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。 会議内容で教育する。 PDCAを身に付ける。	自主的に何かを変える。 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。 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。 理念と業務を繋ぐ。	背中を“見させる”。 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