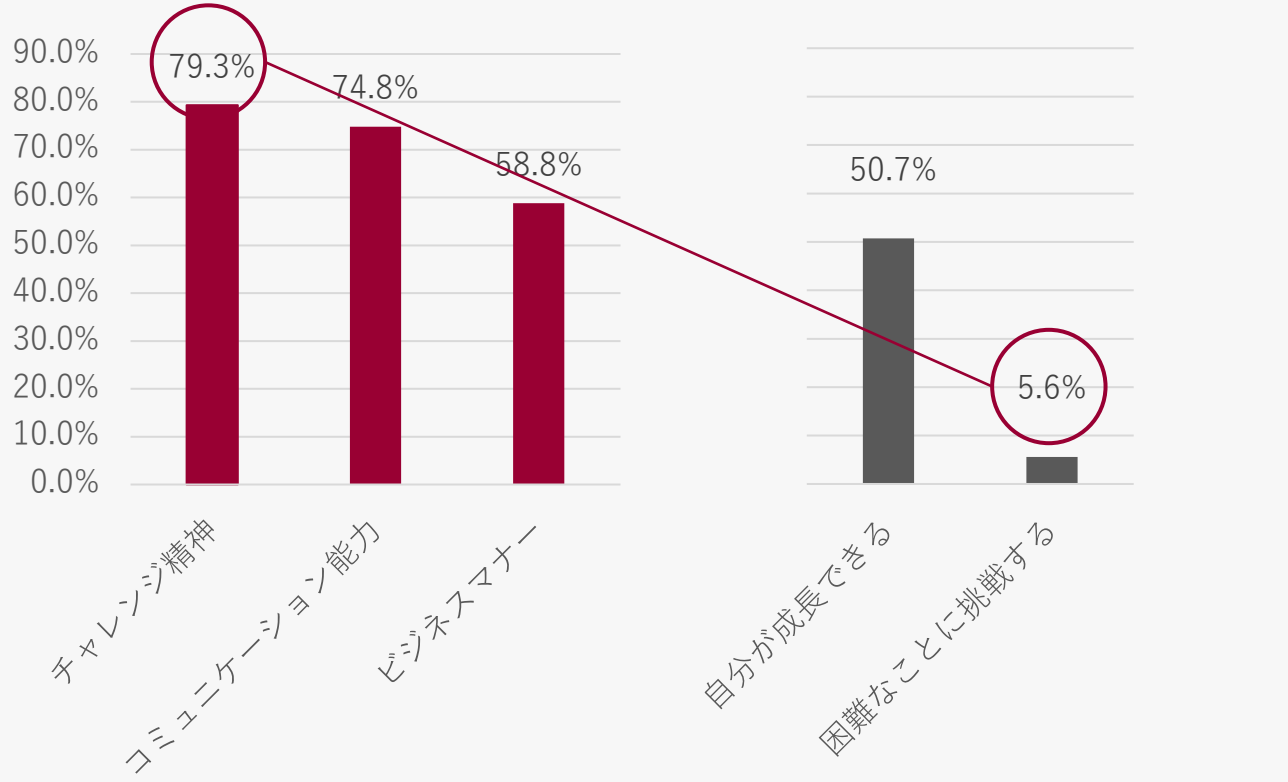
- 社会人としてのコミュニケーションの取り方
- ビジネスマナー

© 2025 Human Energy Co., Ltd. .

新入社員が直面する課題

2. 主体性・積極性の欠如

企業が採用時に重視する項目　新入社員が仕事で重視する項目



出典：厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」、中小企業産業人材確保支援協会「2025年度新入社員の意識調査結果」

新入社員の特徴

新入社員で「困難なことへの挑戦」を重視する人は、わずか5.6%。
企業が求める「挑戦する姿勢」と、新入社員が実際に挑戦したいと思う状況との間には、大きなずれがあります。

79.3%
チャレンジ精神を求める企業

⟷ ギャップ

5.6%
困難への挑戦を重視する新入社員

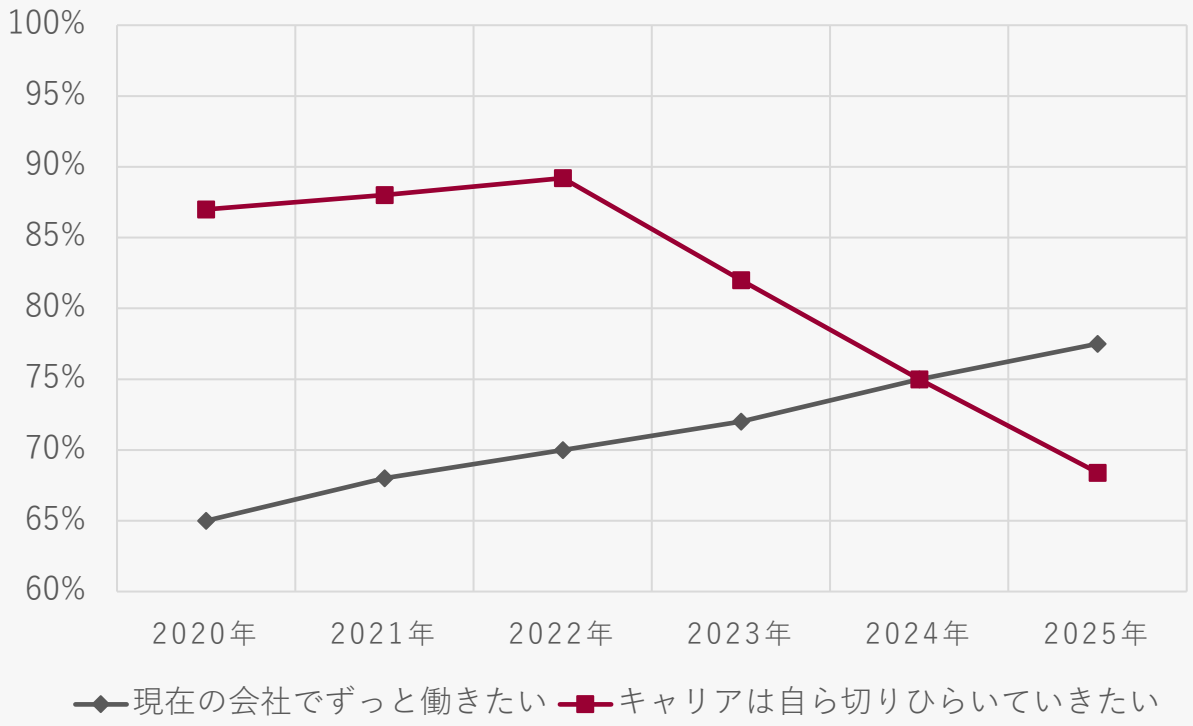
主体性・積極性の向上に向けた
体系的な育成プログラムが重要です。

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

新入社員が直面する課題

3．キャリア意識の希薄化

新入社員のキャリア意識の変化



出典：日本能率協会マネジメントセンター

新入社員の特徴

新入社員の安定志向が高まる一方で、自律的キャリア形成意識が急激に低下している実態が読み取れます。

キャリア意識の変化

89.2%（2022年） → 68.4%（2025年）

長期的なキャリビジョンの構築力が弱体化
結果・・成長意欲の減少、目標設定の不足、主体性の欠如

新入社員研修での対策は、「主体的な目標設定スキルの育成」

研修では、自らのキャリアの方向性を考えるきっかけづくりを大切にします。

© 2025 Human Energy Co., Ltd. .

新入社員が直面する課題

4. 職場適応メンタルヘルス

新規学卒就業者の離職状況（大卒）

出典：日本能率協会マネジメントセンター入社3年以内の新入社員の離職率、厚生労働省 新規学卒者の離職状況

3年以内の離職率

34.9%

新入社員が離職する主な理由

- 企業への期待と現実とのギャップ
- ストレス過多
- 人間関係がつらい
- 社風になじめない

新入社員のメンタルヘルス対策には、**コミュニケーション能力の底上げやセルフケアの知識**が重要です。

- メンタルヘルス、ストレスマネジメント研修
- コミュニケーション研修

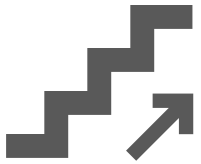
© 2025 Human Energy Co., Ltd. .

新入社員が直面する課題への解決策

新入社員研修は、早期戦力化と定着率向上のカギです。
４つの主要課題を理解し、適切な対応策を講じます。

1. コミュニケーション

2. 主体性・積極性の欠如



3. キャリア意識の希薄化

4. 職場適応メンタルヘルス

課題への早期対応を実現し、新入社員の即戦力化と定着率向上を支援します。

- 職場での円滑なコミュニケーション
- チーム適応力を強化
- 自己理解・キャリア意識の形成
- 主体的行動を促進
- 実践型ワーク
- 知識の定着と即戦力スキルの習得

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

新入社員研修プログラムの紹介

HUMAN ENERGY

新入社員研修の４日コースのカリキュラム例

	①働くということを知る	②社会人に必要なビジネスマナー	③社会人に必要なコミュニケーション力	④社会人の心構えと仕事の基本
目的	社会人としての自立・自律と成長の意識を学び、働く意義を考える。	信頼される新入社員になるために、ビジネスマナーを理解し実践する力を身につける。	多様な相手と円滑に関わるための基本的なコミュニケーションスキルを習得する。	組織人としての心構えと主体性の重要性を理解し、顧客志向で行動する意識を養う。
研修プログラム	1．自律した社会人を目指す 1）自己をアップデートさせる 2）常に考動	1．ビジネスマナーの重要性 1）「一緒に仕事がしたい」と思われるには 2）自分と会社の信用を得るために	1．コミュニケーションとは 1）なぜコミュニケーション力をつけるのか 2）相互理解の姿勢が大切 3）相手軸で考える 4）良いコミュニケーションがチームの土台 5）ビジネスでは論理的に	1．組織とは 1）組織の使命 2）経営資源 3）ビジネスプロセスの構築 4）自社を知る
	2．世の中の状況を知る 1）予測が難しい時代 2）「働く」という概念が変わる 3）この数字は？ 4）過去と現在 5）常に進化していこう	2．ビジネスマナーの基礎 1）重要な第一印象・態度・表情 2）身だしなみ 3）基本動作と挨拶 4）正しい言葉遣い	2．受信系のスキルを高める 1）読む力・きく力を高めるポイント 2）きく力 ①様々なきく　②傾聴＆無視ワーク ③ペーシング　④質問 3）相手を観察する	2．仕事の進め方 1）QCD 2）PDCAサイクルとOODAループ 3）正しい指示の受け方 4）仕事の教わり方・取り組み方 5）報・連・相・確（ホウ・レン・ソウ・カク）
	3．「やる気」は自分で引き出す 1）仕事そのものの面白さを知る 2）何事も前向きに取り組む 3）仕事を通じて達成感・成長感を得る	3．電話応対・来客応対 1）基本マナー 2）電話の基本パターン 3）来客・応対 4）訪問マナー 5）名刺交換	3．発信系のスキルを高める 1）書く力・話す力を高めるポイント 2）伝える力 ①「伝える」の本質　②伝わるコツ ③結論から伝える　④ピラミッドストラクチャー 3）自分を観察する	3．チームワーク力を高める 1）仕事に必要な意識【向上ゲーム】 2）メンバーシップ 3）人から協力してもらうために 4）メンバーに価値を提供する 5）常に上機嫌であること
	4．自分をさらに高めるために 1）健康管理も重要な力 2）常に成長する 3）重要な対人関係	4．ビジネスＥメール 1）送信／返信／転送 2）取り扱いの注意点 3）電話との使い分け	4．Web会議の会話のマナー 1）きき方 2）話し方	4．自己啓発とキャリアデザイン 1）成長を楽しもう 2）キャリアデザインを描く

© 2025 Human Energy Co., Ltd. .

新入社員研修実践ワークの紹介

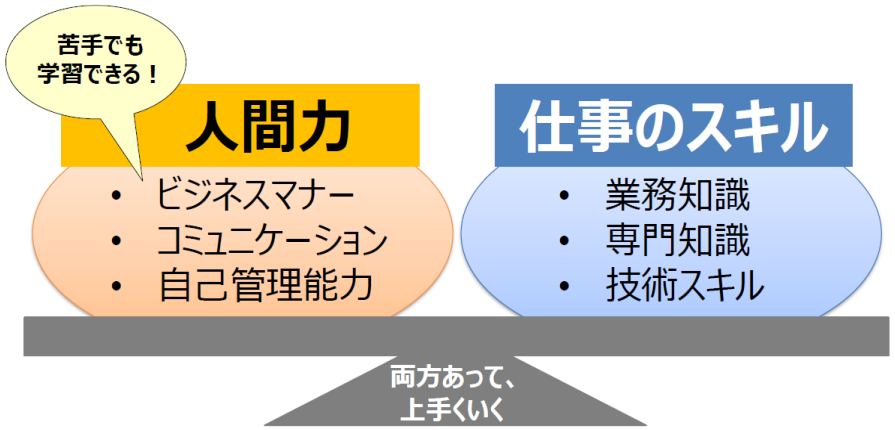
HUMAN ENERGY

講義に加え、ワークやロールプレイを通じた体験学習を重視しています。
新入社員が直面しやすい課題に対応し、日常業務で活かせる行動習慣の定着を目指します。

【ワーク例A】なぜビジネスマナーが必要か?

- ビジネスマナーを単なるルールとして覚えるのではない
- 「なぜ必要なのか」という目的を考えながら習得
- 背景や意味を理解する
- 状況に応じて自ら判断できる力を養う
- 適切な行動を取れる力を育成

進め方：個人ワーク⇒グループワーク⇒発表



【ワーク例B】なぜ仕事上でコミュニケーションが必要か?

- コミュニケーションの目的と必要性を理解する
- 日々のやり取りを自分自身の課題として捉える
- コミュニケーションの重要性を明確化する
- 相手に伝わる表現や関わり方を意識する
- 実践力を育てる

進め方：個人ワーク⇒グループワーク⇒発表

組織の目標を達成するために、コミュニケーションが必要

- **上司／同僚／お客様／関係各所との信頼関係を築く**
- **相手の気持ちを、聞き取ることができる**
- **効率的、正確な仕事につながる**
- **情報を的確に把握し、早いリアクションにつなげれる**
- **自分の考え・感情を伝えることによる、ストレスマネジメント**

一人で完遂する仕事はない！

© 2025 Human Energy Co., Ltd. .

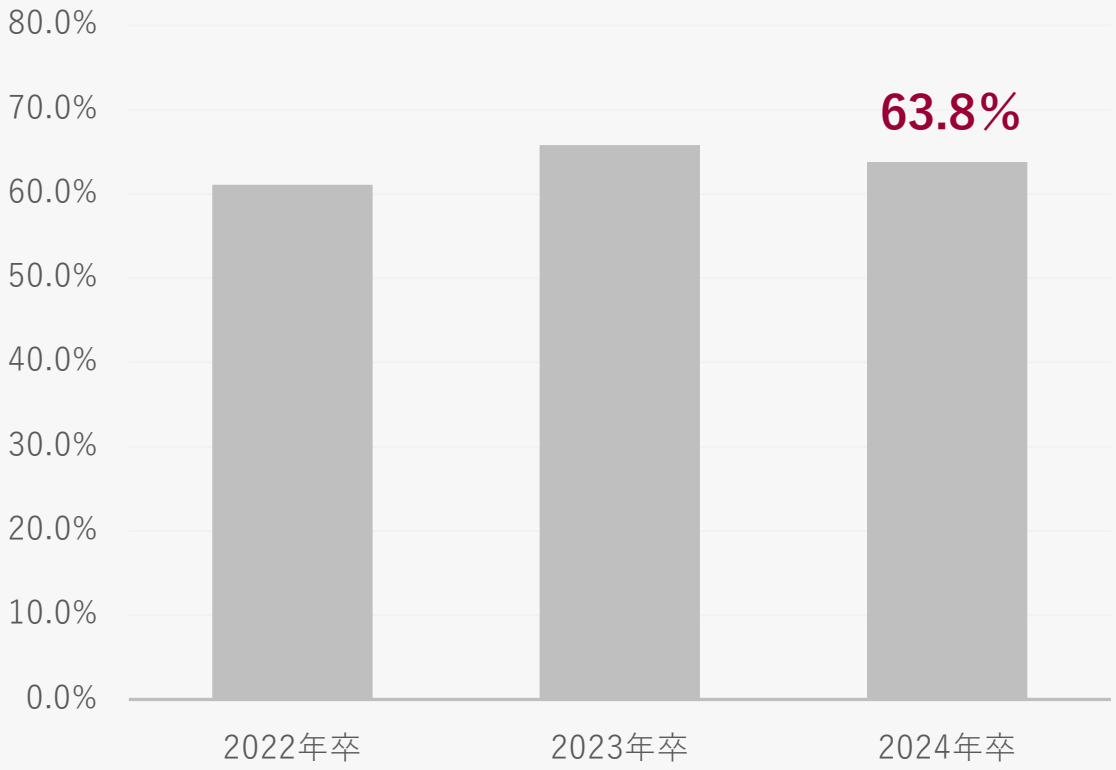
内定者研修ご紹介

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

内定者が直面する課題と解決策

新社会人としてのスタートには、内定から入社までの期間が重要です。
自社理解と社会人基礎を育み、早期に組織に溶け込み、活躍できる人材を育成します。

内定辞退率の推移



出典：リクルート　就職プロセス調査/厚生労働省の新規学卒就職者の離職状況調査/エン・ジャパン株式会社

内定者辞退の理由

- 「企業対応への不安・不信感」が上位に入っています。

内定辞退率

63.8%

解決策

- 不安解消と定着支援
- 内定者同士の交流
- 社会人意識の醸成とスキル習得
- チームワーク意識の向上

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

内定者研修プログラムの紹介

内定者研修の１日コースのカリキュラム例

	1日
目的	**新社会人としてのスタートには内定から入社までの準備期間が重要です。この間に自社の強みや価値観への理解を深め、ビジネスパーソンとしての基本を学ぶことで、早期に組織に溶け込み、活躍できる人材を育成します。**
研修プログラム	**ウォーミングアップ　・他己紹介**
	はじめに　・自社を知る
	1．社会人としての心構え 1）学生と社会人の違いを知る　2）何のために仕事をするのか　3）仕事をすることで得られるもの
	2．ビジネスマナーの重要性 1）「一緒に仕事がしたい」と思われるために　2）自分と会社の信用を得るために
	3．ビジネスマナーの基礎 1）重要な第一印象・態度・表情　2）身だしなみ　3）挨拶　　☆ビジネスマナー強化３カ条作成
	4．コミュニケーションとは 1）なぜコミュニケーション力をつけるのか　2）相互理解の姿勢が大切　3）相手軸で考える　4）良いコミュニケーションがチームの土台
	5．これから組織で活躍するために 1）仕事の３要素　2）学ぶ力を高める
	キャリアプラン作成～入社までの目標を設定する～ **研修で習得した内容のまとめ**

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

ヒューマンエナジーご紹介

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

ヒューマンエナジーの人材育成

ヒューマンエナジーは、1994年創業以来の実績と豊富な経験を活かし、個人と組織が成長し続けるため、考え抜く研修で自ら未来を創る人材を育成します。

カスタマイズ研修で
組織と人を変革する

- 定型的な研修プログラムにとどまらず、育成目標や組織ニーズに応じたビジョン反映型カスタマイズ研修
- 企業文化や新入社員の特性にフィットした最適な研修プランをご提案
- 個人と組織が成長し続けるため、考え抜く研修で自ら未来を創る人材を育成

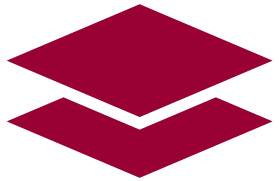
© 2025 Human Energy Co., Ltd.

ヒューマンエナジーの特徴

ヒューマンエナジーは、個人と組織が成長し続けるため、考え抜く研修で自ら未来を創る人材を育成します。

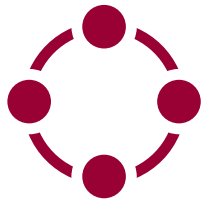
ビジョン反映型
カスタマイズ研修

貴社が目指す組織・求める人材像を把握した上で、研修を実施します。



ヒアリングによる
真の課題発見

課題の裏にある本質と向き合い、必要な研修を設計・実施します。



ワークショップ
経験学習サイクル

経験→内省→教訓→実践のサイクルを通じて理解を深め、行動を促します。

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

ヒューマンエナジーの特徴

HUMAN ENERGY

ワンストップで提供。
内定者・新入社員研修・階層別・選抜研修、研修教育体系構築まで強力にサポートします。

入社前	内定者研修	自社の強みや価値観への理解を深め、ビジネスパーソンとしての基本を学ぶことで、早期に組織に溶け込み、活躍できる人材を育成します。 不安解消/定着支援 / 会社内定者の交流 / 社会人意識の醸成 / スキル習得 / チームワーク意識
入社時	新入社員研修	社会の変化に即応し、貴社のニーズに合わせたカスタマイズ新入社員研修を提供。 最新トレンドを反映し、ハイブリッド形式で実践力を育成します。 社会の変化 / 新キーワード / 幅広いテーマ / カスタマイズ研修 / インプットと定着
フォローアップ	入社後○年目	新入社員が入社後の経験や悩みを共有し、理想のビジネスパーソン像を再確認。仕事の進め方を振り返り、知識の定着と実践スキルの向上を図ります。 半年後 / 1年後 / 2年後 / 3年後
持続的成長	階層/選抜研修体系	中長期研修プランにより、従業員のスキル向上を促進し、組織全体の成長を支える人材育成を実現します。 階層別研修 / 選抜研修新 / 研修教育体系構築

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

ヒューマンエナジーの特徴

HUMAN ENERGY

カスタマイズ自由な研修メニュー。
研修プログラムはお客様のニーズに合わせてカスタマイズします。

階層

- 新人社員・内定者
- 若手社員
- 中堅社員
- 管理職
- 役員・経営層

テーマ

- 業務遂行力
- 対人関係力
- 概念化思考力
- 経営管理力

研修

- 営業力・提案力・ヒアリング力
- 交渉力・商談力
- マーケティング・企画力
- 業務改善ノウハウ習得
- ナレッジマネジメント
- AI・DX・IT人材
- 生成AI
- CX・顧客価値向上力
- 要求工学・要件定義
- テスト技法
- QC工程表と作業手順書
- ビジネス法務
- ホスピタリティ
- ビジネスマナー
- ビジネスマインド
- チームビルディング
- モチベーションエンゲージメント
- 世代間ギャップ・ダイバーシティ
- ファシリテーション
- コーチング・ティーチング
- 説明力・プレゼンテーション
- アサーティブコミュニケーション
- 傾聴型コミュニケーション
- 1on1・メンター
- 面接採用力
- 人事評価・考課
- 課題発見力・解決力
- ロジカルシンキング
- ラテラルシンキング
- クリティカルシンキング
- デザイン思考
- システム思考
- イノベーション創造発想力
- フレームワーク思考
- 仮説構築力
- 判断力・決断力
- 経営理念・行動方針策定
- 中期経営計画・経営戦略立案
- 人材マネジメント
- リーダーシップ
- 次世代リーダー
- 女性リーダー
- プロジェクトマネジメント
- タイムマネジメント
- 生産性タイムパフォーマンス
- キャリアデザイン
- ハラスメント防止
- メンタルヘルス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス
- コーポレートガバナンス

● **上記以外のテーマでも、貴社の課題や目指す姿に合わせて柔軟にプログラムをカスタマイズ設計いたします。**

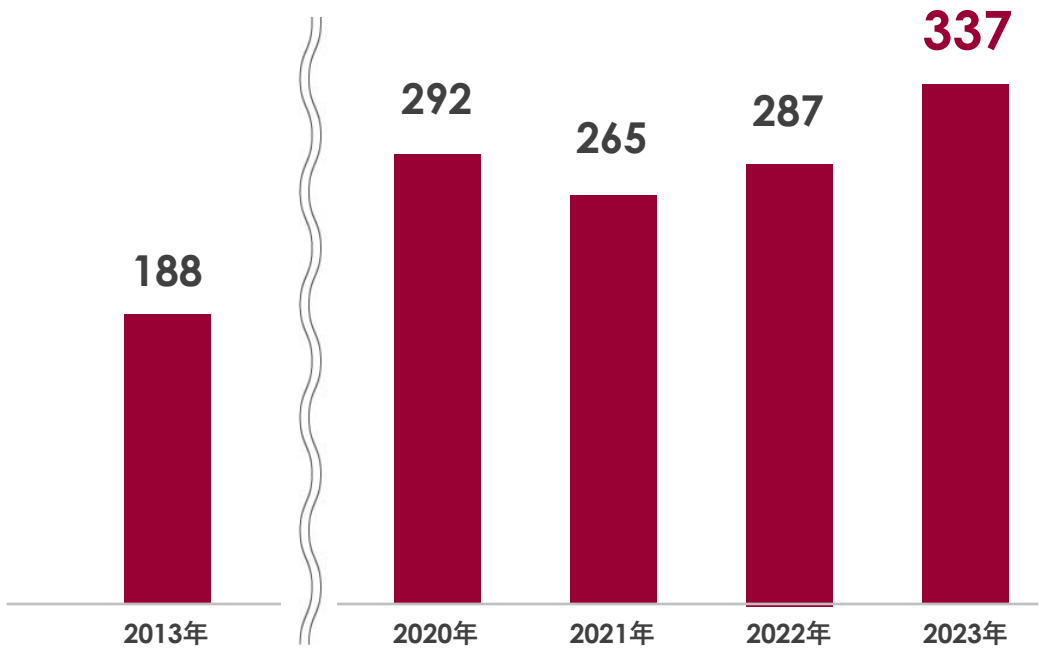
© 2025 Human Energy Co., Ltd.

実績

ヒューマンエナジーは、製造業、電気ガス業、IT・情報通信業、飲食業、サービス業、自治体等、幅広い支援実績があります。

研修実施数推移

※2022年 5月時点



研修実施企業

※一部抜粋

トヨタグループ	日立グループ	オークマグループ	川崎重工業グループ
NTTグループ	ソフトバンクグループ	日通グループ	富士通グループ
パナソニックグループ	三菱電機グループ	中部電力グループ	東邦ガスグループ
JR東海グループ	名鉄グループ	河合塾学園	イノダコーヒ
医療介護業界	独立系ITベンダー	大学、専門学校	県庁、市役所等自治体

© 2025 Human Energy Co., Ltd. .

ご利用事例

株式会社玉越　パチンコ/パチンコ遊技場の経営・新たなレジャー産業の創造、飲食事業、宿泊事業

常務取締役　髙木 糸美様　人事担当取締役　長橋 大輔様

主体性を引き出す人材育成への転換｜人を育て、人を活かすことの難しさを感じていた。

依頼背景・課題感

従来の研修では「学んだことを現場で活かし続けることができない」という課題があり、社員の主体性や自発的な行動の定着に悩まれていました。
特に、仕事の進め方やコミュニケーションにおいて“受け身”な姿勢が見られ、「人を育て、現場で活かす仕組み」の必要性を強く感じていたことから、実践で使える研修を探されていました。

満足度・評価

ワーク中心のカスタマイズ研修を継続的に実施したことで、日常業務に落とし込みやすい“共通言語”が社内に浸透。
受講者が自ら考え、行動する姿勢が徐々に定着し、コミュニケーションの活性化や前向きな行動が現場で増えるなど、研修効果を実感されています。
また、教育担当者任せではなく、組織として人材を育てる土台づくりにつながった点も高く評価いただいています。

ヒューマンエナジーの研修提供内容

管理者層向け	全社員向け	全社員向け	全社員向け	全社員向け
「戦略計画を実行につなげるワークショップ」	「ロジカルシンキング（基礎・応用）」	「問題発見・課題解決」	「コミュニケーション」	「業務改善ノウハウ習得」

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

ご利用事例

株式会社ワキタCSS技術開発

測量・施工支援、データ作成、現場試験、測量機器・地盤調査試験機の販売・レンタル

取締役 管理本部長 兼 管理部長　福間 伸一様　取締役 兼 技術本部長　藤田 由紀子様　技術本部 副本部長 兼 品質管理部長　須藤 俊様

現場に根付く研修設計｜若い力を十分に引き出せていない現実を、なんとかしたかった。

依頼背景・課題感

若手社員が多いにもかかわらず、「若い力を十分に引き出せていない」という現実を抱えていました。

具体的には、技術や知識の習得は進んでも、現場で自ら考えて行動する場面が少なく、部署内のコミュニケーションや若手の主体性に課題がありました。

そこで、研修サービスを探していた中で、カスタマイズ対応が可能な ューマンエナジーのプログラムに着目し、実施に至りました。

満足度・評価

ワーク中心・実践型の研修を導入。受講者が“自ら考え行動する”力を身につけることにフォーカスし、共通言語の浸透や現場での試行を促しました。
その結果、若手社員の主体的な姿勢が明らかに改善し、組織として「若手の力を育て活かす仕組み」が整いつつあると高く評価されています。

ヒューマンエナジーの研修提供内容

全社員会社方針説明会セミナー
「お金について 」

技術本部リーダー層向け
「リーダーシップ研修」

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

研修実施までのフロー

HUMAN ENERGY

お問い合わせ　お問い合わせフォームまたはお電話でお気軽にご連絡ください。

↓

ヒアリング　現状の課題、受講対象、実施目的などを詳しくお伺いします。

↓

課題整理・分析　ヒアリング内容をもとに、課題やゴールを明確化します。

↓

研修プログラム作成　貴社の状況に合わせたプログラムをカスタマイズ設計します。

↓

ご提案　研修内容・スケジュール・費用等をご説明します。

↓

ご契約　内容合意後、正式に契約手続きを進めます。

↓

研修実施　講師が研修を担当します。研修後のフォローアップ、効果測定、教育体系の構築支援も対応可能です。

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

お問い合わせ

HUMAN ENERGY

電話でのお問い合わせ

052-541-5650

【受付】平日 09:00～18:00

メールでのお問い合わせ

contact@humanenergy.co.jp

会社名・氏名・メールアドレス・電話番号を
ご記入の上、お問い合わせください

http://www.humanenergy.co.jp/contact/
当社のホームページからもお問い合わせいただけます。

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

会社概要

商　　号	株式会社 ヒューマンエナジー
代　　表	代表取締役社長　神山 晃男
事業内容	企業向け研修を中心とした人材育成・組織課題に対するソリューション提供
設　　立	1994年2月14日
拠　　点	本社　愛知県名古屋市西区名駅1丁目1番17号名駅ダイヤメイテツビル11階 東京オフィス　東京都港区芝5丁目26番24号 田町スクエア2F
WEBサイト	https://humanenergy.co.jp/

© 2025 Human Energy Co., Ltd.

HUMAN ENERGY

株式会社 ヒューマンエナジー
本社　愛知県名古屋市西区名駅1丁目1番17号名駅ダイヤメイテツビル11階
東京　東京都港区芝5丁目26番24号 田町スクエア2F
電話　052-541-5650
https://humanenergy.co.jp/

© 2025 Human Energy Co., Ltd.