| 組織観念（フィロソフィー） | 個人の観念 |
|---|---|
| ↕ | ⇔ Ⓐギャップ　↕ Ⓑギャップを埋めるために能力開発が必要→ |
| 組織としてのビジョン | 個人のビジョン |
| 情景ビジョン | ライフプラン |
| 状態ビジョン（中計） | キャリアプラン |

| Ⓒ社会人教育 | Ⓓ組織人教育 | Ⓔ職業人教育 | Ⓕ管理者教育 |
|---|---|---|---|
| 社会で働く人としての基礎教育 | 当社で働く人としての基礎教育 | 職業人としての専門能力 | 管理者が新たに求められる能力 |
| 前に踏み出す力 | 理念の理解 | セルフブランディング | 人財育成力 |
| 考え抜く力 | 知識・教養 | 本質的価値提供 | 組織運営力 |
| 礼節・マナー | 関係構築力 | 営業力 | 顧客創造力 |

| Ⓖ研修≠教育 | 会議 | プロジェクト | Ⓗ研修 | 方針書 | 日常＆面談 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 会議で役割を持たせる。<br>会議内容で教育する。<br>PDCAを身に付ける。 | 自主的に何かを変える。<br>横断的コミュニケーションでストレス耐性を高める。 | 採用から退職までのストーリーを描く。<br>理念と現場の挨拶を繋ぐ。 | 何を？の前になぜ？を全員が共有する。<br>理念と業務を繋ぐ。 | 背中を“見させる”。<br>組織の観念と個人の観念を繋ぐ。 |

| 解説 | |
|---|---|
| Ⓐ組織の観念（フィロソフィー）を落とし込むことを考えるより、個人の観念の固めるサポートをする事で共感性を生む | Ⓑ個人の観念（今の自分）とビジョン（なりたい自分）には必ずギャップがあるので、それを埋めるためには能力開発が必要 |
| Ⓒ観念の上に能力が乗っているが、その根本にあるのは『社会人として』身に付けておくべき能力や考え方が必要 | Ⓓ社会人としての在るべき姿を身に付ければ、『組織で働くものとして』身に付けておくべき能力や考え方が必要 |
| Ⓔ人としての要素（社会人力・組織人力）を身に付けて、初めて消費者や外部の方と接点を持つための『プロとして』の能力や考え方が必要 | Ⓕ基本となるⒸ～Ⓔを身に付けたものの中から、新たな能力として『管理者として』必要な能力や考え方を身に付ける |
| Ⓖ教育というと机上の座学だけを連想しがちだが、社員は現場との連動性がない事をストレスに感じるので、全てが教育であるという考え方が必要 | Ⓗ断片的に研修を組み立てるのではなく、全体像を描き（俯瞰）、必要な物を選択し、継続する事が重要 |