



◆穴埋め文章作成テンプレート 事例

- ・阿部憲夫さん
- ・媒体（メディア）：セミナー（複写機メーカーとのコラボ企画）
- ・簡潔な内容：職場意識改善助成金の活用方法セミナー

▼テンプレートの穴埋め

【①オープニング（つかみ）】

モノの品質よりも、人材の豊さが企業の趨勢を左右する時代となりました。

【②テーマ（主題）】

今日は、経営力（人材力）向上に結び付ける【職場意識改善助成金】の活用方法をご紹介します。

【③ベネフィット（相手が得ること）】

この助成金を活用することで、同じ投資でも1.8倍の投資を可能にすることができます。

【④前提（自説）】

なぜなら、国や治自体から職場の環境改善や業務改善を目的とした様々な支援制度が施行されているからです。

【⑤バックグラウンド（背景）】

いま企業では良いものを作り出しても物が売れない時代となりました。
マニュアルに定められた方法で接客しても顧客満足があがらない時代となりました。そんな時代から求められることは「イノベーションを提案できる人材育成」や「社員の力を最大限業務に活かす人材育成」です。

【⑥プルーフ（論拠）】

今日のセミナーでお話しすることは3つです。
ひとつ目は、なぜ国や治自体から職場の環境改善や業務改善を進めているのか
二つ目は、新卒者の30%以上が離職するなかで人材に投資する必要性がある



のか

三つ目は、1. 8倍の効果を生む助成金の申請方法について

【⑦コンクルージョン（結論）】

つまり、国や自治体からの支援制度を活用することにより、従業員の就業や業務に対する士気を高め、ワークライフバランスを豊かにする職場環境が改善できるのです。

【⑧ベネフィット（相手が得すること）】

その結果、同じ投資でも1. 8倍の投資を可能にすることができます。

【⑨ベイビーステップ（はじめの一步）】

モノの品質よりも、人材の豊さを目指すために、この会場を出たところに展示してある「職場環境改善」のための機器やシステムをご覧ください。



▼実際にできあがった文章

こんにちは、ただいま紹介をいただきました阿部憲夫です。

※ここでイエスセット（日付、曜日、天気、場所）

皆さんの会社は望んだ人材がお揃いの会社でしょうか？
これからの時代を乗り切るための人材がそろっていますでしょうか？

モノをつくれればいい時代はとっくに過ぎ去り、品質の良い製品や価格の安い商品であっても売ることが厳しい時代になっています。

一方、口コミなど人を通した販売チャネルはますます重要になってきています。また、開発やデザインの場面においても、過去をただ単純に周到した製品やサービスはもはや受け入れられなくなってきています。

まさに、モノの品質よりも、人材の豊さが企業の趨勢を左右する時代となりました。

今日は、経営力（人材力）向上に結び付ける【職場意識改善助成金】についてご紹介しますので、是非ご活用をしてみてください。

実は・・・、
この助成金を活用することで、同じ投資でも1.8倍の投資を可能にすることができます。

「えっ！なんで？」って思いますよね。

それは、国や自治体から職場の環境改善や業務改善を目的として創設した助成金を活用するからなんです。

穴埋め文章作成テンプレート ~Catch me if you can の法則~ 事例



先に述べた様に、いま企業では良いものを作り出しても物が売れない時代となりました。

マニュアルに定められた方法で接客しても顧客満足があがらない時代となりました。

そんな時代から求められることは「イノベーションを提案できる人材育成」や「社員の力を最大限業務に活かす人材育成」です。

このことは企業においても、地域の治自体や国にとっても共通の課題です。

だからこそ今日は企業の課題克服のために国が用意した制度を活用し、皆様の企業の経営力（人材力）向上に結び付けるための内容をお話しさせていただきます。

今日のセミナーでお話しすることは3つです。

ひとつ目は、なぜ、国や治自体から職場の環境改善や業務改善を進めているのか？

二つ目は、新卒者の30%以上が離職するなかで人材に投資する必要性があるのか？

三つ目は、1.8倍の効果を生む助成金の申請方法についてどのように行うのか？

先ずは一つ目の、なぜこんな制度が創設されたのかですが、例えばこんなデータがあります。

※入社3年以内の離職率の推移

※企業規模別の入社3年以内離職率

※主な業種別の入社3年以内離職率

ビックリしますね。



EMPATHY WRITING

穴埋め文章作成テンプレート ~Catch me if you can の法則~ 事例



大企業は30%ですが小零細企業は60%ですよ！

また、大卒者の3年以内に退職する人の退職理由のこんなデータがあります。

※3年以内に退職する人の退職理由

人材育成には多くの時間や金銭的投資が伴います。
特に一人前になる3年間は会社にとっての収益は人件費及び育成費に比べると
収益はマイナスの場合がほとんどです。

もちろん以前に比べれば企業を入社以前に知る機会が増えているのですが、
離職の一番の理由は「聞いていた仕事内容とは違う」です。

その齟齬を生み出す要因は何でしょうか？

※ここで会場に質問

「みなさんはどのように考えますか？」

「考えられる理由をレジユメの端にいくつか書きだしてください。」

※60秒の時間で書き出してもらおう

「では、このような問題(要因)は、今後皆さんの会社では発生しないですか？」

※参加の中から数名に答えてもらう（導入から今までの間でアイコンタクトが
取れた方）

※スピーク&リッスンを入れる

「ではお席お隣同士の方で考えられる理由をお互いにお話してください。」



EMPATHY WRITING

穴埋め文章作成テンプレート ~Catch me if you can の法則~ 事例



会社名は言わなくて結構ですので、

〇〇から来ました阿部ですと言ってから、理由をお話してください。

私は右利きですので、それでは私に向かって右の方からお話してください」

ありがとうございました。

皆さんの話をいろいろお聞きしていると、いわれているような原因を解消できたら人員の定着率があがって行くのかなと思いました。

お聞きしたご意見の中に、

「残業が多いことや休みたいときに休みが取れないこともあるんだよな～」とお話しいただいた方が居られました。

先程のデータで、大企業よりも中小企業の離職率のパーセンテージが大きかったですが、以前調べた内容で、大企業より中小企業の残業時間数が多く、有給休暇取得率が低かったことを思い出しました。

二つ目にお話しする内容は、

新卒者の30%以上が離職するなかで人材に投資する必要性があるのかということ。

皆さんの企業はどうかわかりませんが、私が人材育成や人件費削減の相談を受ける企業の社長や当者の8割以上の方が、同じくお話になるのは、

「良い人材は全体の2割だね、教育しても駄目だよ。頭悪い奴もいるし」

「せっかく教育しても直ぐにやめちゃうんだよ」

「辞めたら勿体ない（ムダ）じゃないか」

ということです。

確かに最初から辞める人に教育や育成をすることは無駄かもしれませんが。

でも、辞めることを踏み留まらせることができれば・・・です。



EMPATHY WRITING



大企業と小零細企業の離職率の差は「何故？発生するのでしょうか？」

著者：上西 充子、川喜多 喬 同友館発行の

「就職活動から一人前の組織人まで一初期キャリアの事例研究」によれば

1) 職場適応のためのクッションの期間の重要性

- ・入社前や研修時に同期とのつながりを形成したり、先輩の仕事に同行するなどの、新しい環境に適用するための「クッション」となる期間が必要であること。
- ・一定の研修期間を設け、仕事を覚えたり、慣れるまでの苦勞を 同期と共有するなど、心理的に馴染む時間を設けることで、 うまく適応してもらうということ。

2) 職場の上司・先輩による育成の姿勢の重要性

- ・ほったらかしにされては、人は育ちません。育つのかかもしれませんが、会社から育てる姿勢を示されれば、自分を育てようとしてくれている、という印象を持ち、すぐに離職に至るような確率は下がる。

3) 上司・先輩の働き方を具体的に見る機会の重要性

- ・具体的な作業を見て学ぶ機会を設けます。クッション期間とも関連すると思うのですが、実際に上司・先輩が働く機会を見ることで、具体的なイメージが形成されて、仕事に対する親近感を抱ける。

本書の中では、上司や先輩が営業などで不在にしていることが多く、放置されている状況が体験談として描かれています。

そういった意味で小零細企業の「上司や先輩社員の時間のなさ」が、人材教育においては人材定着率に影響を大きく及ぼしていると思います。

穴埋め文章作成テンプレート ～Catch me if you can の法則～ 事例



上司や先輩社員の業務や仕事の効率化を図り、
新入社員の初期キャリア形成の時間を捻出することが、
企業の経営力（人材力）向上に結びついていくのだと思います。

この会場の外には業務の効率化を図り作業の標準化や職場環境改善に役立つ
機器が展示してあります。

三つ目は、1. 8倍の効果を生む仕組み（助成金）の申請方法について、二つ
目にお話しした企業の要の人材育成をおこなう企業を、国や地方自治体が金銭
支援も含めた支援をする制度の活用についてです。

※別紙の「職場意識改善助成金申請マニュアル（抜粋）」及び
「職場意識改善助成金申請テンプレート」を使用して説明
※助成率の計算で1. 8倍（100万円の投資で180万円分の投資効果の根
拠を説明）

つまり、国や自治体からの支援制度を活用することにより、従業員の就業や業務
に対する士気を高め、ワークライフバランスを豊かにする職場環境が改善でき
るのです。

その結果、同じ投資でも1. 8倍の投資を可能にすることができるのです。

かの、松下幸之助翁も言いました『我社は物を作る前に、人を作る会社なんだ！』

モノの品質よりも、人材の豊さを目指すために、この会場を出たところに展示
してある「職場環境改善」のための機器やシステムをご覧ください。