



限られた予算でも成果を最大化する！

**リスクリング導入から実践までの
ロードマップ**



■ 本日の内容

1. **なぜ今「リスキリング」が不可欠なのか？**
2. クインテグラルの公開講座のご紹介
3. 予算の壁を乗り越える！助成金・補助金活用法
4. クインテグラル公開講座を活用したリスキリング実践ロードマップ

リスキリングとは

新しいことを学び、新しいスキルを身につけ実践し、
新しい業務や職業につくこと

リスキリングを企業が導入する背景

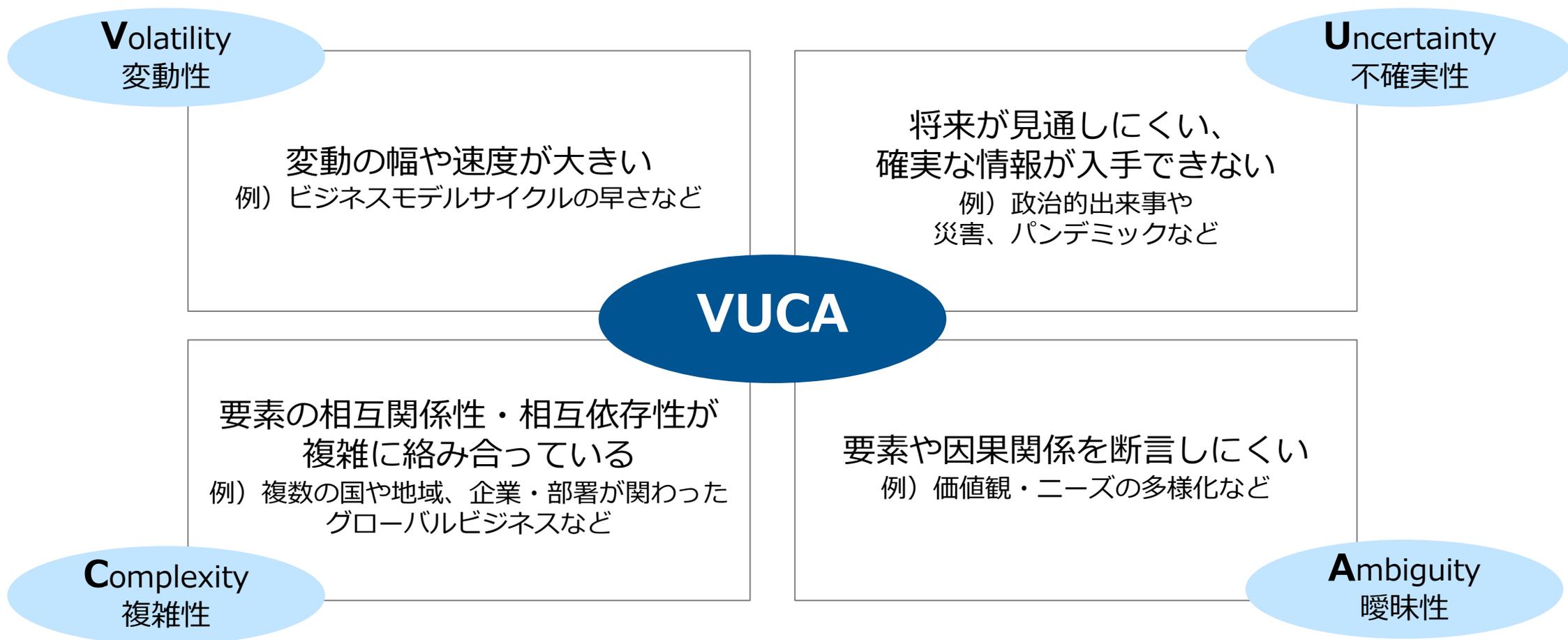
- 採用コストと比較して、リスキリング実施コストが安価なだけでなく、外部人材の退職リスクと専門人材の不足が続く見通しもあり、すでに自社にいる人材のリスキリングが重要になっている。
- 社内での業務には会社の知識も必要不可欠なため、新規採用と比べて社内理解がある既存社員のリスキルは即戦力化が期待できる。

アップスキリングやリカレント教育との違い

- アップスキリングは現在の職務の専門性をさらに向上させるためのスキルを獲得すること。
- 例：マーケティング担当がデジタルマーケティングの専用ツールを扱うスキルを学ぶ
- リカレント教育は生涯学習の一環で、「学び直し」そのものを目的に。職務とは関係なく、個人の関心が学びの動機となる。

変化の速い昨今のビジネス環境

昨今のビジネス環境が変化するスピードは速く、予測できない



変化の速い昨今のビジネス環境

昨今のビジネス環境が変化するスピードは速く、予測できない

環境に問わず、成果を出せる人材が
今まで以上に求められる

グローバル化

- 国内市場だけではなく、高成長を取り込む世界市場における競争に移行
- グローバルな組織ガバナンスの構築

少子高齢化：人生100年時代

- 人口構造の成熟化
- 平均寿命が延び、社会で活躍する期間が長期化

国内市場が縮小する中で、企業は成長を維持するために海外市場へのビジネス展開を強化する必要がある

少子高齢化により国内の労働力が減少しており、人材の確保のため、海外市場に進出して多様な人材を雇用する必要がある



DX化

- デジタル・トランスフォーメーションやサービス化の進展による既存事業の陳腐化の加速
- AIやロボティクスによる業務内容や求められるスキルの変化

オンライン会議の一般化により、海外の人々と気軽にコミュニケーションが取れるようになる

■ 昨今のビジネス環境がもたらす企業への影響

環境変化に適応しなければ企業は競争力を失う



**環境変化に適応しなければ
企業も社員も競争力を失う**

■ 昨今のビジネス環境がもたらす社員への影響

特に社員の環境を適応を怠った時のマイナスの影響度は大きいいため、
生き残るための社員のリスキングサポートは不可欠

自分のスキルが
陳腐化する
不安・恐怖

今の仕事がなくなるかも
しれない不安・恐怖

会社のサポートを
受けられないことによる
エンゲージメント低下

日々入ってくる
“新しい”
情報・スキル・技術

企業内教育への影響

ビジネス環境の変化は当然企業内教育へも影響をもたらしている



人口構造の変化・人手不足

20歳～64歳人口は2025年からさらに減少が進む。労働人口が減り続けるなか、企業にはさらに労働生産性を高めていくことが求められる。



雇用流動性の高まり

2022年の正社員転職率は7.6%、2016年以降もっとも高い水準に。近年は小規模に加え企業規模300人以上においても労働移動が増加している傾向。



新しい働き方の拡大

東京23区では5割、地方圏で2割の水準でテレワーク実施率が推移。人材育成でのOJT依存が強い日本ではコミュニケーション不足、育成難易度が上がっている。

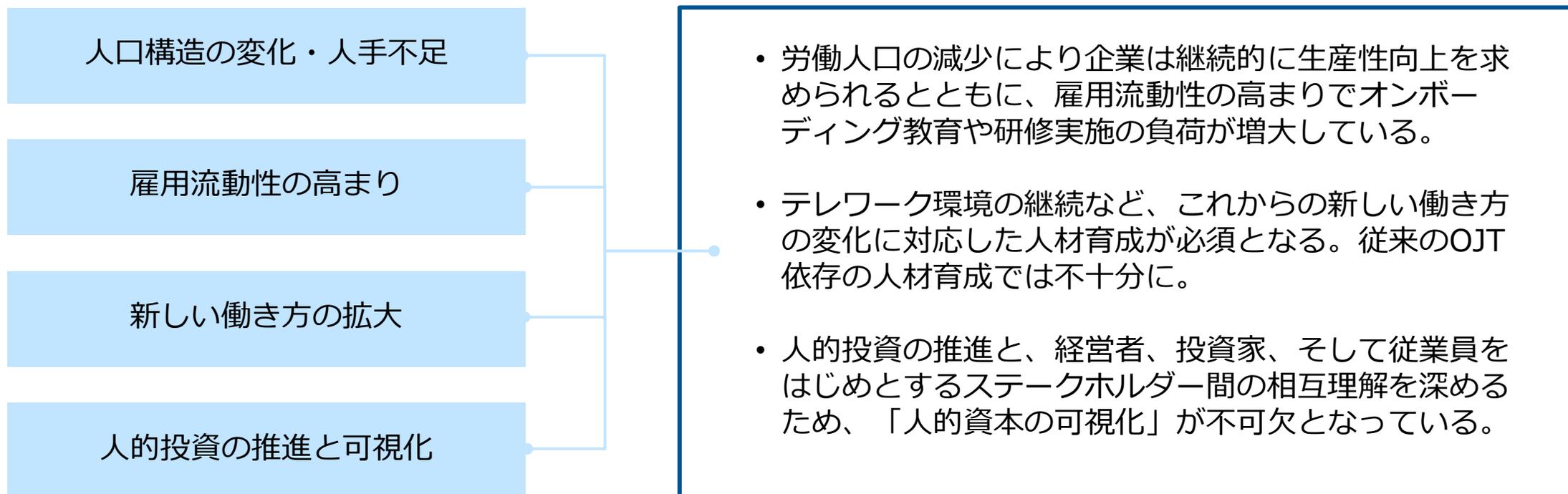


人的投資の推進と可視化

国際比較で企業のOJT以外の人的投資が低水準である日本では人的資本経営の整備が急務である。さらに人的資本に関する「情報の可視化」はグローバルな潮流として加速。

企業内教育への影響

人的投資やリスキリングによる教育施策の実施は「必須」になっている



出典：厚生労働省、『経済社会と働き方の変化等について』。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001074775.pdf>, 2022年,62ページを基にアルー株式会社etudes事業推進部で作成
出典：株式会社マイナビ、『転職動向調査 2023年版』。 https://career-research.mynavi.jp/research/20230324_46906/, 2023年を基にアルー株式会社etudes事業推進部で作成
出典：内閣官房、『人的資本可視化指針』。 <https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryou1.pdf>, 2023年を基にアルー株式会社etudes事業推進部で作成

© Quintegral Ltd. All rights reserved.

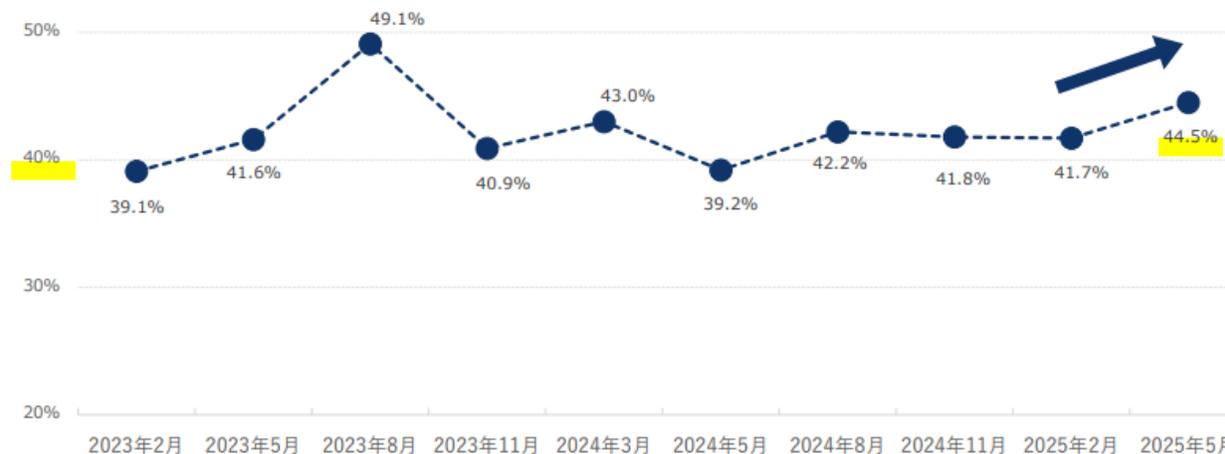
リスキングの現状

直近1年間の実施率は40%を超えている



あなたの所属する企業では、直近1年間の間、従業員のリスキング施策を実施しましたか。

リスキング実施率・全体推移



引用：パーソレイノベーション株式会社『～リスキングの最新風潮とDX人材育成のリアル～』

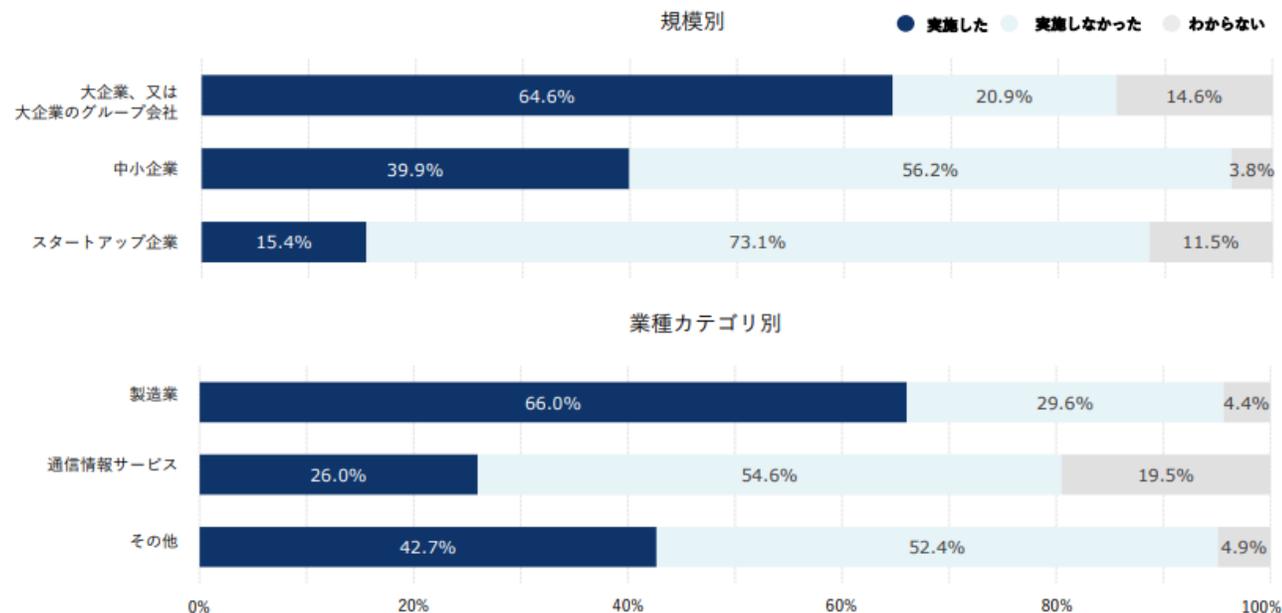
© Quintegral Ltd. All rights reserved.

リスクニングの現状

企業規模が大きくなるにつれて、リスクニングの実施率も高まる



あなたの所属する企業では、直近1年の間、従業員のリスクニング施策を実施しましたか。



「製造業」…電子部品・デバイス・電子回路製造業、情報通信機械器具製造業、電気機械器具製造業(上記に含まれないもの)、その他製造業 / 「通信情報サービス」…通信業、情報サービス業、その他の情報通信業

引用：パーソルイノベーション株式会社『～リスクニングの最新風潮とDX人材育成のリアル～』

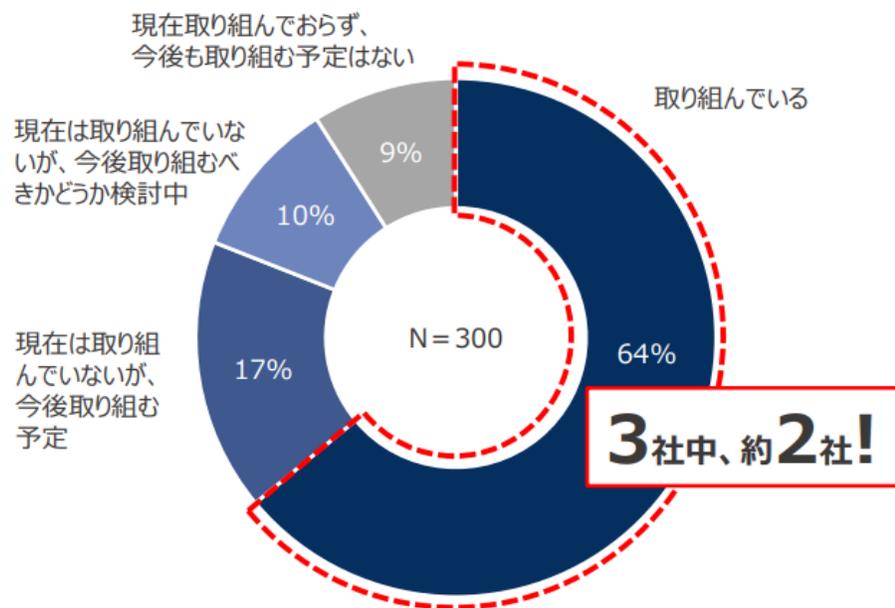
© Quintegral Ltd. All rights reserved.

リスキングの現状

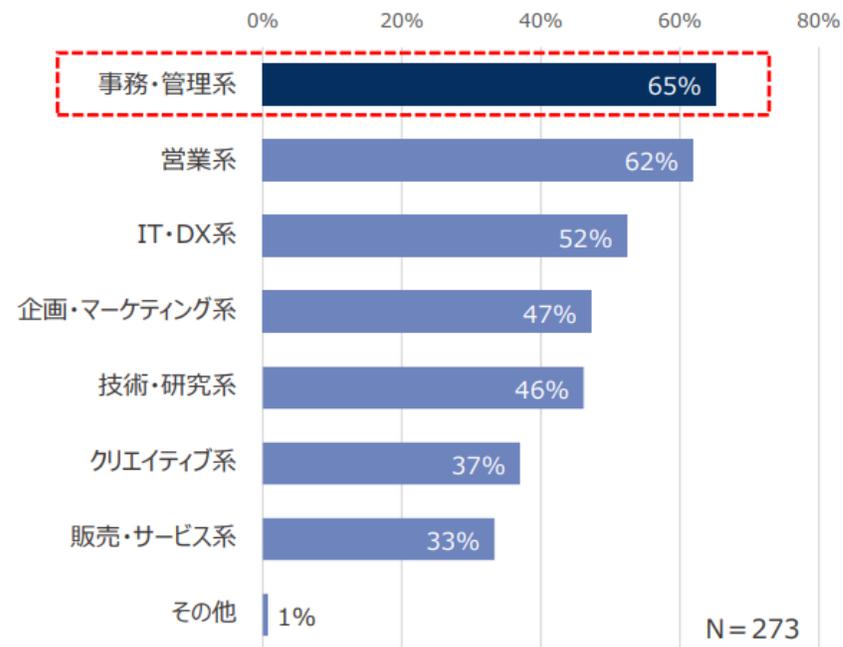
リスキングに取り組んでいる企業は約60%だが、
事務系・管理系職種に偏っている

Q. あなたの会社では、社員向けのリスキング（研修や学びのサポート）に取り組んでいますか？

「リスキング」とは、今後必要となる新しいスキルを習得するために行う、体系的な学び直しのことを指す。
例；効率よく仕事を進められるよう、事務職が生成AIを学習すること、管理部門がプログラミングを学習することなど



Q. リスキングの対象となる職種は？
(当てはまるものすべてを回答)



引用：ヒューマンアカデミー株式会社『企業におけるリスキング動向調査～助成金活用で加速する人材育成～』

■ 本日の内容

1. なぜ今「リスキリング」が不可欠なのか？
- 2. クインテグラルの公開講座のご紹介**
3. 予算の壁を乗り越える！助成金・補助金活用法
4. クインテグラル公開講座を活用したリスキリング実践ロードマップ

リスキリングではどんな内容が求められているのか

どの職種でも「思考法（ロジカルシンキング等）」の習得が求められている

Q. それぞれの職種において、リスキリングにより習得を推進しているスキルは？（それぞれ当てはまるものすべてを回答）

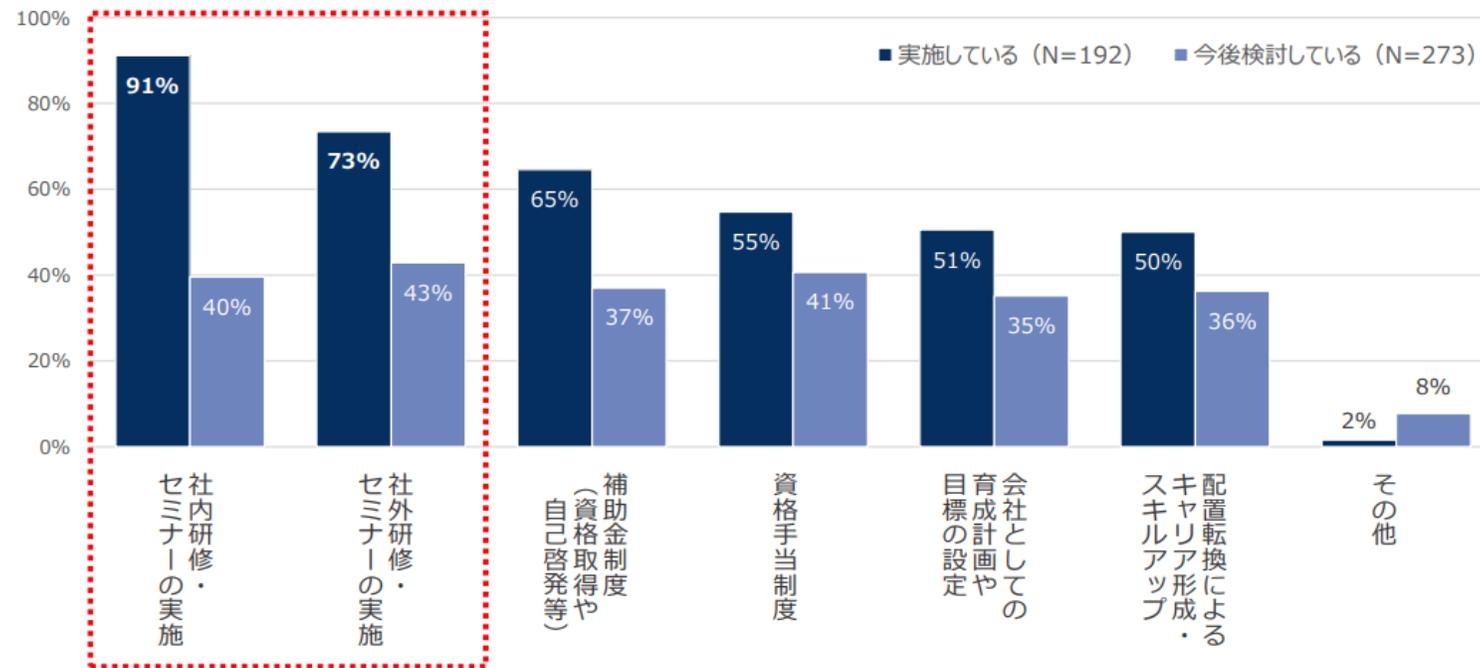
●それぞれ次のものに色付け
■：50%以上、■：40%以上

	全体 (N)	推進しているスキル								
		思考法（ロジカルシンキング等）	プロジェクト管理・進行関連	マーケティング関連	事業立案・企画関連	語学関連	DX関連	GX関連	その他	特になし
事務・管理系	178	43.8%	39.3%	33.1%	33.7%	32.0%	30.9%	18.5%	0.0%	9.0%
営業系	169	53.8%	33.1%	49.1%	33.1%	39.1%	30.8%	13.6%	1.2%	6.5%
IT・DX系	143	41.3%	38.5%	25.2%	25.9%	28.7%	55.9%	30.1%	0.7%	4.9%
企画・マーケティング系	129	51.9%	43.4%	48.1%	33.3%	37.2%	34.1%	22.5%	0.0%	8.5%
技術・研究系	126	50.0%	34.1%	22.2%	24.6%	29.4%	48.4%	34.1%	0.8%	9.5%
クリエイティブ系	101	46.5%	44.6%	31.7%	37.6%	30.7%	42.6%	26.7%	0.0%	6.9%
販売・サービス系	91	53.8%	30.8%	40.7%	33.0%	39.6%	33.0%	30.8%	1.1%	9.9%

どんな手段でリスクリングを実施しているのか

社内外問わず、研修受講が多い

Q. 社員のリスクリング推進のために実施している、また今後検討している施策は？（それぞれ当てはまるものすべてを回答）



引用：ヒューマンアカデミー株式会社『企業におけるリスクリング動向調査～助成金活用で加速する人材育成～』

クインテグラルの公開講座

“グローバルビジネスで活躍する人材の育成”を目的に
AMAが行った市場調査に基づき開発したプログラムをご用意しています



Quintegral
A Member of the AMA Global Network

Public Training Program 2025

世界の「ベストプラクティス」を
あなたの会社の「ベストプログラム」に。

ABOUT US

クインテグラルは、世界有数の人材育成組織AMA(American Management Association)ブランドを日本をはじめアジア各国で提供している企業の組織開発・人材育成パートナーです。
“グローバルビジネスで活躍する人材の育成”を目的にAMAが行った市場調査に基づき開発したプログラムを1名様からご参加可能な公開型トレーニングコースとしてご用意しております。
例年ご評価いただいているプログラムをぜひご受講ください。

OUR ADVANTAGE

- グローバルの舞台での活躍を目指すトレーニングプログラム
- 日本で“唯一”AMAブランドプログラム
- グローバル人材を生み出し続けている講師陣

お問い合わせ Pubcourse@quintegral.co.jp
03-6268-9489

お申込はこちら



Public Training Program 2025

Public Training Program 2025
全てのプログラムとスケジュール、費用は
こちらからご確認ください



- 変革を通じてチームをリードする**
変化に対する反応を管理し、メンバーを鼓舞し、あらゆる変化への取り組みを通して最適な生産性を確保できるようなコミュニケーションを可能にする実践的なツールを学びます
- ダイバーシティ & インクルージョン**
多様性と受容を通じた個人・チーム・組織の可能性を最大化することを目指し、自分自身、チーム、組織のあらゆるレベルで、インクルージョン（受容）が生み出すメリットを深く理解します
- ボイス・オブ・リーダーシップ**
「あなたの声（メッセージ）を通して人に影響力を与えること」に焦点を置き、効果的なメッセージを組み立てて伝えるスキル・ツールを学びます
- 職場で役立つ読得スキル**
心理学的なトリガーについて学び、学んだ知識をいかに双方に望ましい成果に結びつけるかを探索し、さまざまなビジネス上の意志疎通のシーンに応用し、影響力を高める方法を学びます
- インターパーソナルコミュニケーション**
自分の役割/役割に関係なく、他者と相互理解を築き、つながりを持つために必要なコミュニケーションスキルと行動特性を向上させることに焦点を当てます
- 人工知能(AI) ビジネスエッセンシャル**
AIが組織やビジネスの世界に与える影響は、すでに計り知れず、そのAIについて理解を深め、すでにどのように活用されているのか、そしてどのようなビジネスチャンスがあるのかを学びます

プログラム、開催スケジュールは予告なく変更となる可能性がございます。予め、ご了承ください。

クインテグラル株式会社
〒102-0073 東京都千代田区九段北1丁目13-5 ヒューリック九段ビル2階

お問い合わせ Pubcourse@quintegral.co.jp
03-6268-9489

お申込はこちら



のべ参加人数
18,534名

のべ参加企業数
336社

アンケートコース全体評価
4.52 5段階評価

こちらから
詳細をご確認ください



クインテグラルの公開講座/特徴

“グローバルビジネスで活躍する人材の育成”を目的に
AMAが行った市場調査に基づき開発したプログラムをご用意しています



知識ではなく “知恵”をはぐくむ場

単なる情報の羅列ではなく、
受講者が実務で「使える」知恵やノウハウを
習得できるカリキュラムで、
現場での応用力を高めることに重点を置く



学びの場づくりに長けた 講師の展開力

受講者の学びへの意欲を引き出し、
能動的な参加を促すことに長けた講師陣が、
質の高いインタラクティブな講義を展開



経営者が作るプログラム

現場の課題やニーズを深く理解した経営者で
構成する委員会によって作成されたプログラムで
実務に紐づく学びを得られる



世界多拠点での開催

オンラインだけでなく、多様な受講スタイルに
対応できるよう、柔軟な受講機会を提供し、
日本だけでなく、アメリカ・ヨーロッパ・アジア
での受講も可能



担当者の工数削減

研修企画から運営、受講者管理まで
担当者の工数を大幅に削減できるような
サポート体制と仕組み



整えられた学びの環境

安定したオンライン・オフライン環境、
学習プラットフォーム、資料の事前配布など、
受講者が学習に集中できるような環境整備を徹底

クインテグラルの公開講座/受講修了証

ご受講いただいた方にはAMAより「受講修了証」を発行いたします



■ クインテグラルの公開講座/プログラムカテゴリ

7つのカテゴリに沿って、
例年約150日程のコースを開催しています

マネジメントスキル
(チームをまとめ業務を遂行する/人を育成する)

リーダーシップスキル
(主体性を強化する/影響力を発揮する)

ダイバーシティ
(グローバル/女性活躍/世代間GAP)

コミュニケーションスキル

思考力/自己理解/分析力/発想力

ビジネススキル
(戦略/マーケティング/財務/人事/営業など)

仕事の効率化と生産性の向上

クインテグラルの公開講座/代表プログラム

リーダークラス以上の方に求められるスキルに関わるプログラムのご評価が高いです

マネジメントスキル

(チームをまとめ業務を遂行する/人を育成する)

プログラム名	エッセンシャルマネジメントスキル ～人を通して成果をつくる～	オペレーショナルマネージャーから 戦略的マネージャーへ
目的	「人を通して成果を作る」ための本質的なスキルを習得し、「経営者視点」をもって、マネジメントに臨むこと	戦略的な思考をもって、周囲を巻き込んで変革を推進していく役割を遂行できるようになること
内容	<ul style="list-style-type: none">● 変化の時代におけるマネージャーの役割と責任を理解する● 長期の視点とマクロの視点で、マネジメントを捉える● 多様な人材を活用出来るようにするため、個人の特色を把握、尊重し、能力を最大限に引き出す● 成果をあげるためのモチベーションとコーチングスキルを習得する● 公正なパフォーマンス評価の仕方を学ぶ など	<ul style="list-style-type: none">● 自組織の将来あるべき姿と業務体制を明確に描けるようになる● 現実的な変革のプランを策定し、そのための十分なリソースを確保し、実行に移すよう行動できるようになる● 組織の長期ビジョンに対する共通理解を育成/促進するようになる● 長期目標を設定し、それを達成するための戦術を定めるようになる など
対象者	<ul style="list-style-type: none">● 新任マネージャーもしくはこれからマネージャーとなる方● マネージャーに必要な知識とスキルを習得したい方● 経営者の視点と責任意識を身につけたい方● 部下とのコミュニケーションを改善したい方● 主体的に考え、行動を起こす部下を育成したいと考えている	一年以上マネージャー経験のある方で、より戦略的に仕事を遂行したいと考えている方

クインテグラルの公開講座/代表プログラム

リーダークラス以上の方に求められるスキルに関わるプログラムのご評価が高いです

リーダーシップスキル

(主体性を強化する/影響力を発揮する)

プログラム名	ボイス・オブ・リーダーシップ ～メッセージ力を高め、影響力を与える～	EQ(心の知能指数)リーダーシップ ～感情に寄り添い、関係性を構築する～
目的	リーダーとして自身が発するメッセージの影響力を理解し、それを使いこなせるようになること	人とつながり、共に達成し、鼓舞し、粘り強く行動し、目標達成できるようになること
内容	<ul style="list-style-type: none">● 「ボイス(声)」にフォーカスをして、リーダーが伝えるメッセージの影響力を高める方法を習得する● リーダーとして、明確なビジョンを示し、部下の意欲を高め、行動を引き起こすためのメッセージが伝えられるようになる● 優れたリーダーの持つ特質を理解し、行動できるようになる● リーダーとして、相手を納得させることのできる論理的な説明ができるようになる	<ul style="list-style-type: none">● 感情データを理解し、そのデータを意識的に使うことで、生産的な職場関係とチーム環境を生み出し、継続させる● 感情から起こる行動を管理し、適切な行動をとることで、職場の様々な状況におけるリーダーシップを高める● 関係をより強めるため、共感力を最大化する● 協力的で受容的、かつ創造的なコミュニケーション方法を身に付ける など
対象者	<ul style="list-style-type: none">● リーダーシップを発揮する立場にある方● 複雑化する組織で影響力を発揮したい方● 部下に気持ちが悪く伝わらないと感じている方● 影響力を発揮したいと考えているマネージャーの方● 社内のリーダーシップや統率力に変革をもたらしたい方	自身の総合的な影響力を高めることで、健全で生産的な組織文化を作り出す必要があるマネージャーやリーダー

クインテグラルの公開講座/代表プログラム

リーダークラス以上の方に求められるスキルに関わるプログラムのご評価が高いです

ダイバーシティ
(グローバル/女性活躍/世代間GAP)

プログラム名	ダイバーシティ&インクルージョン(D&I) ~多様性を尊重し、価値を生み出すインクルーシブリーダーシップ~	ウーマンリーダーズ イン ビジネス
目的	ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と受容(D&I))を通じて、個人、チーム、組織の可能性を最大化すること	女性リーダーが自身の持つ能力と女性の特性を發揮しながら、ビジョンを描き、戦略が実行できるチームを率いる「変革型リーダー」として活躍すること
内容	<ul style="list-style-type: none">● 個人、チーム、組織の各レベルにおけるD&Iの価値を知り、課題を明確にする● 自分と他者の強みと成長機会を認識し、よりインクルーシブなリーダーになる● バイアス(偏見)が、イノベーションや生産性、エンゲージメントにどのように影響するかを明確にする● 個の違いを活かし、チームのパフォーマンスとコラボレーション力を引き上げる● 意見の相違、誤解、コンフリクトを管理する など	<ul style="list-style-type: none">● 女性の特性を活かし、戦略的にチームを率いるリーダーシップ能力を養う● 戦略的リーダーシップを發揮するために鍵となる5つの行動を理解する● 女性の資質を活かした変革型リーダーシップスタイルを学ぶ● 女性が得意とするアサーティブコミュニケーションの特性を理解し、状況に応じて使い分けできるようになる● チームが戦略を確実に実行するように導くリーダーシップ行動を学ぶ など
対象者	メンバーや顧客の多様化がすすみ、受容的環境を整える必要のあるマネージャーやリーダー	ビジョンを描き、戦略を実行できるリーダーシップを習得したい女性リーダーの方

【導入事例】 公開講座で実現した「企業の人材変革」

目的に応じた導入が可能です

公募研修ラインナップに追加

メンバーのニーズに細かく対応できる

集合研修との組み合わせで フォローに活用

階層別研修などの集合研修に加える形で、
受講者のフォローに利用できる

選抜人材育成に活用

特定の基準に沿って選抜したメンバーのスキルアップ
として利用できる

世界各国での実施に活用

クインテグラル・AMAのリソースを活用し、
日本だけでなく、アメリカ・ヨーロッパ・アジアにて
本社主導で教育を展開できる

【導入事例】 公開講座で実現した「企業の人材変革」

各メンバーのニーズに対応するために公募研修のラインナップとして
クインテグラル・AMAのプログラムを採用

外資系製薬企業
(企業規模：3,000名以上)

導入前の課題

- 社内研修は、全社共通の基本的なスキルや階層別の内容が中心で、メンバーが抱える具体的な業務課題や、より専門的なスキルアップニーズに対応しきれていなかった
- メンバーが自律的に学習する機会が不足しており、受動的な研修参加に留まる傾向があった
- 多様な職種やキャリアパスを持つ社員が増える中、画一的な研修では、個々の成長意欲に応えられていなかった

公開講座の選定理由

- クインテグラルの公開講座が多岐にわたるテーマとレベルの講座を提供しており、社員の多様なニーズにきめ細かく対応できたため
- 各講座が実践的で現場で「使える」知恵やノウハウを提供しているため
- HR部門がゼロから研修を企画・運営するよりも、既存の質の高い講座を公募形式で活用する方が、工数削減と効果の最大化が見込めるため

導入後の効果

- メンバーの学習意欲が向上し、**年間申込者数が前年比で20%増加**した。受講者からは「自分の課題に直結する内容で、すぐに業務に活かせた」「自律的な学習習慣が身についた」といった声が多く寄せられた
- **受講者の85%が「業務改善に役立った」と回答**し、時間管理の受講者からは「残業時間が週平均2時間減少した」という報告もあった
- HR部門の研修企画・運営工数が大幅に削減された一方で、**メンバーのエンゲージメント向上にも寄与し、人材育成の幅が広がった**

導入内容

- メンバーが自ら受講したい講座を選択できる「公募研修制度」に、クインテグラルの公開講座をラインナップとして追加した
- 初年度は、「クリティカルシンキング」「エッセシャルマネジメント」「ボイス・オブ・リーダーシップ」など、リーダークラス以上を中心に年間約50名が受講した
- 受講希望者は、自身の業務課題やキャリアプランに基づき、上長承認を経て講座を選択し、受講費用は会社が負担する形式とした

【導入事例】 公開講座で実現した「企業の人材変革」

階層別研修と組み合わせる形で育成の質の向上を実現

内資系製薬企業
(企業規模：3,000名以上)

導入前の課題

- クインテグラルでマネージャー向けの集合研修（例：リーダーシップ開発、評価者研修）は定期的を実施しているものの、研修後の学びの定着や実践への橋渡しが課題であった
- 集合研修で学んだ内容が、日々の業務における個別の課題解決に繋がりにくく、研修効果が短期で終わってしまうケースが見られた
- マネージャー個人のスキルレベルや強みに応じた、きめ細やかなフォローアップが不足していた

公開講座の選定理由

- クインテグラルの公開講座が、特定のスキルやテーマに特化した実践的な内容であり、集合研修で不足しがちな部分を補完できると考えた
- 短期間で集中的に学べる講座が多く、多忙なマネージャーでも受講しやすい
- 「知識」だけでなく「知恵」を伝えるというクインテグラルの教育理念が、集合研修で得た知識を実践に繋がりたいという目的に合致した

導入後の効果

- 集合研修後の学びの定着度が向上し、**マネージャーの業務改善や部下育成への具体的な行動変容が見られた**
- 「EQ(心の知能指数)リーダーシップ」講座を受講したマネージャーからは、「**部下との1on1ミーティングの質が向上し、チームのエンゲージメントが高まった**」といった声が聞かれた
- HR担当者は、公開講座を組み合わせることで、集合研修だけでは難しかった個別課題への対応と、研修効果の持続性を高めることに成功し、育成プログラム全体の質が向上したと評価している

導入内容

- 階層別研修として実施している「次世代マネージャー育成研修」の修了者を対象に、研修後のフォローアップとしてクインテグラルの公開講座を活用した
- 具体的には、「EQ(心の知能指数)リーダーシップ」「ストラテジックプランニング」「変革を通じてチームをリードする」といったテーマの講座を、約30名のマネージャーが各自の課題に応じて選択し受講した
- 受講後には、HR部門が受講者から簡単なレポートを提出させ、学んだことの業務適用状況を把握する仕組みを導入した

【導入事例】 公開講座で実現した「企業の人材変革」

幹部候補人材の個別ニーズに合った育成で費用対効果の向上を実現

外資系製造・小売企業
(企業規模：3,000名以上)

導入前の課題

- 将来の経営を担う幹部候補人材の育成において、特定のハイレベルなスキルや視点を短時間で集中的に習得させる必要があった
- 社内だけでは対応が難しい専門分野や、外部の最新トレンドを取り入れた実践的な学びの機会が不足していた
- 選抜された少数精鋭の人材に対して、質の高い個別最適化された育成プログラムを提供することが求められていた

公開講座の選定理由

- クインテグラルの公開講座が提供する、専門性の高いテーマや最新のビジネストrendを網羅した講座内容が高く評価された
- 特に、実務家講師陣による「知恵」を伝えるアプローチが、選抜人材に求められる実践力・応用力の向上に資すると思われた
- 個々の選抜人材の強みや弱みに応じて、最適な講座を選択できる柔軟性があった

導入後の効果

- 選抜人材の戦略的思考力や問題解決能力が目に見えて向上した。実際に、**受講者の中から新規事業提案や業務改革プロジェクトのリーダーが複数生まれた**
- **受講者の90%以上が「自身のスキルアップに大きく貢献した」と回答し、特に「実務に直結する内容だった」という意見が目立った**
- 企業としては、将来のリーダー候補が、外部の専門的な知見を取り入れることで、より多様な視点と高度なスキルを身につけ、**組織全体の変革を推進する中核人材として成長していることを実感している**

導入内容

- 全社の中から特定の基準（例：高い業績、将来性、リーダーシップ資質）に沿って選抜されたプログラムの一環として、導入した
- 選抜者は、HR部門、部門長との面談を通じて自身の育成課題を明確にし、「ストラテジックプランニング」「アカウンティング・ファイナンス」「クリエイティビティ&イノベーション」といった、より高度な専門講座の中から数講座を選択し受講した

【導入事例】 公開講座で実現した「企業の人材変革」

日本本社・海外グループ会社に同品質のトレーニングを実施

内資系製造企業
(企業規模：3,000名以上)

導入前の課題

- グローバルに展開する企業として、世界各地の拠点におけるマネージャー層やリーダー候補人材の育成レベルにばらつきがあり、グローバル共通のリーダーシップ基準の確立と浸透が課題だった
- 各国の文化やビジネス環境に合わせた柔軟な対応が必要な一方で、本社主導で統一された質の高い育成プログラムを提供したいというニーズがあった
- 英語での研修コンテンツや、海外拠点での実施ノウハウを持つパートナーが必要であった

公開講座の選定理由

- クインテグラルがAMAのパートナーであり、世界的に認知されたAMAのプログラムを日本国内でも展開していたため
- AMAの公開講座が英語コンテンツも豊富であり、かつグローバル共通のマネジメントスキルやリーダーシップに関する体系的なプログラムを提供しているため
- クインテグラルが日本国内での調整窓口となりつつ、AMAのグローバルネットワークを活用できるため、各地域での研修手配や品質管理の工数を削減できると考えたため

導入後の効果

- グローバル全体で、マネージャー層のスキルの標準化が進んだ
- 受講者からは「グローバル共通の視点とスキルを習得できたことで、海外拠点間の連携がスムーズになった」「多様な国籍の受講者との交流を通じて、異文化理解が深まった」という声が多数寄せられた
- 本社のHR部門は、自社でゼロからグローバル研修を構築・運営するよりも、質の高い外部プログラムを活用することで、効率的にグローバル人材育成を推進できることを実感した。これにより、グローバルでの育成コストを約15%削減しつつ、プログラムの質を維持・向上できた

導入内容

- グローバル選抜人材育成プログラムの一環として、日本本社主導でクインテグラル・AMAの公開講座（英語・日本語）を導入した
- 具体的には、アメリカ、ヨーロッパ（イギリス、ドイツ）、アジア（シンガポール、タイ）の主要拠点から選抜されたマネージャー層やリーダー候補計約100名が、各地域の公開講座を受講した

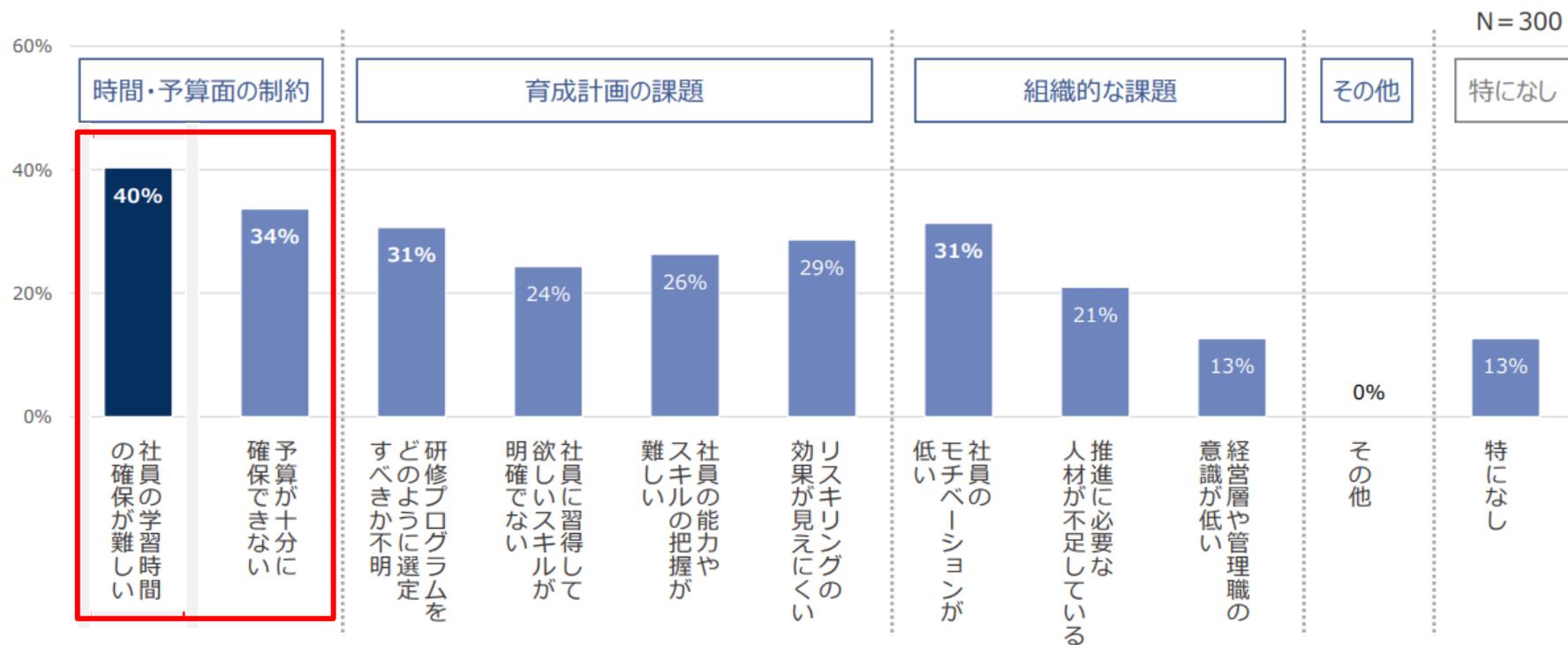
■ 本日の内容

1. なぜ今「リスクリング」が不可欠なのか？
2. クインテグラルの公開講座のご紹介
- 3. 予算の壁を乗り越える！助成金・補助金活用法**
4. クインテグラル公開講座を活用したリスクリング実践ロードマップ

リスクリングの課題

一番の課題は学習時間の確保だが、次点で「予算確保」が挙がっている

Q. リスクリングを推進するにあたっての課題は？（当てはまるものすべてを回答）



引用：ヒューマンアカデミー株式会社『企業におけるリスクリング動向調査～助成金活用で加速する人材育成～』

予算の壁を取り除く方法

企業、社員のリスキリングを支援するための助成金・補助金は
浸透度が増してきている

人材育成支援コース

社員が新しい知識やスキルを習得
するトレーニングを行うと
助成される

教育訓練休暇等付与コース

スキルアップのために有給休暇を
導入すると助成される

人への投資促進コース

デジタル分野や専門性の高い
スキルを学ぶトレーニングを行う
と助成される

事業展開等 リスキリング 支援コース

新規事業を立ち上げるなど、
事業内容を変えるために、
社員に新しい分野のスキル
を学ばせるトレーニングを
行うと助成される

建設労働者認定訓練 コース

建設関係の資格取得のため
のトレーニングを行うと
助成される

建設労働者認定訓練 コース

建設関係の資格取得のため
のトレーニングを行うと
助成される

障害者職業能力開発 コース

障害者の職業能力を育てる
ための施設を設置・運営
すると助成される

予算の壁を取り除く方法

一番利用されているのは「人材育成支援コース」

人材育成支援コース

社員が新しい知識やスキルを習得するトレーニングを行うと助成される

教育訓練休暇等付与コース

スキルアップのために有給休暇を導入すると助成される

人への投資促進コース

デジタル分野や専門性の高いスキルを学ぶトレーニングを行うと助成される

事業展開等 リスクリング 支援コース

新規事業を立ち上げるなど、事業内容を変えるために、社員に新しい分野のスキルを学ばせるトレーニングを行うと助成される

建設労働者認定訓練 コース

建設関係の資格取得のためのトレーニングを行うと助成される

建設労働者認定訓練 コース

建設関係の資格取得のためのトレーニングを行うと助成される

障害者職業能力開発 コース

障害者の職業能力を育てるための施設を設置・運営すると助成される

申請の煩雑は永遠の課題

助成金申請は煩雑で外部サポートを得ているケースが多い

トレーニング前に提出する書類

- 職業訓練実施計画届
- 訓練別の対象者一覧
- 人材開発支援助成金事前確認書
- 事業所確認票
- 事業内職業能力開発計画
- 労働条件通知書（雇用契約書）
- 訓練内容を確認するための書類（カリキュラム、パンフレットなど）

トレーニング後に提出する書類

- 支給申請書
- 支給要件確認申立書
- 支払方法・受取人住所届
- 賃金助成及びOJT実施助成の内訳
- 経費助成の内訳
- 賃金台帳または給料明細書
- 出勤簿、タイムカードなど、訓練期間中の出勤が確認できる書類
- 雇用契約書または労働条件通知書
- 就業規則、賃金規定、シフト表など
- OFF-JT実施状況報告書
- 訓練の受講証明書・修了証明書
- 経費の支払いを証明する書類（領収書、振込通知書など）

■ 本日の内容

1. なぜ今「リスキリング」が不可欠なのか？
2. クインテグラルの公開講座のご紹介
3. 予算の壁を乗り越える！助成金・補助金活用法
- 4. クインテグラル公開講座を活用したリスキリング実践ロードマップ**

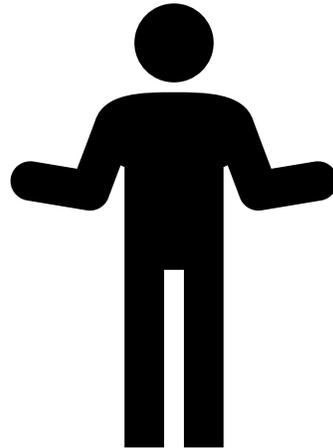
リスクリングを実行するときの課題

効果のあるトレーニングを実施したいからこそ悩みも多い

どんな研修を
揃えればよいか
わからない？

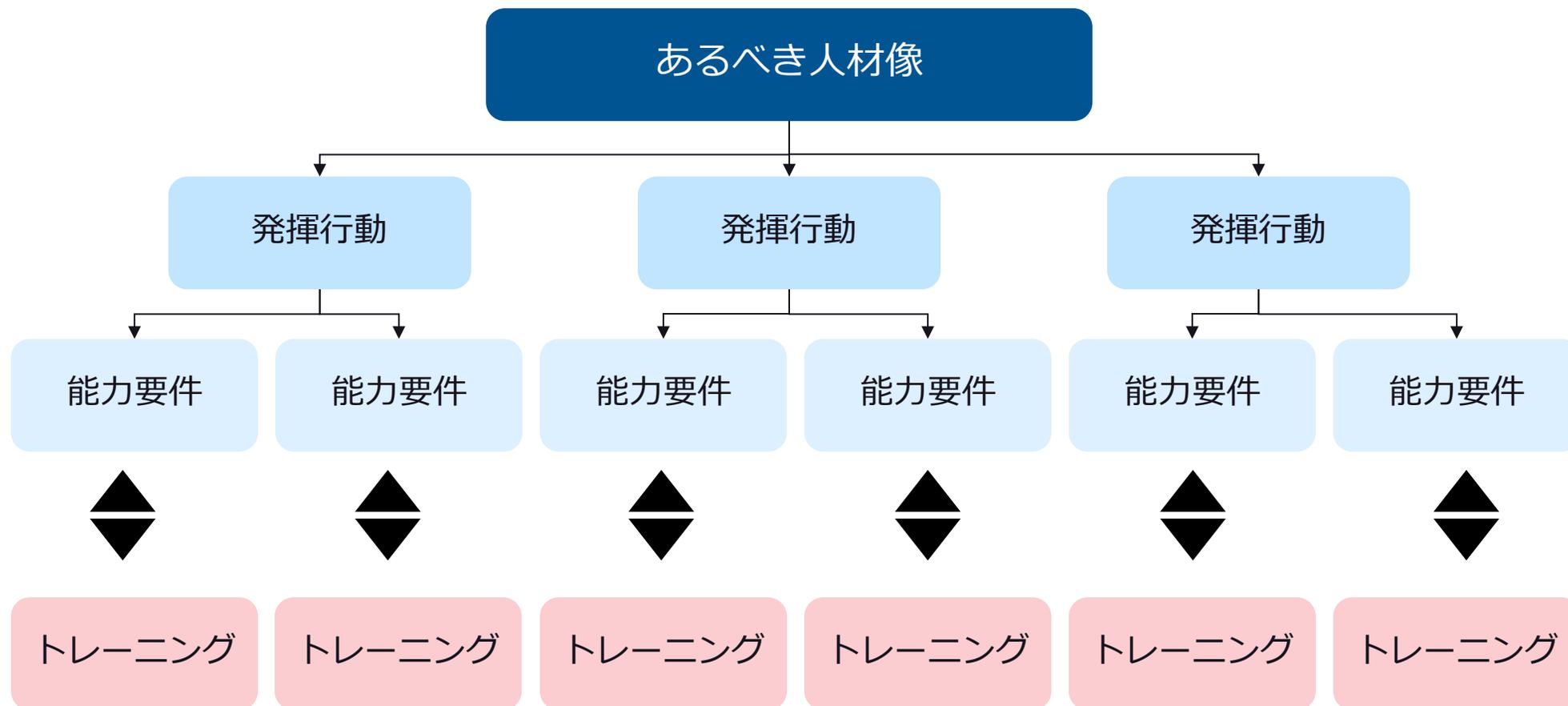
社員は
どの研修から
受講すればよい？

学んだスキルを
定着させるために
どうすればよい？



大事なものはゴール設定

何よりも大事なゴール設定だが、ここを疎かにしてしまうことが多い



現在地の把握

ゴールに対して現在地を確認する

現在地を考える観点例

自己変革

キャリアオーナーシップ

影響力・リーダーシップ

戦略・マーケティング

データ収集・分析

論理的思考

創造的思考

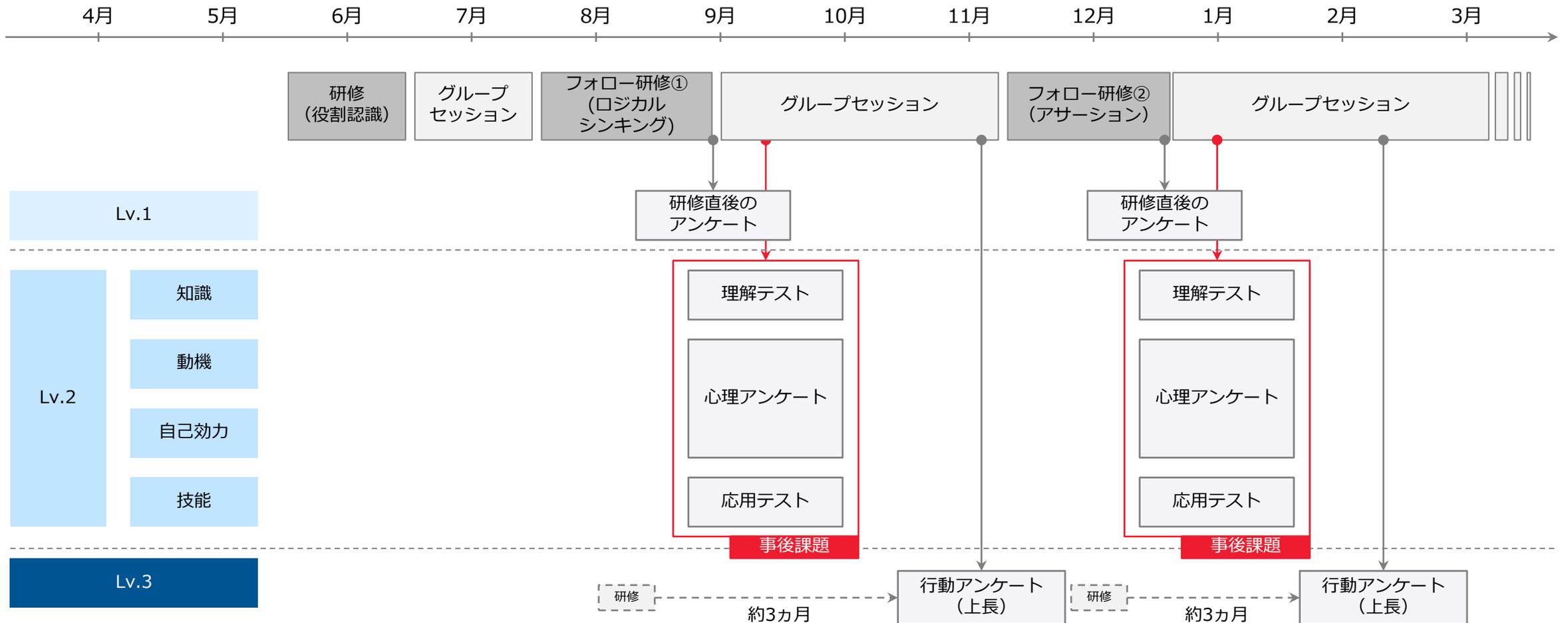
業務遂行

コミュニケーション

人材育成・組織開発

施策への落とし込み

ゴールを達成するために実践でどのようなサポートが必要なのか考える



効果測定

アンケートの種類とタイミングを組み合わせることで定着度を判定する

測定領域		測定手法	内容イメージ
Lv.1		研修直後のアンケート	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修満足および研修設計の構成変数に対する主観評価を測定 ● 各設問に対して、当てはまる割合を回答
Lv.2	知識	理解テスト	<ul style="list-style-type: none"> ● 学習内容の「効用」「場面」「方法論」の理解の正誤を判定 ● 各設問に対して、「○×」や「選択（択一・複数）」で回答
	動機	心理アンケート	<ul style="list-style-type: none"> ● 「学習内容を実務で実践すること」に対する意欲の主観評価を測定 ● 各設問に対して、当てはまる割合を回答
	自己効力		<ul style="list-style-type: none"> ● 「学習内容を実務で実践すること」に対する自信の主観評価を測定 ● 各設問に対して、当てはまる割合を回答
	技能	成果物評価（ケースワーク）	<ul style="list-style-type: none"> ● 学習内容（概念や思考の観点・手順）の活用の可否を判定 ● 客観的な基準・観点に照らして、ケース課題の成果物を採点
Lv.3		行動アンケート（上長）	<ul style="list-style-type: none"> ● 学習内容に紐づく職場での期待行動に対する、上長の客観評価を測定 ● 各設問に対して、行動としての実践割合を回答

クインテグラル株式会社 会社概要

AMAが有する160以上の研修プログラムを活用して、グローバルビジネス環境の中で個人の能力を向上する機会を提供し、様々な企業のグローバル戦略を実現できる人材づくりを支援しています

クインテグラル株式会社

クインテグラルは100年の歴史を持つAMAのサービスを国内で唯一提供する人材育成サービスプロバイダーです。リーダーシップ、マネジメント、コミュニケーション、営業、マーケティングなど多岐にわたるカテゴリーにおいて研修サービスをご提供しており、世界で活躍する人材の育成を支援しています。

AMA

(American Management Association)

AMAは1923年、企業の成長に必要な“マネジメント”や“リーダーシップ”能力をどうすれば効果的に教育できるか？といった実務家たちの熱い思いから誕生した世界最大のグローバル人材育成コンサルティング組織です。一般管理職からビジネスエグゼクティブに対して幅広くサービスを提供しています。

アメリカのTraining Magazineが選ぶ
リーダーシップ開発トレーニング会社
トップの1社として選出



豊富な経験と確かな実績

10 MILLION

Learners educated within the past decade

92%

Fortune 1000 companies are AMA customers

98%

Participants report they are using what they learned

1,000

Global network of expert faculty trainers

グローバルネットワーク

AMA GLOBAL
American Management Association



Atlanta · Arlington · Bangkok · Beijing · Brussels · Chicago · Guangzhou · Ho Chi Minh City · Jakarta · Kuala Lumpur · Manila · Mexico City · New York · Riyadh · San Francisco · Shanghai · Shenzhen · Singapore · Taipei · Tokyo · Toronto

クインテグラル株式会社 会社概要

1923

AMA (American Management Association)
ビジネスリーダーが意見交換を行う場としてニューヨークに創設
世界大恐慌の折、米国政府はこの大恐慌への対策についてAMAに助言を依頼



1950

「AMAマネジメントコース」開始。
景気後退期に「Economic Mobilization Conference」をアイゼンハワー大統領、ニクソン副大統領を講演者に開催



1960

ピーター・ドラッカー教授（のちにAMAの終身アドバイザー）がAMAの会員誌に寄稿

1993

AMA日本支社が営業開始

2003

（社）経団連ゲストハウス・フォーラム開始 総合プログラムコーディネーターをAMAが務める

2012

AMA Japan をクインテグラル株式会社へ事業譲渡

2017

ASEAN 6か国でAMAプログラムを提供開始

2024

アルーグループの傘下に入り、さらにグローバル人材育成のサービス強化を目指す



学びたい時に学べる環境を提供

クインテグラル株式会社では年間約200の公開コースを開催しており、1名からの参加、他流試合の場を提供しています



Quintegral
A Member of the AMA Global Network

Public Training Program 2025

世界の「ベストプラクティス」をあなたの会社の「ベストプログラム」に。

ABOUT US

クインテグラルは、世界有数の人材育成組織AMA(American Management Association)ブランドを日本をはじめアジア各国で提供している企業の組織開発・人材育成パートナーです。
“グローバルビジネスで活躍する人材の育成”を目的にAMAが行った市場調査に基づき開発したプログラムを1名様からご参加可能な公開型トレーニングコースとしてご用意しております。
例年ご評価いただいているプログラムをぜひご受講ください。

OUR ADVANTAGE

- グローバルの舞台での活躍を目指したトレーニングプログラム
- 日本で“唯一”AMAブランドプログラム
- グローバル人材を生み出し続けている講師陣

お問い合わせ Pubcourse@quintegral.co.jp
03-6268-9489

お申込はこちら



Public Training Program 2025

Public Training Program 2025
全てのプログラムとスケジュール、費用はこちらからご確認ください



- 変革を通じてチームをリードする**
変化に対する反応を管理し、メンバーを鼓舞し、あらゆる変化への取り組みを通じて最適な生産性を確保できるようなコミュニケーションを可能にする実践的なツールを学びます
- ダイバーシティ & インクルージョン**
多様性と受容を通じた個人・チーム・組織の可能性を最大化することを目指し、自分自身、チーム、組織のあらゆるレベルで、インクルージョン（受容）が生み出すメリットを深く理解します
- ボイス・オブ・リーダーシップ**
「あなたの声（メッセージ）を通して人に影響力を与えること」に焦点を置き、効果的なメッセージを組み立てて伝えるスキル・ツールを学びます
- 職場で役立つ読得スキル**
心理学的なトリガーについて学び、学んだ知識をいかに双方に望ましい成果に結びつけるかを探索し、さまざまなビジネス上の意志疎通のシーンに応用し、影響力を高める方法を学びます
- インターパーソナルコミュニケーション**
自分の役割/役割に関係なく、他者と相互理解を築き、つながりを持つために必要なコミュニケーションスキルと行動特性を向上させることに焦点を当てます
- 人工知能(AI) ビジネスエッセンシャル**
AIが組織やビジネスの世界に与える影響は、すでに計り知れず、そのAIについて理解を深め、すでにどのように活用されているのか、そしてどのようなビジネスチャンスがあるのかを学びます

プログラム、開催スケジュールは予告なく変更となる場合がございます。予め、ご了承ください。

クインテグラル株式会社
〒102-0073 東京都千代田区九段北1丁目13-5 ヒューリック九段ビル2階

お問い合わせ Pubcourse@quintegral.co.jp
03-6268-9489

お申込はこちら



こちらから
詳細をご確認ください



クインテグラル株式会社へ お気軽にお問い合わせください



東京都千代田区九段北
1丁目13-5 ヒューリック九段ビル2階



pr@quintegral.co.jp



03-6268-9489



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

