

2026年4月

活気溢れる生産性の高い会社創りを！

従業員エンゲージメント × ワークエンゲージメント
& カスタマーエンゲージメント

～企業の未来を拓くには、ワーク・従業員・カスタマー3つの領域のエンゲージメントが必要です。～

JTBコミュニケーションデザインの『HRプログラム/ツールのご紹介』

Jtb
Communication
Design

Copyright © JTB Communication Design, Inc. All rights reserved.

当企画書は、プレゼンテーションのために作成したものです。企画書に掲載の写真はあくまでサンプルです。また、情報の漏洩・個人情報の問題により、当企画書が社外秘にてお取り扱いをお願いいたします。



Contents

- | | |
|------------------------------|---------|
| 01 組織・人財を取り巻く課題とエンゲージメントの重要性 | P.3-13 |
| 02 JCDの組織開発・人財開発プログラム/ツール | P.13-31 |
| 03 JTBコミュニケーションデザイン/JCD社のご紹介 | P.32-37 |



01

組織・人財を取り巻く課題とエンゲージメントの重要性

組織・人財を取り巻く課題

各組織の
心理的安全性
を高めたい

エンゲージメ
ントを高めたい

管理職の
マネジメント力
を高めたい

採用目標を
達成したい

退職者を
減らしたい

次世代人財の
育成をしたい

ダイバーシ
ティを推進し
たい

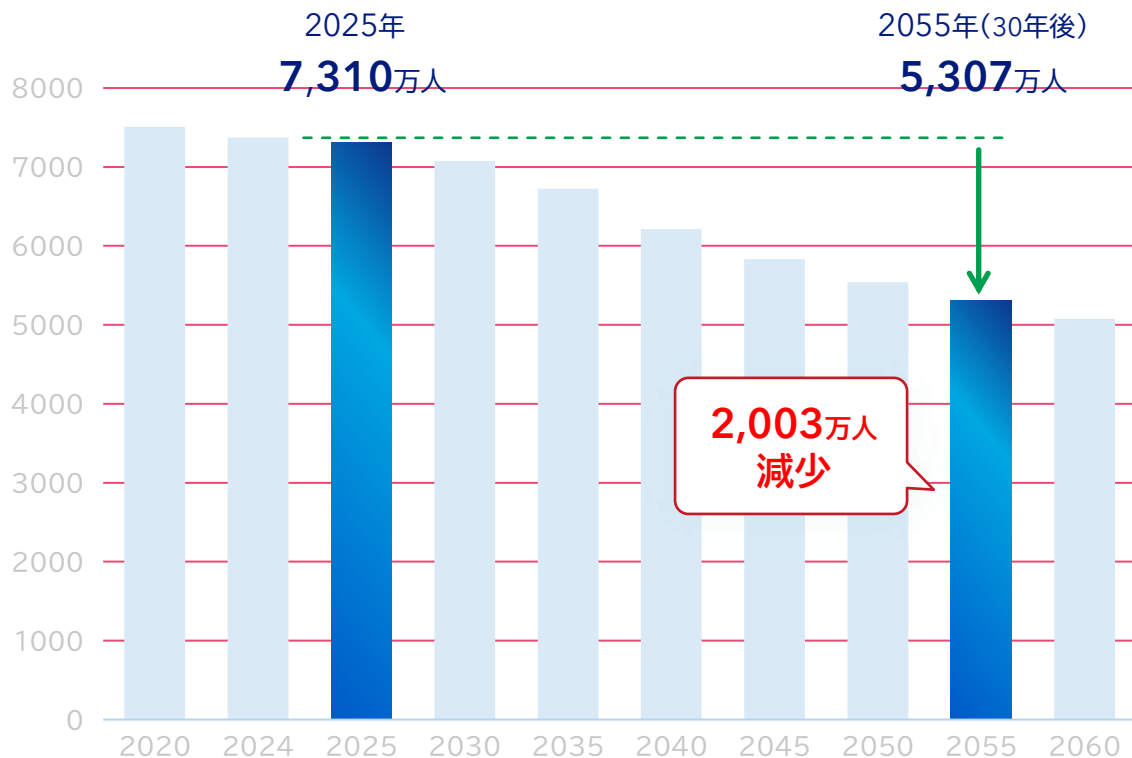
組織に何か起
きているのか
知りたい

効果的な施策
を打ちたい



労働力の減少と採用目標未達の傾向

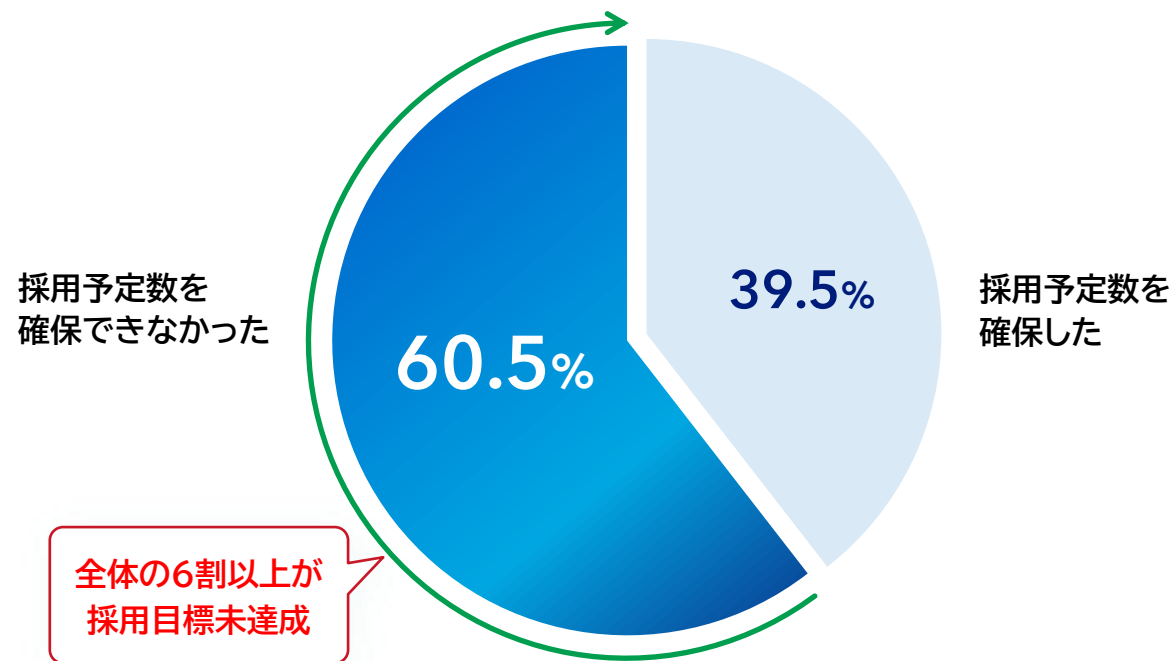
生産年齢人口の推移



※(出典)「令和7年版高齢社会白書」(内閣府)より。グラフは生産年齢人口のみ抜粋して作成。25年以降は推計値。

- 50年後には生産年齢人口が今よりも約2千万人減少
- 総人口自体は、令和52年に8,700万人になると推計されている

採用予定数を確保した・できなかった企業の割合



全体の6割以上が採用目標未達成

※(出典)「令和6年度就職・採用活動に関する調査結果」(文部科学省)より。グラフは2024年度「全体」のデータを円グラフ化して作成。

- 新卒採用の予定人数を確保できた企業は、全体の4割未満
- 規模別にみると、大企業では57.4%、中小企業では37.0%の達成にとどまる

POINT!

日本企業を取り巻く人財採用環境は厳しくなるばかりです。

採用・育成コストと人手不足倒産

採用、育成にかかるコスト試算

▼入社後3ヶ月で離職した場合のコスト損失（概算）

社員1名が入社後3ヶ月で離職した場合の損失概算

総計 **187.5万円/人**

採用経費 62.5万円	在籍費用 112.5万円	教育研修費 12.5万円
採用単価 60万円	総人件費（月額） 112.5万円	外注費等の 直接経費 5万円
人事および現場社員の 人件費 2.5万円（※）		人事および現場社員の 人件費 7.5万円

※「関係した社員数：5名×社員一人当たりの投じた時間：2時間×時間単価：2,500円」にて算出。

※「中途平均月収：25万円×総人件費係数：1.5（退職金無しの場合）」にて算出。
総人件費係数には、設備投資費、法定福利費、福利厚生費、通勤交通費、退職給付費用が含まれます。

※入社初月に実施したと想定
※「関係した社員数：3名×一人当たりの投じた時間：10時間×時間単価：2,500円」にて算出。

※生産部門の採用であれば、機会費用（入社者があげる予定だった売上）も加算されます。

※育成に関わる現場社員の機会費用も加算されます。

出典：イン転職https://saiyo.employment.en-japan.com/blog/risyoku_cost

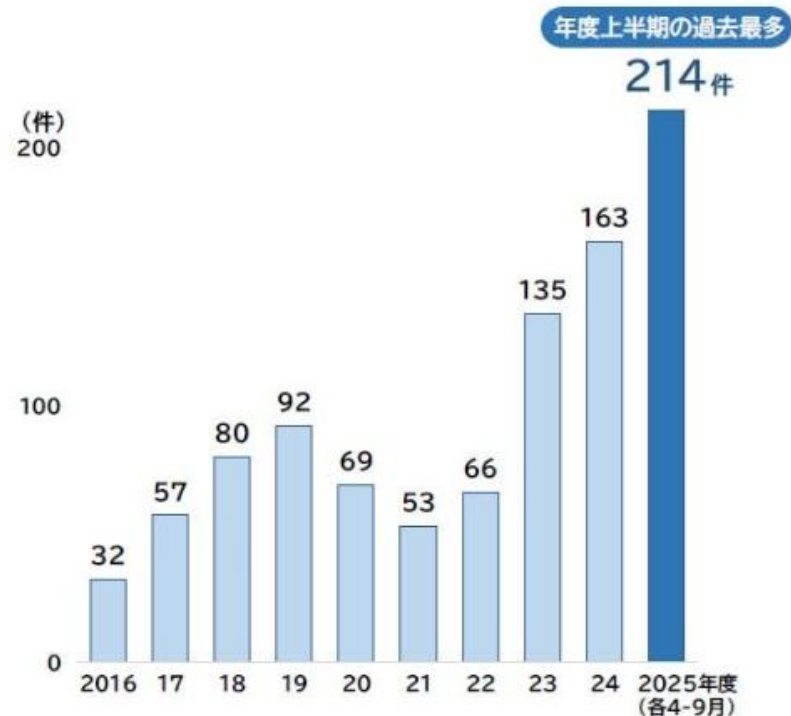
- 入社後3ヶ月で離職した場合のコスト損失は、187.5万円の試算
- 離職後に新たな社員を採用するためのコストも発生

POINT!

離職や人手不足の影響は企業の存続を脅かしています。

人手不足倒産の推移

人手不足倒産 年度上半期の推移



出典：帝国データバンク／人手不足倒産の動向調査（2025年度上半期）

- 人手不足による倒産が、過去最高となっている

若年者の転職志向の高まりとつながりの希薄化

「1つの会社に長く勤務する気はない」と答えた人の割合



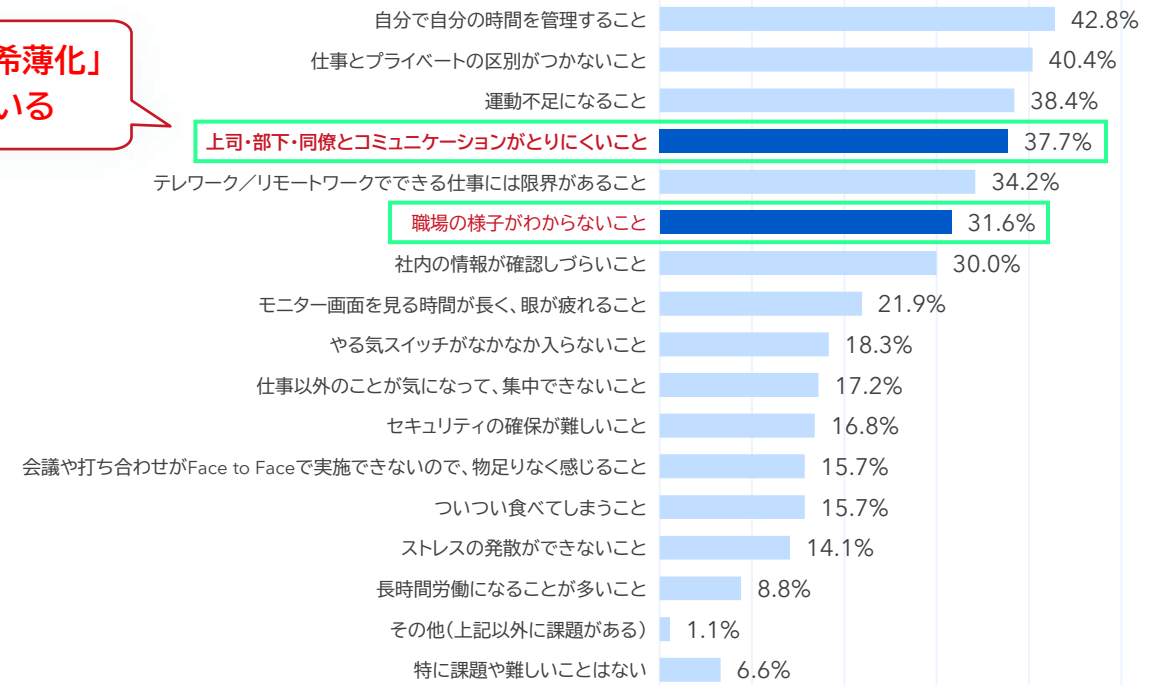
「つながりの希薄化」
が起きている

「よりよい条件」を求めて
転職する人が増えている

※(出典)「令和5年若年者雇用実態調査の概況」(厚生労働省)より。「性、年齢階級、転職しようと思う理由別若年正社員割合」から、「1つの会社に長く勤務する気はない」の総数をグラフ化。

- 給与・待遇に限らず、勤務時間、休暇の条件、自分に合った仕事、良好な人間関係など、「よりよい条件」を求めて転職する人が増加傾向

テレワークで感じたデメリット(労働者調査)



※(出典)「<参考資料>テレワークを巡る現状について」(厚生労働省) (第1回「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」資料)より。

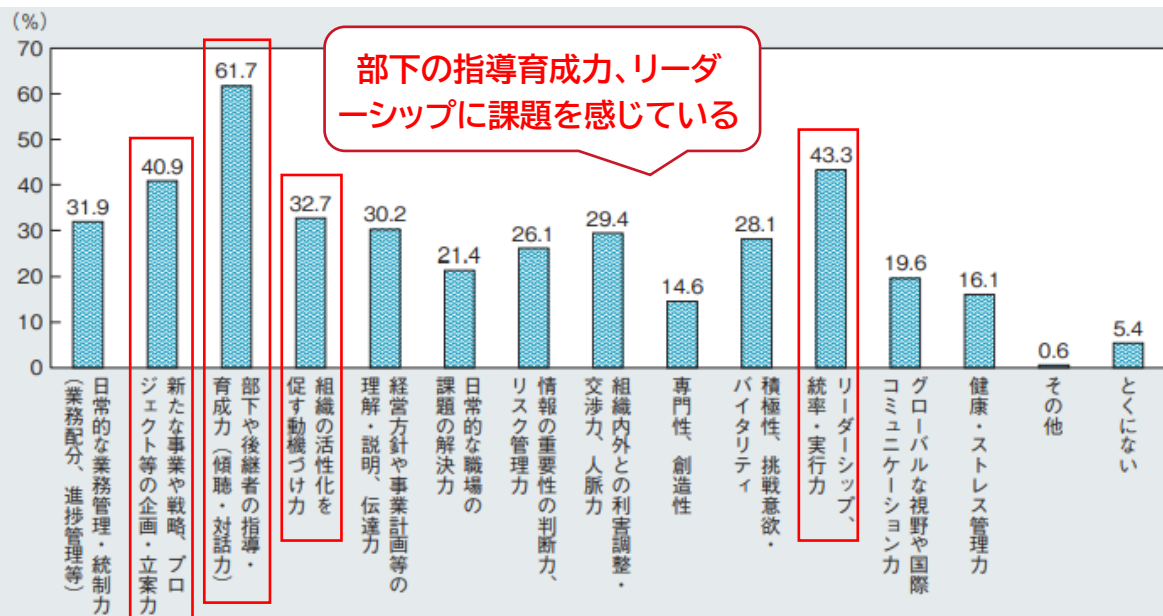
- テレワークによる労働者調査では、気軽な相談・報告が難しく、コミュニケーションが不足するデメリットや課題が挙げられている

POINT!

エンゲージメント関連項目への不満が若年層の転職傾向を高めています。

管理職に不足する能力と管理職になりたくない社員

管理職に不足する能力・資質

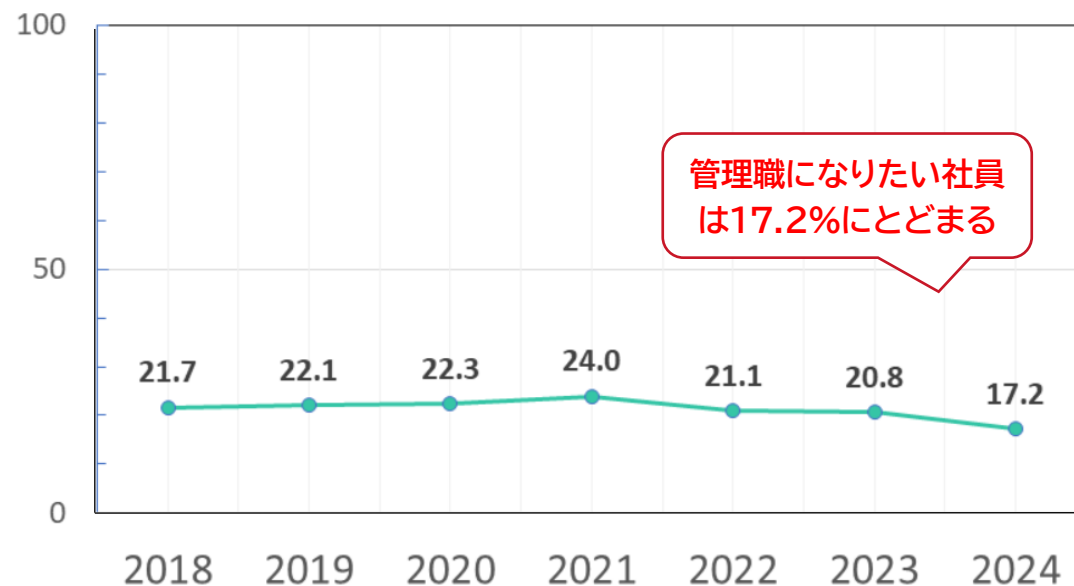


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」(2014年)
 (注) 複数回答。

- 管理職に不足する能力・資質は、部下への指導育成力、リーダーシップの順
- 続いて、企画立案力、組織活性化を促す動機づけ力と続く

管理職になりたい社員比率推移

現在の会社で管理職になりたい



【出典】株式会社 パーソル総合研究所「働く10,000人の就業・成長定点調査」を基に作成

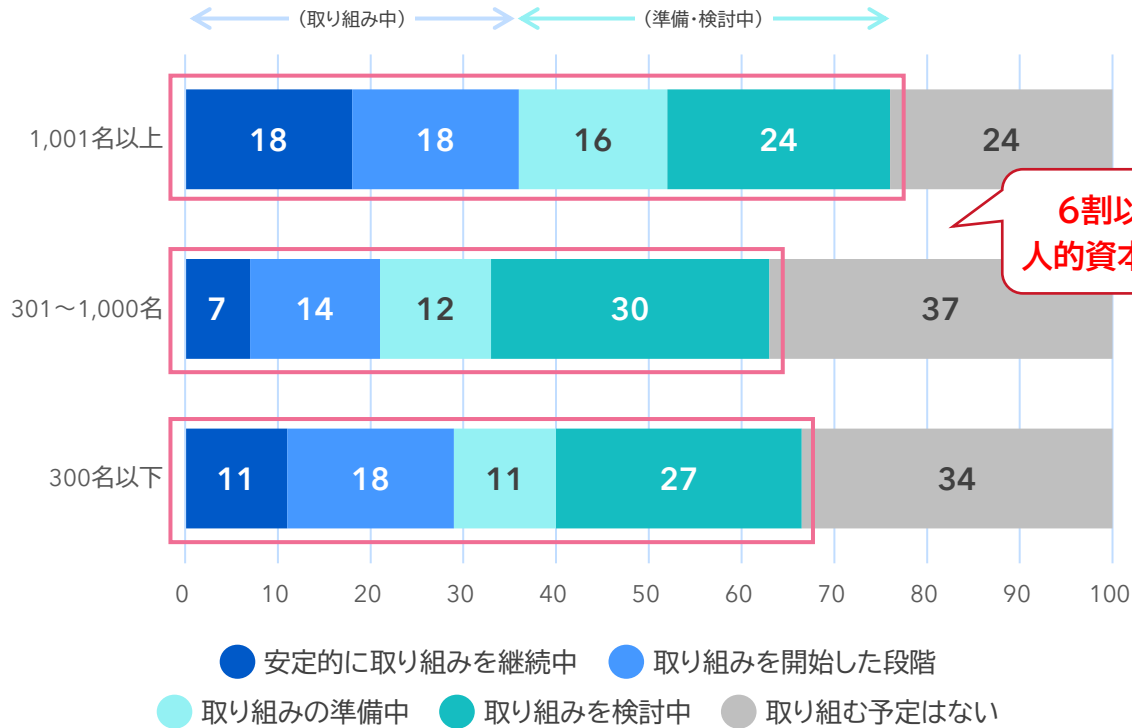
- 現在の会社で管理職になりたい社員比率は17.2%にとどまる
- 男女別で分けると、男性が20.4%、女性が12.3%に過ぎない

POINT!

組織の要である”管理職の能力・資質”と”魅力向上“がますます重要と考えられます。

人的資本経営取組みと依然として低いエンゲージメント

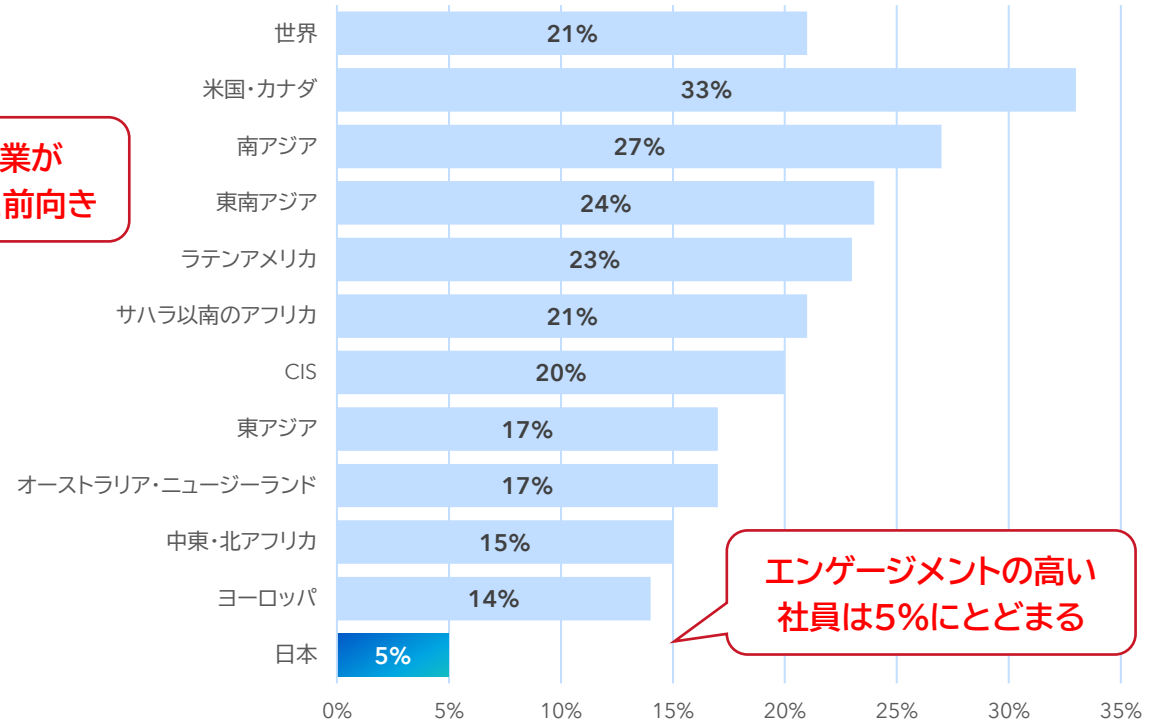
企業規模別「人的資本経営」の取組み状況



※(出典)「ProFuture株式会社/HR総研」(https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=336)より。

- 取組みへの主な目的は、「組織力の強化」と「エンゲージメント」
- 「検討中」まで含めると、6割以上(赤枠内の合計)の企業が改革に前向き

エンゲージメントの国際比較



※(出典)「経済社会と働き方の変化等について」(厚生労働省)より。
※(元データの出所): GALLUP "State of the Global Workplace 2022"

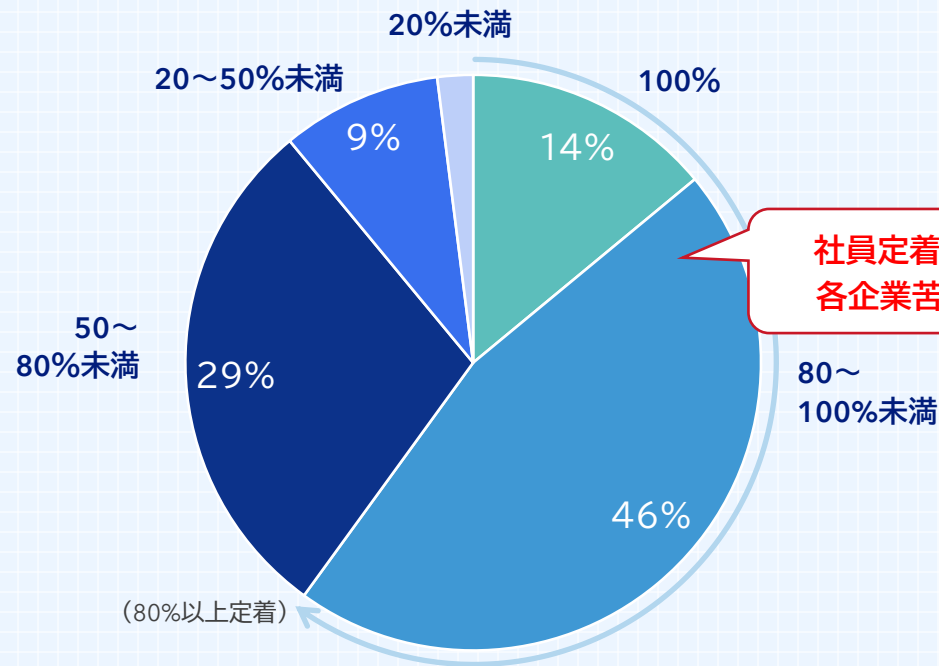
- 日本のエンゲージメントは、国際比較において、依然として5%と低い

POINT!

エンゲージメントの取組みは行われているものの課題は山積みといえそうです。

エンゲージメント向上の取組みと社員定着率の関係

キャリア採用で入社した社員の定着率(直近3年間)

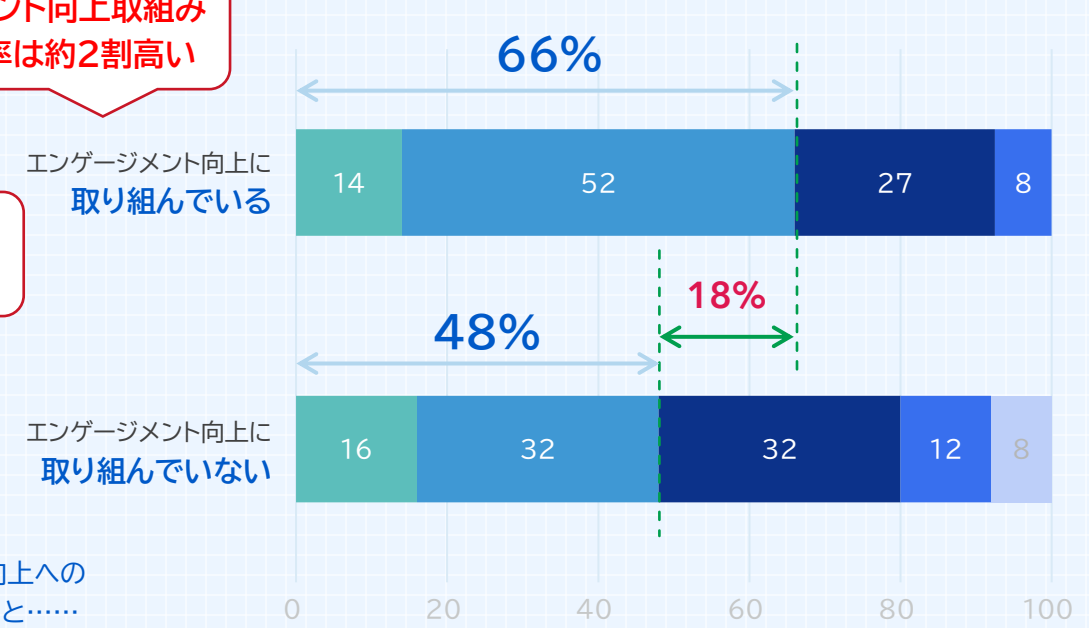


エンゲージメント向上取組み
企業の定着率は約2割高い

社員定着率の向上に
各企業苦勞している

しかし、
エンゲージメント向上への
取組み別に見ると……

エンゲージメント向上の取組み有無による
キャリア採用で入社した社員の定着率



※(出典)いずれのグラフも「ProFuture株式会社/HR総研」(https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=374)

POINT! → 定着率アップに、エンゲージメント向上は欠かせないことが明らかです。

エンゲージメント向上がもたらす効果

01 優秀な人財の獲得・定着



従業員が仕事に愛着や誇りを抱き、
離職率の低減をもたらす

- エンゲージメントの高い従業員は、会社に愛着と誇りを持つようになります
- 離職率が低下するだけでなく、**自発的に企業の魅力を発信する**可能性もあります
- 活発な組織は**優秀な人財**を惹きつけ、採用競争力を高めます

02 変化に強い組織への変革



ぶれないビジョン・目的意識を持ち、
時代・環境の変化を前向きにとらえる

- エンゲージメントが高い組織では、従業員が**企業のビジョンや目標に共感**しています
- モチベーションが高いため、**新技術の導入や市場の変化**に適応しようとします
- **困難な状況下でも協力し**、俊敏性と回復力の高い「レジリエントな組織」が実現します

03 生産性・業績の向上



従業員みずから課題を発見、考察し、
情熱をもって解決へと邁進する

- エンゲージメントの高い従業員は、自分の仕事に**当事者意識**を持ちます
- 単に与えられた業務をこなすだけでなく、**自ら課題を発見し、解決策を提案**します
- 業務効率・品質が高まり、ひいては顧客満足度上昇や売上拡大に直結します

高めたい2つのエンゲージメント

01 優秀な人財の獲得・定着

02 変化に強い組織への変革

03 生産性・業績の向上

従業員エンゲージメント 組織への貢献意欲

「この会社のために頑張りたい!」「この会社の一員であることが誇り!」

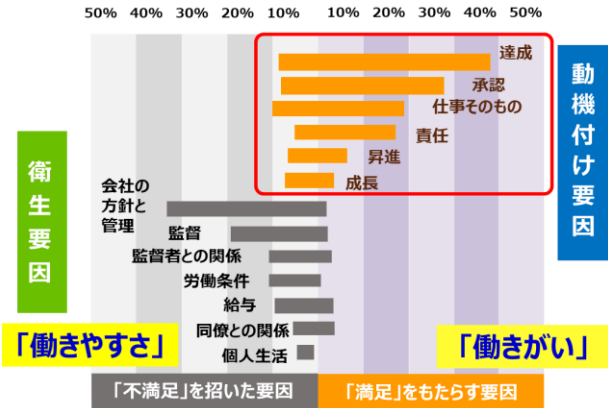
密接な
関係

ワークエンゲージメント 仕事へのポジティブな感情

「この仕事は面白い!」「もっと良いものを作りたい!」

心理的安全性

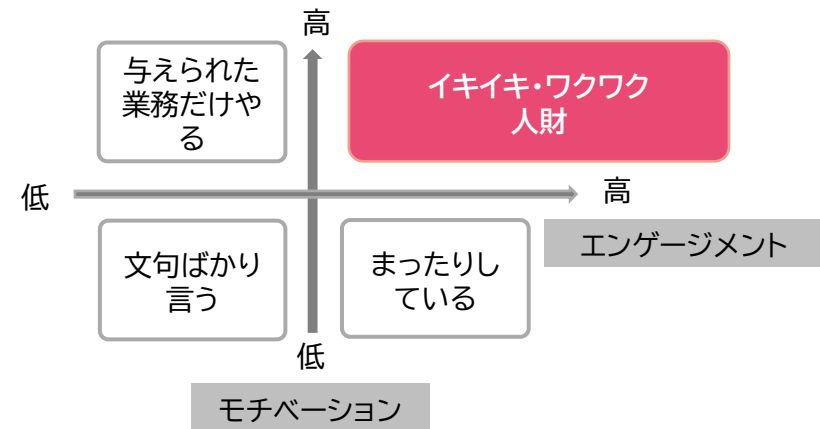
働きがい・働きやすさ



組織
開発

活力・熱意・没頭

モチベーション



人財
開発

従業員エンゲージメント高、ワークエンゲージメント低(会社は好きだが、仕事にやりがいを感じない) → モチベーションが上がらず、生産性が低い可能性がある。
ワークエンゲージメント高、従業員エンゲージメント低(仕事は好きだが、会社に不満がある) → 離職に繋がりがやすい。

従業員・ワークエンゲージメント向上に必要な6つの視点

従業員エンゲージメント	1. 経営ビジョン・ミッションの浸透と共感	1)ビジョン・ミッションの自分事化推進	会社の方向性、存在価値(経営の意思)を明確にし、従業員が「自分ごと」として捉えられるよう繰り返し伝える。
		2)リーダーの情熱と率先行動	経営層や管理職がビジョン・ミッションを率先して体現するとともに、達成への情熱を示す。
		3)従業員個々の会社貢献の実感	各従業員の業務が会社のビジョン達成にどのように関わり、貢献しているのかを具体的に示し、各人の業務が持つ意味や価値を理解・実感する機会を増やす。
	2. コミュニケーションの活性化と心理的安全性	1)定期的な1on1ミーティング	上司と部下が定期的に対話する場を設け、業務の進捗だけでなく、キャリアの悩みや個人的な課題についても相談できる関係性を築く(気心、親近感)。
		2)オープンなコミュニケーション文化	役職や部署に関わらず、自由に意見を言い合える雰囲気を作る。意見箱なども用意する。
		3)心理的安全性の確保	失敗を責めず、学びと捉える文化を醸成。ハラスメント撲滅と相談窓口の周知により、安心して働ける環境を整備する。
		4)チームワークの促進	部署内や部署間の連携を強化するプロジェクトやイベントを企画し、一体感を醸成する。
	3. ワークライフバランスと多様性の尊重	1)柔軟な働き方の推進	リモートワーク、フレックスタイム、時短勤務など、柔軟な働き方を積極的に導入・利用奨励をする。
		2)有給休暇の取得奨励	従業員が心身ともにリフレッシュできるよう、有給休暇の取得しやすい雰囲気を作る。
3)多様性の受容とインクルージョン		性別、年齢、国籍、障がいの有無などに関わらず、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境を整備する。従業員の多様性の理解促進とともに、無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)に対する正しい意識付けも行う。	
ワークエンゲージメント	4. 公正な評価・報酬と成長機会の提供	1)公平・適正な評価とフィードバック	目標設定、評価基準、フィードバックのプロセスを明確にし、従業員が納得感を持って評価を受けられるようにする。成果だけでなく、プロセスや行動も適切に評価する。
		2)キャリア開発支援(成長実感)	キャリアパスの提示、研修プログラムの充実、資格取得支援など、従業員自身が成長を実感できる機会を提供する。新しい挑戦を奨励し、失敗を恐れずに学べる文化を醸成する。
		3)適切な報酬とインセンティブ(達成感) ※他の項目の不満が募ると捌け口になる	貢献度や市場価値に見合った報酬体系を整備し、従業員のモチベーションを維持・向上する。金銭的報酬だけでなく、表彰制度や公での感謝の言葉など非金銭的報酬も活用する(賞賛する。讃える)。
ワークエンゲージメント	5. 権限委譲と自律性の尊重	1)裁量権の付与	従業員に適切な権限を委譲し、自律的に業務を進める機会を提供する。
		2)マイクロマネジメントの排除	細かすぎる指示や過度な干渉を避け、従業員自身の判断による業務遂行を尊重する。
調査	6. サーベイの活用と改善サイクル	1)定期的な現状把握	サーベイを定期的に実施し、従業員のエンゲージメントレベルや課題を定量的に把握する。
		2)結果のフィードバックと改善活動	サーベイ結果を従業員にフィードバックし、その結果に基づいて具体的な改善策を立案・実行する。その効果を再度サーベイで測定するPDCAサイクルを回す。

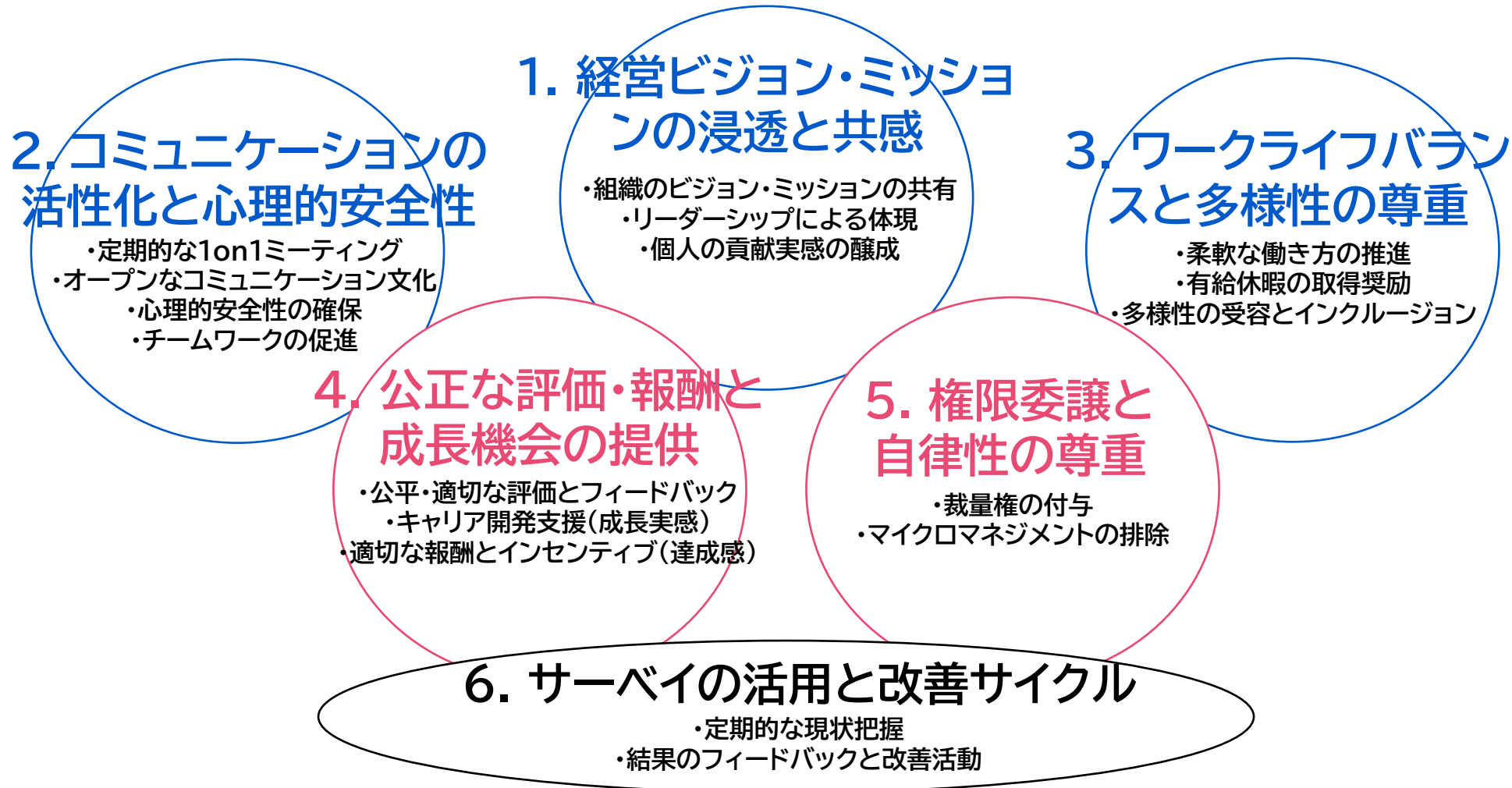


02

JCDの組織開発・人財開発プログラム/ツール

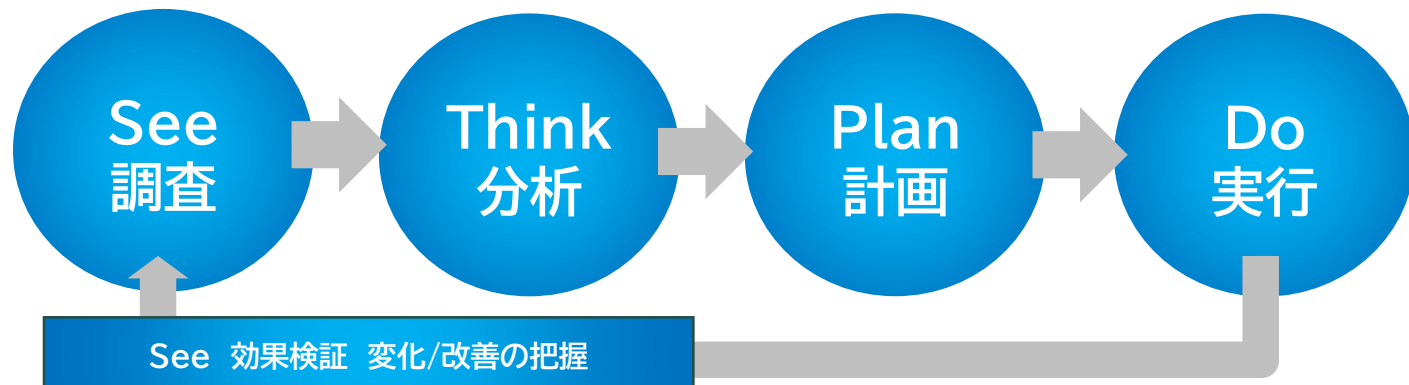
エンゲージメント向上を実現するには

各階層別に、6つの視点で“マインド醸成～知識向上～実践スキル習得”を行います。



習慣化に重要な“非日常体験×日常実践”の繰り返し

エンゲージメント向上に不可欠なのは、各部署での“行動の習慣化・身体化”です。



組織
開発

心に訴求する感動体験・実感価値

メソッドに基づく実践スキルの体得

人財
開発

非日常体験
(研修・ワークショップ、イベント)



繰り返しに



よる定着
・身体化

日常実践



エンゲージメントを高めるJCDの組織開発・人財開発プログラム/ツール

新人～中堅層・管理職(候補者)層・経営層に向けた様々なプログラムをご用意しています。



JCDの組織開発・人財開発プログラム/ツール

※業務提携会社のご提供するプログラムも含まれます。

社員意識調査

組織・人財開発プロセス支援サーベイ
「WILL CANVAS」

やる気/モチベーション分析システム
「MSQ」
「新入社員診断カルテ」



WILL CANVAS



理念・ビジョン浸透/制度改革

理念ビジョン浸透ワークショップ

ビジョン浸透ツール制作

ブランドアンバサダー活動支援

社内制度改定(策定)サポート

組織開発

組織活性化プログラム

- ・未来づくりワークショップ
- ・組織変革リーダー養成プログラム
- ・チームビルディングプログラム

スティーブン・R・コヴィー
7つの習慣®Outdoor

デールカーネギー流
ダイバーシティプログラム

風土改革/一体感

入社式・従業員イベント

インセンティブ(表彰)イベント

入社式・従業員イベント

周年記念活用プログラム

- ・プレワークショップ
- ・モチベーションイベント
- ・アフターワークショップ
- ・アンバサダー活動プログラム

制作物・ツール

- ・社内報/カルチャーデック/クレドカード
- ・オリジナルグッズ
- ・ビジョンムービー/グラフィック
- ・オフィスアート
- ・VISIONSONG™(ビジョンソング/社歌)
- ・ギネス世界記録®挑戦

社内活動プロモーション(サイト・動画)

労働環境整備

福利厚生サービス

食事補助サービス

サーベイフィードバック

サーベイフィードバックプログラム

- ・経営報告会
- ・管理職向け活用プログラム
- ・組織別フィードバックファシリテーション
- ・深堀インタビュー調査

エンゲージメント向上計画策定
コンサルティング

人財開発/研修

モチベーション/ホスピタリティ/Iコミュニケーションメソッド活用

階層別 モチベーション研修

次世代リーダー育成プログラム

階層別 ホスピタリティ研修

印象管理士®×ホスピタリティ研修

考課者・評価者研修

女性活躍推進プログラム各種

キャリアリフレーミング研修

DEIB/アンコンシャスバイアス研修

1on1MTGスキル研修

ハラスメント/コンプライアンス研修

コミュニケーションスキル研修

ゆるスポ×コミュニケーション研修

WILL CANVAS

WILL CANVASとは

組織・人財開発のプロセスを支援する
サーベイ機能とアクションレコメンド機能を有した
“HRTechサーベイ”です。

こんな課題を抱えた組織にオススメです

- 自社の課題にあった調査をしたい
- 働きがい・エンゲージメントを高めるとともに業績を向上させたい
- 組織の理念・ビジョン・価値観を浸透させたい
- 管理職の対話力を強化したい
- 組織のコミュニケーションを活性化したい
- DEIB、サステナビリティを推進したい

組織診断のフレームワーク

組織を、ビジョン、風土、労働環境、各種制度、
人材活用の5つの構成要素に分け、従業員
の理解・体現度や組織の取組みへの評価などを
測り、改善項目をあぶり出します。



WILL CANVAS



6つの特長

1

組織・個人両方を測るサーベイ

組織診断サーベイとモチベーション診断サーベイを組み合わせることにより、組織・個人両面から、課題を可視化することができます。

2

エンゲージメントサーベイ

“貢献”・“成長”・“やりがい”・“永続”の4つの“意欲”で算出する従業員エンゲージメントスコアと従業員エンゲージメントに影響のある4つのレイヤーに対する理解・共感・評価の状態を把握し、その相関により、注力すべきポイントを明確化にします。

3

設問自由設計(カスタマイズ)機能

企業・組織にはそれぞれの理念があり、社会的価値/貢献のあり方、組織・従業員のありたい姿は、各社各様です。設問のカスタマイズ設計ができる機能が充実しています。

4

組織・個人2つのスコア(指標)

組織の状態を「eNPSSM」、従業員個人の状態を「モチベーションの高さ」で把握できます。

5

様々なプリセットサーベイ

お客様のご要望を反映し、組織深堀診断、期待満足ギャップ、サステナビリティレベル、DEIB浸透など、様々なテーマにより設問設計したプリセットサーベイをご用意しています。

6

アクションレコメンド機能+コンサルタントサポート

サーベイの最大の課題は調査後の施策実施。約700種類の施策により、調査結果に基づく施策のレコメンド、進捗管理できる機能があります。また、コンサルタントが、レポート作成・報告など様々なサポートする体制をご用意しています。

導入実績

業種業界・規模を問わない採用実績 194社 約46万人

- ・ A社(家具メーカー) 約2,000名
- ・ B社(電気機器メーカー) 約4,500名
- ・ C社(自動車メーカー) 約8,000名
- ・ D社(インフラ系企業) 約10,000名
- ・ E社(陸運業系企業) 約15,000名
- ・ F社(輸送系企業) 約2,000名
- … 他多数

組織・個人両方を測るサーベイ

組織分析サーベイと個人モチベーションサーベイを組み合わせたサーベイです。



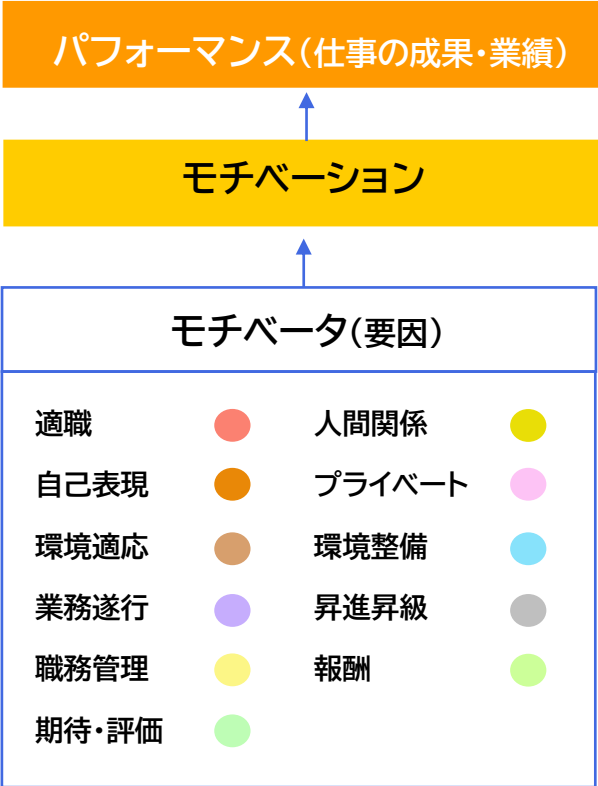
組織分析サーベイ

組織を、ビジョン、風土、労働環境、各種制度、人材活用の5つの構成要素に分け、従業員の理解・体現度や組織の取組みへの評価などを測り、改善項目をあぶり出します。

↑
相関を分析
↓

モチベーションサーベイ

従業員のモチベーションの高さと、モチベーション維持に関わる要因(モチベータ)を明らかにし、社員のモチベーション維持向上へのアクションを検討することができます。



「やる気」分析システムMSQ

(Motivation of Status Quo) 1.13

1996年に日本で初めて開発された、やる気を数値化するアンケート式の調査・分析システムです。これまでに約1,000の組織でご採用頂き、およそ10万名様の「やる気」を調査・分析しています。モチベーションの状態を可視化し課題を特定することで、効果的な対策を考えることが可能になります。



分析ポイント

1 モチベーション・チャージ ～モチベーションの高さ

- 個人・組織のモチベーション・チャージ＝「やる気」指数を100点満点で析出します。
- 組織分析の場合、組織全体での指数はもちろん、性別、年齢別、部署別等、様々な切り口で「やる気」指数をグラフ表示します。どのようなグループに課題があるのかが、明確になります。

2 モチベーション・スタイル ～モチベーションの中身＝促進/阻害要因

- 個人・組織のモチベーションを促進する要因、阻害する要因を明らかにします。
- 関心度・満足度という2方向の軸を設定し、モチベーションの要因(モチベータ)の位置関係を分析することで、個人・組織全体・部署別など様々な切り口で、モチベーション・スタイルを見ることができます。なぜ「やる気」があるのか/ないのかが明らかになります。

3 パフォーマンス特性 ～業績毎のモチベーション特性

- 「業績に対する自己評価」「業績を上げる潜在性」を明らかにします。

調査の効果

- やる気が低い年代、部署、役職はどこか。課題を抱える社員層が把握できる。
- 自身の(社員の)やる気が上がらない原因が分かる。
- 人事制度の変更や各種社内施策の効果測定として用いることができる。

社員意識調査

調査と活用の3ステップ



対象者にWebテストに回答頂きます。(紙の専用回答用紙に記入頂く形式での回答も可能)



回答を元にやる気についてのレポートを作成します。作成期間は受検人数や組織分析の有無によって異なります。



担当者様(受検者様)にレポートをお返しし、ご覧頂きます。ご自身/自組織のやる気について知ることができます。

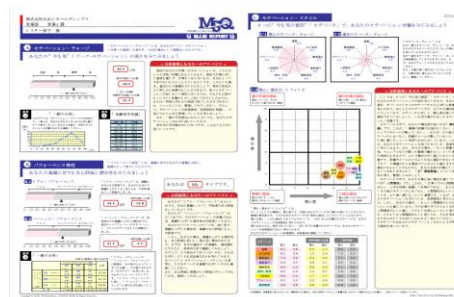
MSQクエスチョンシート

- 146問(属性設問を含む)のアンケートにwebあるいは専用用紙から回答
- 10～15分で回答可能

【MSQ個人別レポート】

個人毎のモチベーションの高さ、促進/阻害要因、パフォーマンス特性を分析

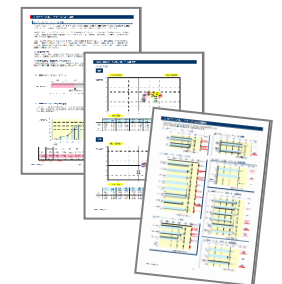
個人の自己理解とモチベーションアップの指針として活用



【MSQ組織分析レポート】

部署別・年代別等の様々な切り口から、モチベーションの高さ、促進/阻害要因を分析

現状把握として、戦略策定・施策立案等のインプットとして活用



お客様の声



今回、全社員が自分のレポートを手にし、部門長は会議で討議しながら診断結果を共有したため、モチベーションの現状を実感を持って把握できたと思います。やる気分析システム「MSQ」は、目に見えないモチベーションが可視化され、今後打つべき施策を考えやすいですね。今後も継続して実施していきたいです。40代/総務部 課長

新入社員診断カルテ ※内定者、新入社員にお勧め

新入社員・内定者のフォローアップ ツール

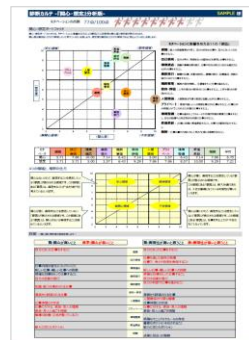
「関心・想定」分析版(Before版)では、入社時(内定時)の新入社員(内定者)のモチベーションの状態を可視化し、内定～配属直後の期待や不安を明らかにします。

「関心事の変化・想定とのギャップ」分析版(After版)では、配属から一定期間経過後のモチベーション状態を測定し、入社前後の変化やギャップを明らかにすることで離職防止につなげます。



「関心・想定」分析版(Before版)

時期 内定時や入社時



診断カルテでわかること

1. 仕事に対するモチベーションの高さ
2. 仕事への期待と不安の要因
3. どのような仕事に関心がある(ない)か
4. 実現できる(できない)と想定していること
5. 仕事のイメージができていない

新入社員診断カルテを使用することで仕事をしている状態を具体的にイメージすることができ、配属後の対応力を高めます。

活用例

- 1 **採用担当者** が内定者をフォローアップするために！
内定者が不安に感じていることやイメージできていないことが分かり、的確に内定者をフォローすることができます。
 - 2 **指導役** が新入社員をフォローアップするために！
新入社員が期待していることや不安に感じていることが分かり、フォローすべきところは何かを把握することができます。
 - 3 **新入社員や内定者** が自身の現状を確認するために！
自分の指向性や課題、自分が成長したことが分かり、今後何に取り組んでいくか目標を設定する材料とすることができます。
- 入社前(直後)と配属後で測定し比較することで、モチベーションの変化や問題点が明確になります。

おすすめの診断時期: 内定～配属直後

Before 内定～配属直後の漠然とした期待や不安を整理！

「関心・想定」分析版

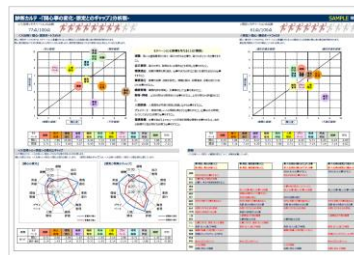
おすすめの診断時期: 配属後

After 配属後に変化していく関心のありかと思い描いていた状態とのギャップを把握！

「関心事の変化・想定とのギャップ」分析版

「関心事の変化・想定とのギャップ」分析版(After版)

時期 配属後



診断カルテでわかること

1. 仕事に対するモチベーションの高さ
2. 仕事に対する満足と不満の要因
3. 現在どのような仕事に関心がある(ない)か
4. 関心の変化
5. 現在実現できていること(できていないこと)
6. 思い描いていた状態とのギャップ

※「関心・想定」分析版を受診された方が対象です。

新入社員診断カルテを使用し、過去と比較し現状を把握することで、取り組むべき課題と解決策を的確に設定することができます。

お客様の声



新入社員のモチベーションが可視化されるので、指導の際に参考になった。
30代/営業推進部 課長



入社前後のモチベーションの変化を確認でき、フォロー対象者が明確になった。
30代/人事部 担当者

理念ビジョン浸透

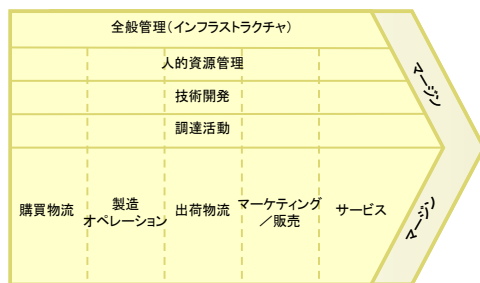
理念・ビジョン浸透/制度改革

経営の理念・ビジョン・ミッションの自分事化は、エンゲージメント向上の絶対条件です。

理念ビジョン浸透ワークショップ ※部署別/階層・年代別などの実施と複数回開催がお勧めです。

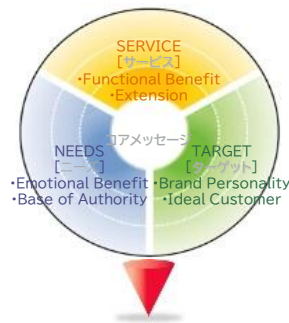
現状把握 & 視点の転換 Symptom

現状について言語化する。
自社戦略の正しい理解。
自社のバリューチェーンを考える。
個人からチームへ視点を切り替える。



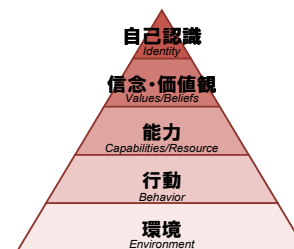
ビジョンを描く Vision

自社の目指す5年後の姿。
コラージュ作成および言語化。
全社視点でのイメージを膨らませる。



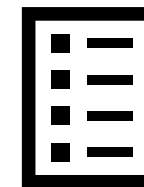
理念・行動指針の具現化 Value

自分たちがどうありたいか、
大切にしたい価値観を共有、具現化。
それに基づきどのような行動が必要かを言語化。



戦略 & 行動 Strategy & Action

理想を実現するにあたっての課題、
ビジョン実現のためのアクションの
洗い出し。
理想の実現に向けて、
各自が日々の業務で何を心がけるか、
どのような取組みをしたら良いかを
具体化。



ビジョンアンバサダーによる浸透活動サポート

- ・アンバサダー向けワークショップ
- ・アンバサダー活動ハンドブック
- ・アンバサダー紹介ムービー
- ・アンバサダー認定式



組織開発プログラム

組織開発

組織のチームワークを育む様々な“組織開発プログラム”をご要望に沿ってアレンジさせていただきます。

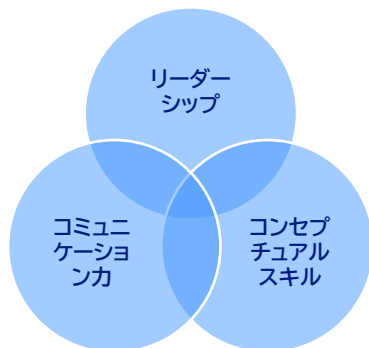
組織開発リーダー養成プログラム

変革を推進していく人物の養成

組織開発を推進するにあたり、変革のリーダーが必要になります。変革リーダーは、組織開発に取り組む職場や組織のリーダーであり、組織開発の実施を決定し、変革を推進していく人物です。

変革リーダーの役割

1. 望ましい状態に向けて、組織開発の取組みを推進する
2. 取組みや話し合いの際、メンバーに呼びかけ、目的や意味を伝える(指示命令や予定調和をさける)
3. メンバーとともにもに現状について探求し、気づきを得ていく
4. 未来づくりの取組みが実現されるよう働きかける



従業員参加型 未来づくりワークショップ

理想の実現に向けた取組のアイデアを創出

経営層と従業員、他部門の従業員同士など縦横の斜めの対話から、「問題解決志向」ではなく「未来志向」のアプローチで、理想の実現に向けた取組のアイデアを創出します。

「未来志向」のアプローチのメリット

1. 長期的なビジョンや理想の姿から、飛躍的なアイデアやこれまでにない新しい発想が生まれやすく、選択肢に制限がなくなる
2. 目先の利害関係を越えたパートナーシップを築きやすい

プログラムの流れ(参考)

組織の強みの発見

- ・組織の顕在的、潜在的な強みを語り合う

理想の姿(ビジョン)の共有

- ・組織のありたい姿について、お互いのビジョンを語り合う

アクションアイデアの創出

- ・ビジョンの実現に向けたアクションアイデアを出し合う

行動計画づくり

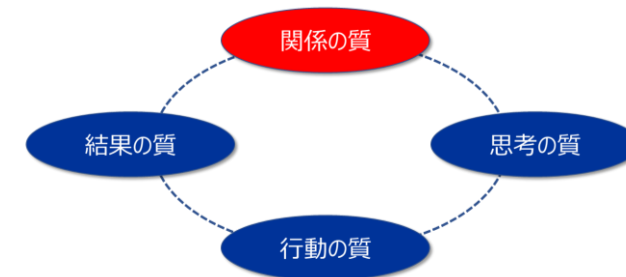
- ・優先順位付けをして実行計画に落とし込む

チームビルディングプログラム

多様なメンバーの良好な関係を築く

組織開発の重要なプロセスとなる従業員同士の深い対話を促すには、参加メンバー同士の心理的安全性の担保が求められます。多様なメンバーがそれぞれの価値観を認めて良好な関係を築くプロセスが、その後の成果の質を向上するために不可欠です。

成功の循環モデル



出所: Daniel Kimu の成功の循環モデル

プログラム例

- レジャーランド探索ゲーム
- 価値観カードワーク
- SDGsカードゲーム など

チームビルディングプログラム

室内でも、ちょっとした時間でも！ 気軽に楽しみながらコミュニケーション

チームビルディング

1

頭と体をフル稼働！ チームビルディングの新定番 チャンバラ合戦・戦IKUSA-

スポンジ製の当たっても痛くない刀を使った大人数参加型のチームビルディング。

2

どこでも手軽にチームビルディング 謎解きトレジャーコレクション

難易度の異なる50もの問題解読に挑戦するチーム対抗のチームビルディング。英語翻訳対応も可能。

3

チームビルディングの定番 リアル宝探し

宝の地図に描かれた謎を解読し、検索範囲に隠された宝箱を見つけ出すチームビルディング。

4

観光しながら競い合うチームビルディング フォトロゲイニング

チームごとに作戦を立て、地図を頼りに時間内でフォトスポットをまわり得点を集めるスポーツ。

「レゴ®ブロック」で想いをカタチにする

LEGO SERIOUS PLAY®チームビルディングプログラム



LEGO® SERIOUS PLAY®は、「手と脳は連携を取り、相互に信号のやり取りをしながら、新しい知識を構築していく」という「コンストラクショニズム」をベースに、LEGO社とMIT(マサチューセッツ工科大学)によって共同開発されました。LEGO®ブロックを道具に使うユニークなアプローチで、「組織のビジョンづくり」「個人のキャリア開発」などに効果があり、NASAや日本の大手企業の研修にも導入されています。

組織開発

ビジネスの基本に通じる、カーリングの特性に着目した研修プログラム

カーリング



「カーリング」はチームで目的やテーマを瞬時に共有、ゴールをイメージした行動をとる、という動作が反復的に織り込まれたスポーツです。これはビジネスの基本に通じる要素であるため、この点に注目して研修プログラムを構築しました。PDCAサイクルに沿って、「計画」「行動」に主眼を置きながら反復的に効果を測定。施設内の会議室で、講義や振り返りを混ぜた「検証」も行うなど、**楽しみながらPDCAを体得**できます。

SDGsとは何か・なぜ必要かを理解し、具体的なアクションにつなげよう

SDGsワークショップ



ゲームを通してSDGSの世界を体感しながら学べます。興味関心の喚起はもちろん、気づきを日々の業務につなげられる工夫が施されています。

プログラム例

- 01 **SDGS**:世界、経済、地域などの時流を説明
- 02 **カードゲーム体験**:説明、実施、振り返り
- 03 **SDGsの本質の理解**:「自分ごと」につなげる

スティーブン・R・コヴィー 7つの習慣®Outdoor

自然から学ぶ原則で、「自立」と「チームワーク」の本質に気づく

組織開発
人財開発/研修

7つの習慣®Outdoor



世界44カ国にて翻訳、全世界3,000万部を売り上げた世界的ベストセラー「7つの習慣®」のエッセンスを体験・学習するプログラムです。自然環境の中でさまざまなチームアクティビティやアウトドア体験を実施。「自立」と「チームワーク」の大切さを、「7つの習慣」の内容と紐づけて体感することで、汎用性のある学びへと昇華させます。



POINT!

- ▶ ベストセラー「7つの習慣®」のエッセンスを五感で学ぶ2日間
- ▶ アウトドア体験×座学で自立とチームワークの本質を会得
- ▶ 研修後の学習効果の定着率にも高い評価

プログラム例

1日目

- 10:30 講義「7つの習慣」とは
- 11:00 アイスブレイク
- 12:00 昼食
- 13:00 チームアクティビティ（体験から学ぶ）
- 15:30 ふりかえり（7つの習慣の原則と結ぶ）
- 18:00 夕食
- 19:30 焚火（本音の評価）

2日目

- 07:00 朝食
- 09:00 チームアクティビティ（体験から学ぶ）
- 12:00 昼食
- 13:00 ふりかえり
（7つの習慣の原則と結ぶ）
- 15:00 まとめ（明日からの行動目標）
- 17:00 終了



ブラインドテント

私たちはえてして、強いが弱い、厳しいか甘い、勝つか負けるか物事を「二者択一」で考えがちです。長期的な人間関係を考えれば「両方が勝たなければ、両方の負けになる」Win-Winをブラインドテントから学びます。



焚火

暗く静かな環境で、日中体験にて体でふれあい、心の壁を無くしたもの同士が、同じ目線で揺らめく炎を見ていれば、自己開示が進み、他者からの指摘も受け入れやすくなります。信頼できる仲間ができ、成功体験の場となる涙と感動のプログラムです。



クモの巣

「目的意識」「役割分担」「Win-Win」「傾聴」「相手を受け入れる」——初日に学んだものすべてを活かして達成するプログラムです。ミッション後は味わったことのない達成感から「同期の絆」「団結」「一枚岩」「家族のような関係」などの成果が待っています！

デール・カーネギー流 ダイバーシティプログラム

組織開発
人財開発/研修

企業の成長につながる多様性の本質を学ぶ

デール・カーネギー流ダイバーシティプログラム



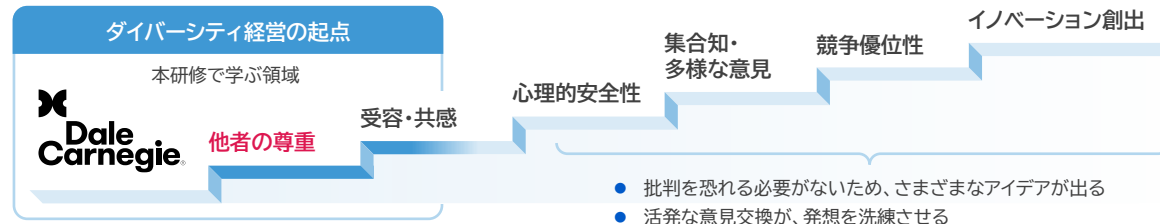
ダイバーシティ経営の起点となる「他者の尊重」。本プログラムでは、デール・カーネギーの教え（他者への真摯な関心、傾聴、相手の立場に立つことなど）を座学で習得し、アクティビティを通じた実践によりその学びを定着させます。大自然リゾートという非日常空間で体験する「思わず心が動いた瞬間」は、参加者にとって忘れがたい記憶となり、多様性を革新の源泉たりうる「集合知」に変えていく土壌が効果的に育まれます。



POINT!

- ▶ 250時間以上のトレーニングを積んだ、認定トレーナーによる研修
- ▶ 満足度平均93%以上を誇る企業と考案した野外アクティビティ
- ▶ 非日常で記憶の定着。研修会場は大自然のリゾート

多様性の本質「他者の尊重」が育む真のリーダーシップ



デール・カーネギーの教えから
「他者の尊重」を学ぶ

野外アクティビティにより
学習内容を体験し定着化する

多様性を「集合知」に変える
組織を生み出す

このプログラムは、一般的なダイバーシティ研修とは異なり、多様性の本質である「他者の尊重」を学び、イノベーションへとつなげる画期的なプログラムです！

プログラム例

1日目

- 10:00 インタロダクション
- 10:15 成功の基礎を築く
- 10:45 名前を覚えて使う
- 12:30 昼食休憩
- 13:30 記憶力を高めて、人間関係を強める
- 15:00 人間関係を改善する原則の体験
- 17:00 夕食
- 18:30 焚火を囲みながらの自己開示

2日目

- 8:30 インタロダクション
- 9:00 他者を助け、助けを求める体験
- 10:00 他者との関係を強めてやる気を与える
- 11:30 昼食休憩
- 12:30 本気でチャレンジする重要性
- 14:00 認める事で他者を育てる
- 14:45 まとめ

※最大20名様まで対応

人財開発各種研修/ワークショッププログラム

人財開発/研修

モチベーション・ホスピタリティ・インナーコミュニケーション”3つのメソッド”を活かしたプログラムを展開しています。

JTBオリジナル 人財・組織を育てる“3つのメソッド”

顧客への対応力

仲間との対話力

ホスピタリティメソッド

インナーコミュニケーション
メソッド

モチベーションメソッド

やる気の管理力

WORK MOTIVATION INSTITUTE
ワーク・モチベーション研究所



ダイヤモンド社



河出書房新



東洋経済

～3メソッドを身に着ける研修～

モチベーション(やる気の管理力)

モチベーション研修(階層別)
リフレーミング研修
ワークバリュー研修
キャリアデザイン研修～Departure～
30代向けキャリアデザイン研修～Compass～

ホスピタリティ(顧客への対応力)

ホスピタリティスキル研修(レベル別)
ホスピタリティスキルエグゼクティブ研修
ホスピタリティマインド&メソッド研修(階層別)
クレーム対応基礎スキル研修
クレーム対応スキルアップ研修

インナーコミュニケーション(仲間との対話力)

インナーコミュニケーションスキル研修(階層別)
コミュニケーション力向上研修

～3メソッドを活用した応用研修～

企業理念・ビジョン

企業理念浸透ワークショップ
組織ビジョンワークショップ

マネジメント・リーダーシップ

OJTトレーナー研修 評価者/考課者研修
次期経営者養成研修 講師力養成研修
営業力向上研修

グローバル

英語学習動機づけ
異文化チャレンジ (国内でできる体験型異文化研修)
グローバル・リサーチ(海外研修)
海外インターンシップ (海外就労体験)

DEIB(ダイバーシティ)

アンコンシャス・バイアス研修
コンプライアンス研修
女性向けキャリア研修
女性向けプレマネジメント研修 ～管理職になる意義を考える～
女性部下をもつ管理職研修

※新入/若手社員～管理職～エグゼクティブ層まで各階層に対応いたします。

※時間・内容とも、ご要望によりアレンジさせていただきます。

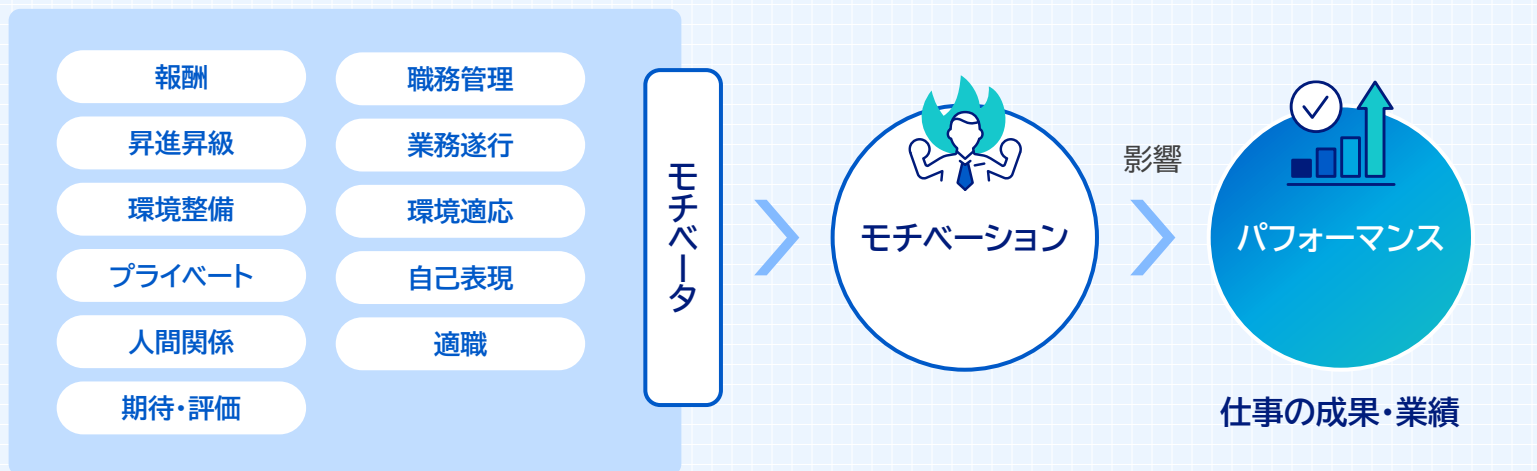
モチベーションメソッド

人財開発/研修

モチベーションを可視化し、組織開発を加速

メソッド モチベーションメソッド

モチベーションの促進要因・阻害要因をつまびらかにし、パフォーマンス(業績)向上へ



モチベーションは「一組の力」で、11のモチベータ(要因)に左右されます

■ 専門家の意見を取り入れ、約2年かけて研究開発

立教大学松井名誉教授をはじめとする研究開発チームを編成し、既存の研究とさまざまな業種・職種のモチベーションデータをもとに、約2年かけて開発しました。

■ 1,000以上の組織、10万名以上の受験データ

1996年に日本初のモチベーションを数値化する分析パッケージをリリース。以来数多くの実績を積み重ねながら、現在1,000を超える組織、10万名以上の受験データを保有しています。

■ 組織により異なる、モチベーションの状態

どのモチベータがモチベーションを支え(促進要因)、阻害しているか(阻害要因)は組織によって異なるため、それぞれの状態・課題を踏まえた施策を講じる必要があります。

FEATURE 1

コンサルティング実績

30年以上

FEATURE 2

組織へのコンサルティング

1,000以上

FEATURE 3

受験データ

10万名以上

MSQ(「やる気(モチベーション)」分析システム)のご紹介

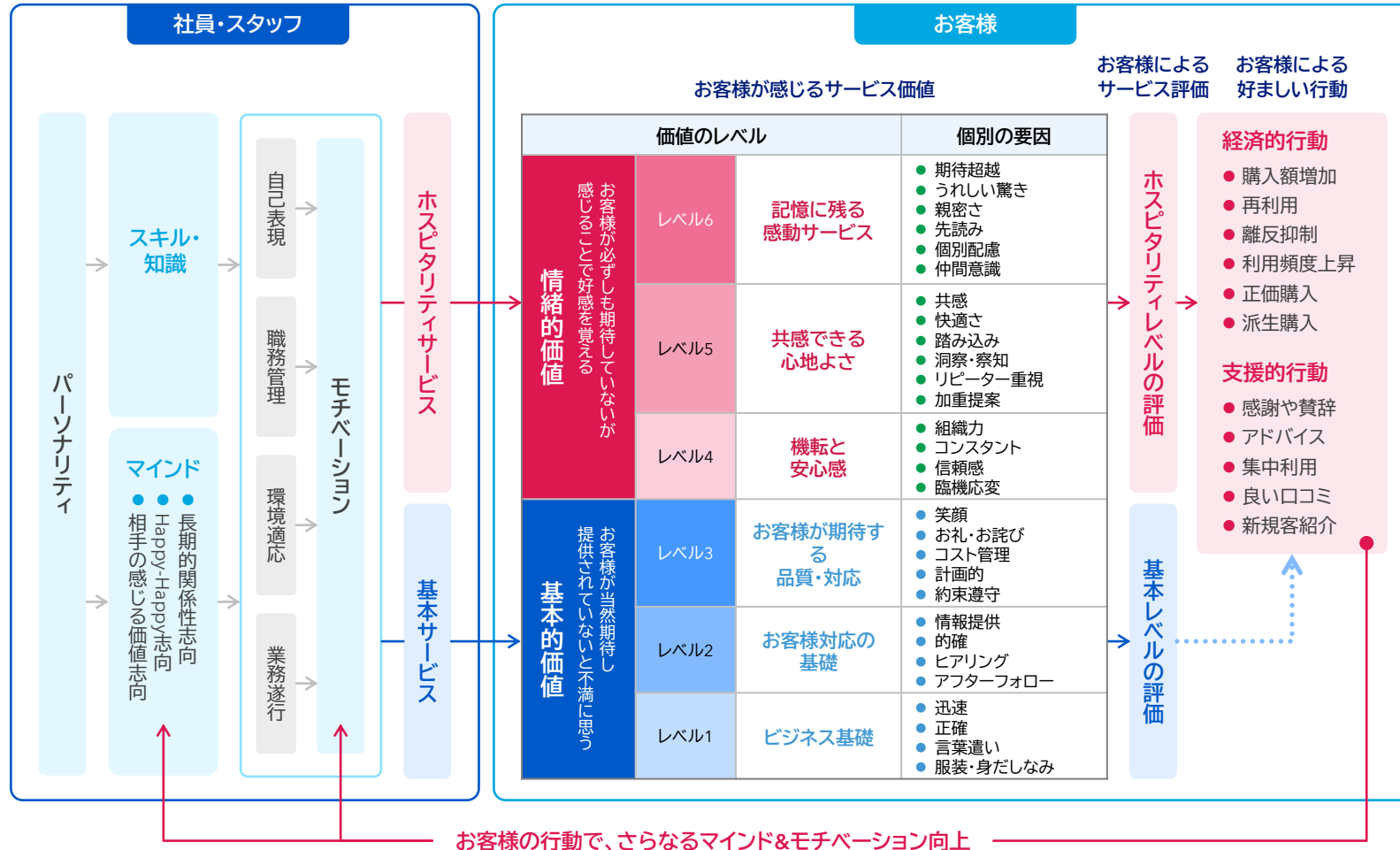


MSQ(Motivation of Status Quo)は、やる気を数値化するアンケート式の調査・分析システムです。①モチベーションの高さ、②モチベーションの中身、③業績毎のモチベーション特性の3つのポイントについて分析できます。

ホスピタリティメソッド

好感・感動の「顧客対応力」を会得するために必要な、「お客様が感じるサービス価値」を体系化

メソッド ホスピタリティメソッド



■ お客様が感じるサービス価値を体系化

32の業態・業種におけるサービス特性を調査・分析したマーケティングノウハウにもとづき、お客様が感じるサービス価値を6つのレベル別に抽出、体系化。

■ 「情緒的価値」の提供がファン化を促進

お客様が「当然期待している基本価値」に加えて「好感を覚える情緒的価値」を感じていただくことが大切。リピーターやファンの獲得、再購入、クチコミによる拡散など、企業にとってありがたい行動につながります。

■ 記憶に残る好感・感動の「顧客対応力」を！

専門性だけではリピートにつながらない時代。「長く、良好なお付き合いをしてくださるお客様」を増やすためには、記憶に残る「顧客対応力」が求められています。

各種調査・研修もご用意

ホスピタリティアウター(お客様)調査

ホスピタリティ研修プログラム

ホスピタリティインナー(従業員)調査

ホスピタリティ体験プログラム

課題の可視化・調査や、ワークショップ・ロールプレイを取り入れたJTBオリジナルの研修など、幅広くご用意しています。

インナーコミュニケーションメソッド

人財開発/研修

一緒に働くメンバー同士の信頼関係構築に必要な、「相手を感じる価値要因」を体系化

メソッド インナーコミュニケーションメソッド

情緒的要因	レベル6	統率行動	方針伝達	自組織に対して、会社の方針をわかりやすく咀嚼して伝えてくれる
			ビジョン	自組織に対して、自部門・チームのビジョンを示してくれる
			高い志	高い志を示す前向きな言動で周囲のメンバーにプラスの影響を与えてくれる
	レベル5	組織支援	提言と提案	メンバーのために、会社に対して提言や新しい提案をしてくれる
			橋渡し役	メンバーのために、自部門、他部門や社外への橋渡し役になり、良好な関係を築いてくれる
			協力支援	メンバーが困っているときに、一緒に考え、必要に応じて協力してくれる
	レベル4	成長支援	やる気向上	相手の成長を願って、相手のモチベーションを向上させてくれる
			成長機会	相手の成長を願って、成長の(業務)機会を与えてくれる
			気づき	相手にとって、前向きな気づきや主体的な学びを与えてくれる
洞察・察知			相手の想いに関心を寄せ、その本音を洞察・察知してくれる	
基本的要因	レベル3	協働意識	フィードバック	褒めたり、労ったり、時には厳しいことも言ってくれる
			業務支援	相手の状況に合わせて、業務の指導や支援、最適なフォローをしてくれる
			関心	相手の仕事に関心を持って接してくれる
			傾聴	相手の話に耳と目と心を傾けてくれる
	レベル2	協調意識	情報共有	組織内において必要な情報を分け隔てなく共有してくれる
			約束遵守	約束したことを守ってくれる
			迅速	迅速に反応を示し、対応してくれる
			公平性	どんな相手にも、えこひいきせず、公平に接してくれる
	レベル1	関係構築	時間厳守	約束した時間を守ってくれる
			言葉づかい	相手にとって適切な言葉づかいで接してくれる
			言葉掛け	日頃からあいさつをはじめとする声掛けを交わしてくれる
			雰囲気づくり	相手にとって話しかけやすい雰囲気を作ってくれる
			礼儀	礼儀正しく接してくれる(身だしなみ、表情、立ち居振る舞い)

■ メンバーとの関係構築に必要な価値要因を体系化

「インナーコミュニケーションメソッド」は、一緒に働く職場のメンバー(同僚・上司・部下など)同士の信頼関係構築に必要な「相手を感じる価値要因」を6つのレベル/23の価値要因に体系化したメソッドです。

■ 現状と「目指したい姿」を整理し、行動変容へ

各レベルにおいて、階層(若手、一般社員、管理職、部長職以上など)ごとに期待されるコミュニケーションを理解し、かつ現在の状態を把握すれば、目指したい姿を見据えた行動変容への取り組みへと進めます。

■ ホスピタリティメソッドとの連携も

ホスピタリティメソッドと連携させ、企業独自の価値要因を作成することもできます。

施策への展開例

- 若手** 理解・共感し、自ら行動できるレベル
- 一般社員** 理解・共感だけでなく、行動に移し、指導・助言ができるレベル
- リーダー** 率先垂範できるレベル

……などの期待される状態を定め、研修に組み込みます！

モチベーション研修

人財開発/研修

自分のモチベーションを客観的に把握し、自己調整スキルを習得

モチベーション研修



モチベーション研修ではまず、自身のモチベーションをMSQのフレームワークを用いて分析します。この結果を参考にしながら、モチベーション維持・向上プランを作成し、自己調整力を習得します。業務知識やスキルと、モチベーション自己調整スキルをかけあわせて習得することで、その後の行動の主体性・継続性を強化できるようになります。



POINT!

- ▶ モチベーション自己調整スキルを修得
- ▶ モチベーションの向上・維持・回復
- ▶ 行動の主体性・行動の継続性

研修の3ステップ

STEP 01

モチベーションの構造を知る

→ JTBコミュニケーションデザインが蓄積している膨大な調査データ・他社事例をもとに、モチベーションそのものの特性と構造を理解します。



STEP 02

自分を知る

→ MSQの結果から、現在のモチベーション状態を客観的かつ科学的に把握し、自身の特徴を掘り下げていきます。



STEP 03

方法を知る

→ 個々のモチベーション状態に合わせて、それらを自己調整する具体的な手法を学び、セルフマネジメント計画を策定します。

プログラム例

モチベーションとは	主催者挨拶、研修の目的の共有
モチベーションに影響を与えた事象	これまでのビジネスライフを振り返る
自身の状態を知る	MSQレポートの返却
自身のモチベーションの特徴	モチベーションに影響を与えている要因・事象を知る
モチベーションの高め方	モチベーションを向上・維持・回復させる方法を習得する
モチベーション向上プラン策定	モチベーション向上に向けた行動計画を策定する

管理職向けモチベーション研修

部下のモチベーションを向上させるスキルを習得

管理職向けモチベーション研修



自分自身のモチベーションもさることながら、他人のモチベーション維持・向上まで気を配るとなると、その難易度は飛躍的に上昇します。しかし、部下のモチベーション低下を放置すると、生産性が落ちるのみならず、離職という取り返しのつかない事態を招く可能性さえあります。本研修では、「やる気」分析システムMSQを用いて、部下のモチベーション状態を客観的に分析し、その結果からモチベーション向上策を策定。部下・後輩の行動の主体性・継続性を強化し、パフォーマンス向上へとつなげます。



POINT!

- ▶ 部下・後輩のモチベーションを喚起できる能力の習得
- ▶ 部下・後輩のモチベーションを下げるような、自身の言動を把握
- ▶ 部下・後輩のモチベーションが下がったときの対応方法の習得

研修の3ステップ

STEP 01

モチベーションの構造を知る

→ 調査データや他社事例をもとに、モチベーションそのものの特性と構造を理解します。

STEP 02

部下・後輩のモチベーションの特徴を知る

→ MSQの結果から、部下・後輩のモチベーション状態を客観的かつ科学的に把握します。
→ 人をやる気にさせようと試みる際の、自身の癖や特徴が明らかになります。

STEP 03

部下・後輩のモチベーションの維持・喚起方法を知る

→ 部下・後輩のモチベーションを維持・喚起する手法を学び、今後の計画を策定します。

プログラム例

1日目

- 01 モチベーションの定義・特徴を知る
- 02 モチベーションの要因を理解する
- 03 自身のモチベーションを分析する
- 04 モチベーションの維持・向上法を知る
- 05 他者のモチベーションを推察する
- 06 部下のモチベーションを分析する

2日目

- 01 自身のマネジメントスタイルをチェックする
- 02 部下のモチベーションの維持・向上法を知る
- 03 ケーススタディを用いたモチベーション維持・向上プラン演習
- 04 部下のモチベーションマネジメント計画策定
- 05 部下のモチベーションマネジメント計画の発表
- 06 部下のMSQレポートと、モチベーション向上計画をもとに面談

ホスピタリティスキル研修(レベル別)

人財開発/研修

顧客対応力を強化し、長くお付き合いいただけるお客様を増やす

ホスピタリティスキル研修(レベル別)



「長く、良好なお付き合いをしてくださるお客様」を増やすためには、**顧客対応力の強化**が欠かせません。本研修は、JTB独自の長年にわたる研究と知見をもとにまとめられた「ホスピタリティメソッド」を起点に、自身の強み・課題などの現状把握、ロールプレイングによる実践などを組み合わせた人財育成プログラムです。みなさまの大切なお客様へ、「**期待の一步先に行くサービス価値**」が届けられるような人財を効果的に育成します。



POINT!

- ▶ ホスピタリティマインドの醸成
- ▶ お客様対応における、自分自身の強み・課題を認識
- ▶ 研修後の具体的な行動を促進(マイ・クレドの作成)

研修の特徴

FEATURE 1

JTB独自のホスピタリティメソッドによる納得感

長年にわたる知見と、25の業態・業種でのサービス特性を調査・分析した結果にもとづく、独自のメソッドとデータで納得度を高めます。

FEATURE 2

顧客対応力を見える化

ホスピタリティメソッドを用いたホスピタリティ簡易アンケートを活用し、「他業界との比較レベル」や「強み・課題」を可視化できます。

FEATURE 3

実践的なプログラム設計

グループワークやロールプレイングを通じ、実践的なスキルを習得でき、研修後の具体的な行動を促進します。

プログラム例

オリエンテーション	研修目的の共有
ホスピタリティ解体新書	ホスピタリティの構造を理解する
サービス課題にズームイン	自身の顧客対応上の課題、サービス強化のポイントを理解する
お客様のお話を「聴く」「訊く」	ヒアリングのポイントを理解、習得する
お客様の本音を洞察	洞察の考え方とポイントを理解する
実際にやってみよう	学んだことを実践できるよう、ロールプレイングで練習する
マイ・クレドの作成	明日から意識・実践することを明確にする
まとめ	研修のポイントを整理する

印象管理士® × JTBホスピタリティマネジメント研修

人財開発/研修

顧客対応力を強化し、長くお付き合いいただけるお客様を増やす

印象管理士® × JTBホスピタリティマネジメント研修



印象管理とは、「相手に与える印象を意図的かつ戦略的にコントロールし、より良い関係を築くためのコミュニケーションスキルや手法」のこと。ジャンルは、自己印象タイプ分析、服装・靴・小物、髪型・美容、コミュニケーション、ウェルネスなど多岐にわたります。弊社では、印象管理の専門家集団である印象管理士®(株式会社C.I社)と提携し、「印象管理のノウハウ」×「JTBホスピタリティマネジメントメソッド」を組合せ、お客様や仲間などの相手に「最高のホスピタリティはどのようにしたら発揮できるのか?」「自分に合った印象管理の方法は何か?」を学びます。



POINT!

- ▶ ホスピタリティマインドの醸成
- ▶ 相手を感じる自分自身の印象・タイプや強み・課題を認識
- ▶ 自分自身の印象を意図的かつ戦略的にコントロールするスキルの習得

研修の特徴

FEATURE 1

JTB独自のホスピタリティメソッドによる納得感

長年にわたる知見と、25の業態・業種でのサービス特性を調査・分析した結果にもとづく、独自のメソッドとデータで納得度を高めます。

FEATURE 2

相手を感じる自己印象が見える化

印象管理士®のノウハウを活用し、相手が自分自身にどのような印象を持っているかを知り、具体的な活かし方、コントロールする手法を体得できます。

FEATURE 3

実践的なプログラム設計

グループワークやロールプレイングを通じ、実践的なスキルを習得でき、研修後の具体的な行動を促進します。

プログラム例

オリエンテーション	研修目的の共有
ホスピタリティ解体新書	ホスピタリティの構造を理解する
サービス課題にズームイン	自身の顧客対応上の課題、サービス強化のポイントを理解する
印象管理のノウハウを学ぶ	印象管理とは、自身の印象タイプ診断を試みる
印象から身だしなみを整える	自身の印象タイプに合わせた身だしなみを学ぶ
実際にやってみよう	学んだことを実践できるよう、ロールプレイングで練習する
マイ・クレドの作成	明日から意識・実践することを明確にする
まとめ	研修のポイントを整理する

インナーコミュニケーションスキル研修(レベル別)

人財開発/研修

仲間との対話力を強化し、心理的安全性が高く、何でも主言いあえる組織を創る

インナーコミュニケーションスキル研修(レベル別)



「働く仲間との良好なコミュニケーションを行い、信頼関係を構築する」ことは、自由闊達な意見を言い合える心理的安全性の高い組織づくりには欠かせません。本研修では、JTB独自の長年にわたる研究と知見をもとにまとめられた「ホスピタリティ(顧客関係構築)メソッド」をもとに社内向けに作られた「インナーコミュニケーションメソッド」を活用し、自身の強み・課題などの現状把握、ロールプレイングによる実践などを組み合わせたコミュニケーションスキル向上のための人財育成プログラムです。「自由闊達にイノベーションが起こせる組織」へ向けた「社員の行動変容」を促します。



POINT!

- ▶ コミュニケーションに必要なスキルの理解
- ▶ コミュニケーションにおける、自分自身の強み・課題を認識
- ▶ コミュニケーションスキル関連のロールプレイングによる体感

研修の特徴

FEATURE 1

JTB独自の メソッドによる納得感

長年にわたる知見と、25の業態・業種でのサービス特性を調査・分析した結果にもとづく、ホスピタリティメソッドから派生した社内コミュニケーションメソッドです。

FEATURE 2

コミュニケーション力を 見える化

インナーコミュニケーションメソッドを用いた簡易アンケートを活用し、ご自身の「強み・課題」を可視化できます。

FEATURE 3

実践的な プログラム設計

グループワークやロールプレイングを通じ、実践的なスキルを習得でき、研修後の具体的な行動を促進します。

プログラム例

オリエンテーション	研修目的の共有
コミュニケーション解体新書	良好なコミュニケーションの構造を理解する
課題にズームイン	コミュニケーション上の課題、強化のポイントを理解する
仲間の話を「聴く」「訊く」	ヒアリングのポイントを理解、習得する
相手の本音を洞察	洞察の考え方とポイントを理解する
実際にやってみよう	学んだことを実践できるよう、ロールプレイングで練習する
マイ・クレドの作成	明日から意識・実践することを明確にする
まとめ	研修のポイントを整理する

DEIB/女性向けプログラム

人財開発/研修

女性従業員のキャリアビジョンを明確化

女性向けキャリア研修



自分らしい働き方を、自分の動機、価値観の観点から整理し、今後のライフとキャリアスタイルを描きます。研修は、女性を取り巻く環境、女性ならではの特徴や強みを知るところからスタート。「やる気」分析システムMSQを活用しながら、モチベーション、価値観、軸など多様な要素を統合してビジョンに落とし込みます。

プログラム例

オリエンテーション	主催者挨拶、研修の目的の共有
自分の強みを知る	自身のキャリア・知識・能力を棚おろしし、強みを明確にします
自分の軸を知る	自身の価値観や仕事感について整理し、軸を明確にします
自分のエンジンを知る	やる気分析システムMSQを使い、自身が何に動機付けられるのかを明確にします
キャリアビジョンの作成	自身の強みや軸、ありたい姿を統合し、より明確なキャリアビジョンへ落とし込みます

POINT!

- ▶ 多様で深い自己理解
- ▶ 受講者同士の交流により得られる新たな気づき
- ▶ 女性に特有のライフイベント、モチベーションの男女差などをふまえたビジョン作成

女性部下に対するマネジメント力を養う

女性部下を持つ管理職研修



女性の管理職あるいは管理職候補が徐々に増えてきている一方で、その上司にあたる管理職が女性部下に対しどう接していいかわからないというお声をいただきます。本研修では、女性特有の強みや思考スタイル、あるいはライフイベントを理解した上で、男女差についてデータや実例から学び、女性部下に対するマネジメント力を向上させます。

プログラム例

1日目

- 01 モチベーションとは
- 02 モチベーションの自己分析
- 03 女性部下のモチベーション分析
- 04 モチベーション、コミュニケーションにおける男女差の理解

2日目

- 01 やる気を高める面談のロールプレイ
- 02 女性部下のモチベーション向上計画の作成
- 03 まとめ

POINT!

- ▶ 「やる気」分析システムMSQのデータにもとづく育成計画
- ▶ 「スポンサーシップ(部下の成長を促し、管理職に引き上げる)」に対する意識づけ
- ▶ ロールプレイを通じて、女性部下と接する際の自分の「癖」を理解

キャリアデザイン・次世代リーダー育成プログラム

人財開発/研修

自己効力感を高めながら、キャリアビジョンを明確化

キャリアデザイン研修



働き方改革の推進も相まって、従業員のワークスタイルや価値観、キャリアのあり方は多様化しています。本研修では、自身の価値観やこれまでのキャリアを棚卸しし、自己分析などを通じてそこに意味づけを行うことで、自己効力感を高めます。また社内環境分析、外部環境分析などを活用しながら将来のキャリアビジョンを明確にし、**自律的なキャリアデザイン**の確立を目指します。



POINT!

- ▶ 中長期的な自分のキャリアが軸となり、自律的な行動力が向上
- ▶ 未来に向けたモチベーションの向上
- ▶ チーム力・組織力の向上

自らの強みを活かしたリーダーシップ・スタイルを持論化

次世代リーダー育成プログラム



企業を取り巻く環境が不確実性を増す中、事業継続に必要な変化を怖れず、**組織を変革し、積極的にメンバーを巻き込める「変革型リーダーシップ」**が求められています。JTБでは、リーダーシップの基本理論の講義とコンサルタントによるファシリテーションから、リーダーシップの持論形成と職場での実践を支援しています。



POINT!

- ▶ 行動特性(リーダーシップ・シンキング・イノベーション・コミュニケーション)を意識したプログラム構成
- ▶ 「メンバーを巻き込む」重要性の理解と技法の習得

グローバル人財プログラム

人財開発/研修

世界を舞台に活躍できる人財を育てる

グローバル人財プログラム

外国人との交流を通して、グローバル感覚を養う
異文化交流体験



在日外国人との共同ワークショップを通じて異文化理解するプログラムです。基礎から実践までレベル別でご用意。期間は各コース1日～1.5日です。

基礎型

異文化コミュニケーションチャレンジ

在日外国人との「協働学習体験」を通じ、日本にいながらにして、「異文化理解」が深められる研修。

体験型

異文化フィールドチャレンジ

有名大学の留学生との「協働フィールド体験」を通じて、活動による生の異文化に対する気づきを得られる研修。

実践型

異文化ビジネスチャレンジ

有名大学の留学生との「協働OJT体験」を通じ、実務による対異文化サービスに対する気づきを得られる研修。



POINT!

- ▶ 議論やプレゼンテーションを通じ、英語運用力も向上
- ▶ 外国人から見た客観的な評価を得られる
- ▶ 文化の違う外国人との、リアルなビジネス体験ができる

海外の企業に派遣し、就業体験を積むプログラム
海外インターンシップ



海外の企業に派遣し就業体験を積んでいただくプログラムです。期間は2か月～11か月です。

ご要望に応じて
内容をカスタマイズします！

FEATURE 01

新興国ビジネスの「今」を体感

受入機関は各派遣国のローカル企業がメイン。日本人がほとんどいない環境で、新興国の「今」を体感できます。

FEATURE 02

幅広い派遣国・多彩なインターンシップ

3か国に広がる海外ネットワークを中心として、ご希望の国や業種に応じ、新規に開拓できます。

FEATURE 03

インターンシップ中も充実のサポート体制

世界43カ国71カ所に広がるAOTS同窓会と信頼できる受入機関が現地生活をサポートいたします。



POINT!

- ▶ 安全にインターン体験ができる
- ▶ 自分の希望業種をヒアリング。最適な企業をご紹介
- ▶ 世界43カ国で現地生活をしっかりサポートする体制

キックオフミーティング

風土改革/一体感

理念・ビジョン・戦略を関係者と共有し、企業の持続的な成長へつなげる

キックオフミーティング(社員総会)



キックオフミーティング(社員総会)は、理念・ビジョン・戦略を関係者に伝え、共有する場であり、企業が持続的に進化し続けるための重要なイベント。設計の際には、経営層からのメッセージや会社の方針が伝わりやすい工夫、部門を超えた社内コミュニケーションの促進などをプログラム・演出・空間設計などに盛り込むことが大切です。JTBIは、キックオフミーティングの会場選定や交通・宿泊手配から企画や運営まで、ワンストップでサポートいたします。



POINT!

- ▶ 目的やビジョン、ベクトルを共有し、イノベーションにつなげる
- ▶ インナーブランディングで組織の結束力を強化
- ▶ 日頃の感謝を伝え、参加者のモチベーション・一体感を向上

キックオフミーティングの役割

企業の成長戦略に不可欠な、全社の意思統一を図る絶好の機会

目的

全社員が一堂に会する機会

企業の方針・戦略を共有

社員に対して感謝を伝える

効果

コミュニケーション活性化

企業理念・ビジョンの浸透

モチベーション向上

企業の持続的な成長



企業からの理念・ビジョン・戦略を新たな「成長予感」とするため、リアルコミュニケーションを通じて伝達。

表彰式(アワード・コンテスト)

風土改革/一体感

社内コミュニケーションを活性化し、組織・従業員全体のモチベーションを向上

表彰式(アワード)



営業・優績表彰、永年勤続表彰、代理店表彰などに代表される表彰式。JTBでは、表彰自体をうまく設計することで、受賞者への「感謝」を最高の形で演出することはもちろん、「次は自分が壇上に」という受賞者以外の方のモチベーションも高め、式典を機に組織全体を活性化するお手伝いをしています。すべての参加者のチャレンジ精神を刺激し、組織の未来を共有して一体感を高めながら、従業員エンゲージメントの向上を実現します。



POINT!

- ▶ 式典全体を「感動」で満たすトータルデザイン
- ▶ 受賞者だけでなく、参加者全員のモチベーションを向上させる設計
- ▶ 組織の一体感を高め、参加者のエンゲージメントを強化



主催者にとっての効果

感謝・慰労・従業員の価値の再認識

社員への感謝とねぎらいを伝える絶好の機会であると同時に、日ごろの努力や成果を公の場でたたえることで、社員一人ひとりの価値を再認識できます。また、「**頑張り**が認められる文化」を組織に浸透させることもできます。



受賞者にとっての効果

達成感・仕事への誇り

努力が認められた達成感や、仕事への誇りが心に深く刻まれます。また、同僚や上司の前で表彰された栄誉が自信につながり、**モチベーションやエンゲージメントを高めます**。



参加者にとっての効果

「企業の未来」への共感・チャレンジ精神

会社の目指す方向性や「**ありたい姿**」を理解・再確認し、組織の一体感醸成につながります。また、受賞者の体験談や、受賞の感動的な瞬間は、「**次は自分もあの場所に**」というチャレンジ精神を刺激します。

内定式・入社式

内定者の不安を取り除きながら企業への理解を深め、モチベーションを向上

内定式



内定式は「内定通知書」の交付と「入社承諾書」の提出という事務手続きにとどまらず、内定者の入社意志を確固たるものにする重要な節目です。経営層から直接メッセージを伝えることで理念やビジョンを浸透させ、深い共感と理解を促します。また、**内定期間中のモチベーション維持・向上や、不安の払しょく、早期の連帯感醸成**なども実現できます。JTBではこの戦略的なイベントを、企画から運営までまとめてご支援しています。

プログラム例

- 内定通知書の授与
- 社長や取締役による挨拶、スピーチ
- 事業内容や業務内容などの説明
- 社員との交流
- 会社の施設見学
- 内定者研修
- 内定者懇親会

プログラムは企業によって異なります。内定式の段階で、キャリアについて考えるプログラムを入れる企業もあります。

風土改革/一体感

企業の理念・ビジョンや価値観に共感してもらい、円滑な好スタートを切る

入社式



入社式は、新たな仲間を迎え入れる単なるセレモニーでなく、**経営層から直接、理念や価値観を伝え、新入社員に深く浸透させる**重要なイベントです。さらに、貴社の一員として、そして社会人としての「自覚と決意」を促す効果も期待できます。JTBは、企業文化への円滑なオンボーディングを実現し、さらに新入社員と全参加者を巻き込み、強い一体感と感動を生み出す入社式をご提供いたします。

プログラム例

- 社長や取締役による挨拶、スピーチ
- 新入社員への辞令交付
- 新入社員の答辞・決意表明
- 記念写真の撮影
- オリエンテーション・研修
- 新入社員懇親会

プログラムは企業によって異なります。新入社員を迎える式典であると同時に、社内のコミュニケーションや結束を促進する役割も果たします。



POINT!

- ▶ 内定者・新入社員を「主役に」ただメッセージを届けるのではなく、内定者・新入社員のためであることを忘れない「参加者目線」を重視した、企画・設計・運営
- ▶ 双方向コミュニケーション 企業の想いや未来を共有しながら、内定者・新入社員の想いもしっかり受け止め、双方の価値に共感しあえる良好な関係を構築
- ▶ 自分ごと化 内定者、新入社員、従業員含め、すべての参加者がイベントを「自分ごと」としてとらえ、企業の一体感を醸成



周年は特別な機会！

周年はエンゲージメントを強化する絶好のチャンス。
効果的に活用し、従業員とのきずなを一気に深めましょう！

「周年」はエンゲージメント強化の絶好のチャンス

風土改革/一体感

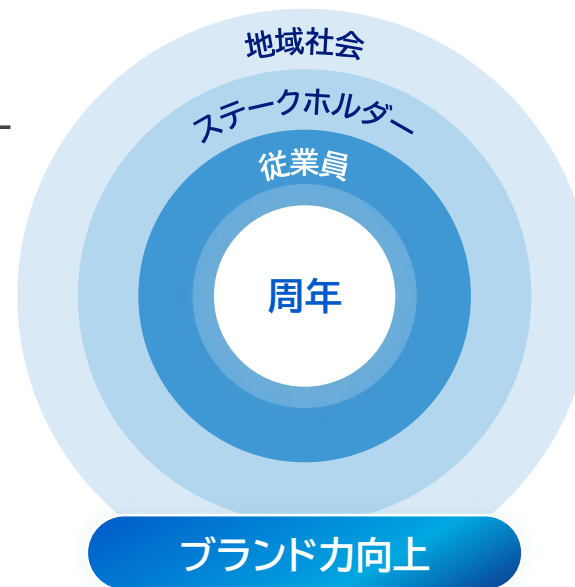
周年事業の位置づけと役割



長く広く波及する周年事業の効果

ステークホルダー

- 信頼感
- 親和性



地域社会

- 信頼感
- 期待感

従業員

- ロイヤルティ
- エンゲージメント
- モチベーション

周年は企業の節目であると同時に、
「未来像」や「ありたい姿」を共有する千載一遇の機会

- 企業の「ありたい姿を」設計・共有することで、同じ目標に向かってさらなる成長を遂げられます
- 周年の特別感も相まって、理念・ビジョンへの共感が効果的に進み、この上ないレベルでのエンゲージメント向上を期待できます

多くの関係者を巻き込んでコミュニケーションを創造。
企業への信頼感、期待感が高まり、ブランド力が向上

- 従業員エンゲージメントの向上はもとより、アウター(ステークホルダー)、社会など、周年事業の効果は広く波及します
- 企業への信頼感や親近感、将来への期待感が広まり、ブランド力が向上。企業の持続的な成長・発展につながることを期待できます

周年事業の全体像(設計のワークフロー)

風土改革/一体感

プレ周年イヤー

現状把握・調査

現状を調査し、企業のブランド価値・社員の意識・行動・ビジョンを可視化。周年を全体設計する上での課題を抽出。

コンセプト策定

実施の目的を明確に設定し、各施策を検討していく。

施策の企画・実施

コンセプトに則した企画の立案・実施を行う。

施策展開例

- 意識調査
- 社員アンケート
- 経営者ヒアリング
- ブランド分析
- コンセプト策定ワークショップ
- ワーキンググループの設定・ファシリテーション
- 新CI策定
- スローガン・周年ロゴ策定
- インナーブランディング
- コミュニケーションツール制作
- イベントメッセージの発信
- プロモーション
- ライブコミュニケーション

周年イヤー

周年イベント当日

周年を関係者全員で体感。参加者の感動・共感・モチベーションを引き出すイベントを展開。

イベント後の施策

参加者の余韻を醸成し、事後施策に誘引していく。

施策展開例

- 周年記念式典
- 周年パーティ
- フェスティバル
- 運動会
- ビジョン浸透ワークショップ
- 懇親会
- イベント後施策写真・映像等の共有／記念品配布
- 効果測定

ポスト周年イヤー

モチベーション施策の継続

イベントによって引き出された感動・共感・モチベーションを維持・継続する施策を展開し、さらなる企業の活性化へとつないでいく。

施策展開例

- キックオフイベント
- モチベーション研修
- ビジョン浸透プログラム



「周年イヤー」だけでなく
「プレ周年イヤー」「ポスト周年イヤー」の活用で
周年事業の成功を確実なものに

- ✓ 周年事業を成功させるためには、事前事後含めた包括的な施策が重要
- ✓ JTBは周年事業を中長期的な視点で設計し、企業のブランド力向上、持続的な発展へと導きます！

未来の価値創造に向けた
エンゲージメント構築へ

制作物・ツール

風土改革/一体感

理念・ビジョン浸透など“ブランディング”に欠かせないオリジナルでユニークなツール制作もお任せください。

01

社内報・カルチャーデック・クレド

理念ビジョンの明文化 / 経営と社員のよりどころ

理念ビジョンを明文化することが共通理解・浸透のために重要です。形式は、社内報・カルチャーデック・クレドなど様々で、ストーリー性を持たせるなどアレンジの仕方も様々です。策定後、浸透にむけた活用を行います。



02

オリジナルグッズ

社内外へのコミュニケーションツールとして使用!!

社内用ポスター、PC・モバイル壁紙・ペン・ノート・Tシャツ・パーカーなど



03

ビジョンムービー

ビジョンのストーリー化

社内外へ目指す姿、世界観をストーリーで表現するビジョンムービー



04

ビジョングラフィック

ビジョンの可視化

社内外へ目指す姿、世界観を視覚で表現するビジョングラフィック



05

オフィスアート制作プロジェクト

ビジョンによるオフィスのアート化

プロジェクトへの社員の参画を促進させる仕掛けとして、社員それぞれの思いを表現、ひとつのアートに集約し、会社全体の統一感を創出、またオフィスアートとすることで、その思いを語り継ぐ装置となります。



社員の一体感を醸成！ 世界記録チャレンジ・ビジョンソング

風土改革/一体感

“全社員で会社の何かに挑戦する！” 生まれる一体感はエンゲージメント効果絶大です。

06

ギネス世界記録チャレンジ!!

全社員で世界記録を持つことが生む出す高揚感！

組織成長に欠かせない、組織と社員の結びつき「エンゲージメント」。ギネスワールドレコーズリミテッドとJCDでは、イベントとギネス世界記録への挑戦を組み合わせ、特別な節目に組織で一つになり世界に挑戦することで、通常業務やただの社内イベントでは終わらない、持続する達成感を醸成するプログラムをご提供します。世界一のチームになる、そんなチャレンジを通じて「エンゲージメント」向上を実現しませんか？



JCDは、ギネスワールドレコーズリミテッドの「オフィシャルパートナー」です。

07

ビジョンソング(社歌)

全社員が愛し、口ずさむビジョンソングは効果絶大！

全社員参画のワークショップを開催し、企業の社内外へ目指す姿、世界観を歌詞、楽曲で表現するVISION SONG™。社内イベントで、カラオケで唄うなど、効果は絶大であり、持続します。(著名クリエイター・歌手のキャスティングも可能)

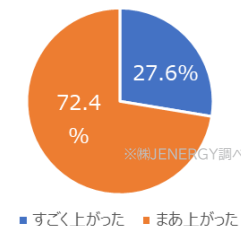
社歌制作ワークショップの目的・効果

開催する目的は、この4つ

- ① 社内コミュニケーションの充実を図りたい
- ② 仕事に対するモチベーションアップを図りたい
- ③ 他部署との交流を図りたい
- ④ 会社の方針を共有したい

コミュニケーション活性化と会社への帰属意識の強化！

完成楽曲を通じて
仲間への帰属意識は上がりましたか



※VISIONSONGは株JENERGYの登録商標です。
JTBグループとのタイアップによりご提供します。



プロモーション 広報/宣伝活動

風土改革/一体感

実施した組織・社員の活動を、“社会に・社員に・家族に伝える！” 採用・定着への効果絶大です。

プロモーションサイト/オウンドメディア/
SNS/動画/CM、などの制作ご支援



エンゲージメント向上はJTBコミュニケーションデザインにお任せください

活気溢れる生産性の高い会社創りを！

従業員エンゲージメント × **ワークエンゲージメント**

“管理職の元気創出” ～知識から現場実践への橋渡しをお手伝い～

サーベイ/調査(組織・個人)
コンサルティング

 **WILL CANVAS**

組織・人財開発プロセス支援サーベイ

やる気分析システム


Motivation of Status Quo

JTBオリジナル“3メソッド”
組織・人財開発プログラム/研修

モチベーションメソッド

ホスピタリティメソッド

インナーコミュニケーションメソッド

JTBホスピタリティマネジメント

理念ビジョン浸透
パーパス経営・エンゲージメント

～社員の心に響く～

イベント・周年事業・アワード
HR関連ツール/コンテンツ制作

～社会に/社員に届く～

社内活動プロモーション

<お問合せ先> JTBコミュニケーションデザイン HRコンサルティング事業局
jcd_hr@jtbcom.co.jp



03

JTBコミュニケーションデザイン/JCD ご紹介

JTBがHRビジネスを始めたきっかけ

報奨旅行ビジネスにおける気づきから、組織・人財開発ビジネスをスタート



- ・報奨旅行に来る人は同じ顔ぶれ。
- ・同じ参加者で報奨旅行の意味があるのか。
- ・来(れ)ない人の心理はどのような？
- ・効果の高い報奨旅行はどうあるべきか。

報奨旅行に
来る人と来(れ)ない人の違い
はどこにあるのだろうか？

やる気＝モチベーション
の研究をしよう。

1993年

株式会社ジェイティービーモチベーションズ設立

1996年

モチベーションメソッド、やる気分析システムMSQをリリース
～モチベーション・イベント/トラベル～などを企画

スタートして
30年を迎えました。

2007年

株式会社JTBコーポレートソリューションズ設立 ホスピタリティメソッドをリリース

2016年

株式会社JTBコミュニケーションデザイン設立(関連4社統合)

2019年

JTB-EVP/HRC事業/サービス開発スタート

組織・人財開発プロセス支援サーベイ「WILL CANVAS」をリリース

2023年

インナーコミュニケーションメソッドをリリース

2024年

サステナビリティレベル診断、期待満足診断をリリース

2025年

エンゲージメントサーベイ、DEIB診断サーベイをリリース



事業領域

Professionalism
専門性 × 総合力

コンセプトは“コミュニケーション”。企業や社会の課題解決を様々なプロフェッショナルがご提供します。

プロモーション



国内外を問わず、戦略立案からメディアプランニング、制作、イベント運営までをワンストップで提供します。長年のツーリズムやインバウンドにおける実績とノウハウを活かし、お客様の課題解決とビジネスの成長をサポートします。

エリアマネジメント



地域活性化のための施設運営、観光客受入環境整備、イベントの企画・運営等を通して、賑わい（場づくり・仕掛けづくり・きっかけづくり）を創出します。地域の魅力を引き出し、人々を惹きつける、持続可能な地域づくりをサポートします。

MICE



企業イベント、国際会議、学術会議、試験運営、展示会など、あらゆるイベントの企画・演出・運営をトータルプロデュースします。豊富な経験と専門知識を活かし、お客様の目的達成に最適なイベントを実現します。

ソーシャルビジネス

環境問題や社会課題の解決に向けて、「でんきJTB」をはじめとする電気供給事業やデジタルソリューションの提供を行っています。また、地域社会や企業の環境対策・SDGs達成への支援を行うGX事業も推進しています。



HRソリューション

モチベーションやホスピタリティといった独自のメソッドに基づいた調査・研修、企業理念やビジョンの浸透化施策等を通して、組織づくり・人材づくりを総合的に支援します。



その他事業の詳細はこちらをご覧ください



ブランドスローガン

想像を超えた、創造を。

時代の変化を、ポジティブにとらえたいと思う。
これだけ世の中が変わっているのに、
人間の原点ともいえるコミュニケーションが変わらないはずはない。

私たちは信じています。
新しい時代には、新しいコミュニケーションが必要だと。
人と人をつなぐことから、未来は生まれる。

Best Solution, Best Partner.

Jtb
Communication
Design

経営理念

お客様の想いの先を実現するコミュニケーションを創造し、世界の人と社会の躍動する未来をともに拓きます。

事業ドメイン

コミュニケーションデザイン事業

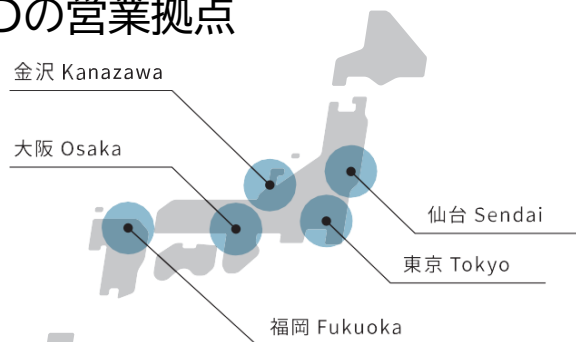
スペシャリティを集結させ、「人×場所×交流×体験」を創造する。

私たちがお客様に約束すること

あらゆる交流の場において、お客様の真の課題を探求し、最適なソリューションを提供することで、ベストなパートナーであり続けます。

ネットワーク・行動指針

JCDの営業拠点



〈東京オフィス〉

〒105-8335 東京都港区芝3-23-1
セレスティン芝三井ビルディング 12階
TEL: 03-5657-0600 FAX: 03-5657-0631

〈大阪オフィス〉

〒541-0056 大阪府大阪市中央区久太郎町2-1-25
JTBビル 8階
TEL: 06-4964-8830 FAX: 06-4964-8808

〈東北オフィス〉

〒980-0811 宮城県仙台市青葉区一番町2-7-17
朝日生命仙台一番町ビル4階
TEL: 022-222-1582 FAX: 022-267-6212

〈北陸オフィス〉

〒920-0853 石川県金沢市本町2-11-7
金沢フコク生命駅前ビル9階
TEL: 076-263-1531 FAX: 076-263-6538

〈福岡オフィス〉

〒810-0072 福岡県福岡市中央区長浜1-1-35
新KBCビル4階
TEL: 092-751-3244 FAX: 092-751-3250

JTBネットワークとの連携

JTBのグループネットワークを活用し、全世界・全国の拠点と連携し、グローバルなワンストップソリューションを実現します。

海外拠点数 (2023年3月31日時点): 35カ国 82都市 162拠点



感動のそばに、いつも。

行動指針 – Our Value –

私たちは、行動指針である「Our Value」に基づいて、常にイノベティブな企業として成長し続けたいと考えています。

多様な違いを活かし個々の能力を最大限引き出しながら、様々なソリューションを社会に提供し続ける会社を目指しています。

行動指針

コンプライアンス・ファースト

考える習慣を身につける

つねにトライするDNA

変化を楽しむ

ワークとライフのバランスを

いつもネットワークをONに

クリエイティブであれ

違いを楽しむ

会社概要

社名

株式会社JTBコミュニケーションデザイン
(英文名称: JTB Communication Design, Inc.)

設立

1988年4月8日(2016年4月1日 株式会社JTBコミュニケーションデザインとして営業開始)

資本金

1億円

役員

代表取締役
社長執行役員 藤原 卓行

取締役
執行役員 奥野 晃治
島村 直樹

取締役 熊野 宏彦(非常勤)
渡辺 紳(非常勤)

社長執行役員 藤原 卓行

執行役員 奥野 晃治 事業基盤担当
島村 直樹 事業推進担当(MICE)
田中 中秋 事業推進担当(プロモーション・HRコンサルティング)
塩谷 久美子 事業推進担当(エリアマネジメント・ソーシャルビジネス)

監査役 小林 高広

URL

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

営業種目

- イベント、各種会議、研修会・講演会、展示会・見本市催事等の企画・運営業務
- マーケティング調査・分析、マーケティングソリューションの提供業務
- 集客交流、地域振興、販売促進、企業の業績向上のための人材活性化プログラム等の企画・コンサルタント業務
- 広告・プロモーション、PR業務
- PFI事業、施設運営管理業務
- 労働者派遣事業
- 通訳・ガイドの斡旋業務
- 試験・検定運営の企画、運営受託
- システム開発、運営、事務局機能等の受託、ITソリューションの提供業務
- 各種会員組織における企画、開発、運営、事務局機能等の業務受託、ソリューションの提供業務
- 旅行業
- 発電および売電に関する業務

主要取引銀行

みずほ銀行
三菱UFJ銀行

202504 ver.

プライバシーマーク付与認定

認定: 一般財団法人 日本情報経済社会推進協会(英文名称: JIPDEC)
認定番号: 第20000643(10)号
有効期間: 2024年7月11日から2026年7月10日まで



警備業認定

東京都公安委員会
認定番号: 第62002121号
有効期間: 令和6年6月17日から令和11年6月16日まで

一般労働者派遣事業

厚生労働省
許可番号: 派13-306426
許可年月日: 2016年(平成28年)4月1日
最新更新日: 2024年(令和6年)4月1日

ISO 14001:2015環境マネジメントシステム認証

認証機関: 株式会社GCC Japan
認証番号: JP30626-E-1
初回認証日: 2024年3月11日
登録範囲: 東京オフィス・大阪オフィス・北陸オフィス・福岡オフィス
適用範囲: 当社事業全般

ISO/IEC 27001情報セキュリティ認証

認定機関: ANAB及びISMS-AC
認証機関: BSIグループジャパン株式会社
認証番号: IS 697257
初回認証登録日: 2018年9月22日
最新更新日: 2024/9/22
登録範囲:

【東京オフィス】

- 製薬業界を中心としたPCO業務
- コンベンション第一事業局における官公庁を中心としたMICEの運営業務及び支援事業に関する事務局業務

【大阪オフィス】

- 製薬業界を中心としたPCO業務
- 2024年6月1日付 適用宣言書 第2版

株主

加盟団体

株式会社JTB 日本広告業協会/ACジャパン/日本広告審査機構/日本ABC協会
株式会社JTB商事 日本ショッピングセンター協会/全国公立文化施設協会/国際会議協会(ICCA)
日本コンGRESS・コンベンション・ビューロー(JCCB)
日本コンベンション協会(JCMA)/日本展示会協会(JEXA)
日本旅行業協会(JATA) 他

グループ会社概要

社名	株式会社JTB Next Creation (英文名称: JTB Next Creation, Inc.)	営業種目	1. 声優養成事業(声優養成所) 2. 声優マネジメント事業(声優事務所) 3. 音響制作事業
設立	2018年4月1日	事業所	東京都新宿区新宿5-17-5 ラウンドクロス新宿5丁目ビルB2F
資本金	1億円	URL	https://www.jtbcreation.com/
代表者	代表取締役社長執行役員 島村 直樹		



当社は政府の進める国民運動「COOL CHOICE」に賛同し、温暖化対策を推進します。



当社は全ての従業員が十分に能力を発揮できるように、仕事と子育ての両立支援のための計画を策定し実行します。



当社は従業員の健康増進のために、スポーツ活動の支援・促進に向けた積極的な取組を実施します。



当社は性別に関わらず活躍できる環境を整え、ダイバーシティ、エグジティブ・インクルージョンを推進します。



当社はグローバル社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現する事に努めて参ります。



Jtb Communication Design

想像を超えた、創造を。 *Best Solution, Best Partner.*

【問い合わせ先】

JTBコミュニケーションデザイン

HRコンサルティング事業局

E-mail : jcd_hrc@jtbcom.co.jp

企業をひとつにつなぐ、ブランディング情報サイト:ENGATES

<https://engates.jtbcom.co.jp/>

～WILLで組織は進化する～

組織開発・人材開発プロセス支援サーバイ:WILL CANVAS

<https://www.willcanvas.jtbcom.co.jp/>