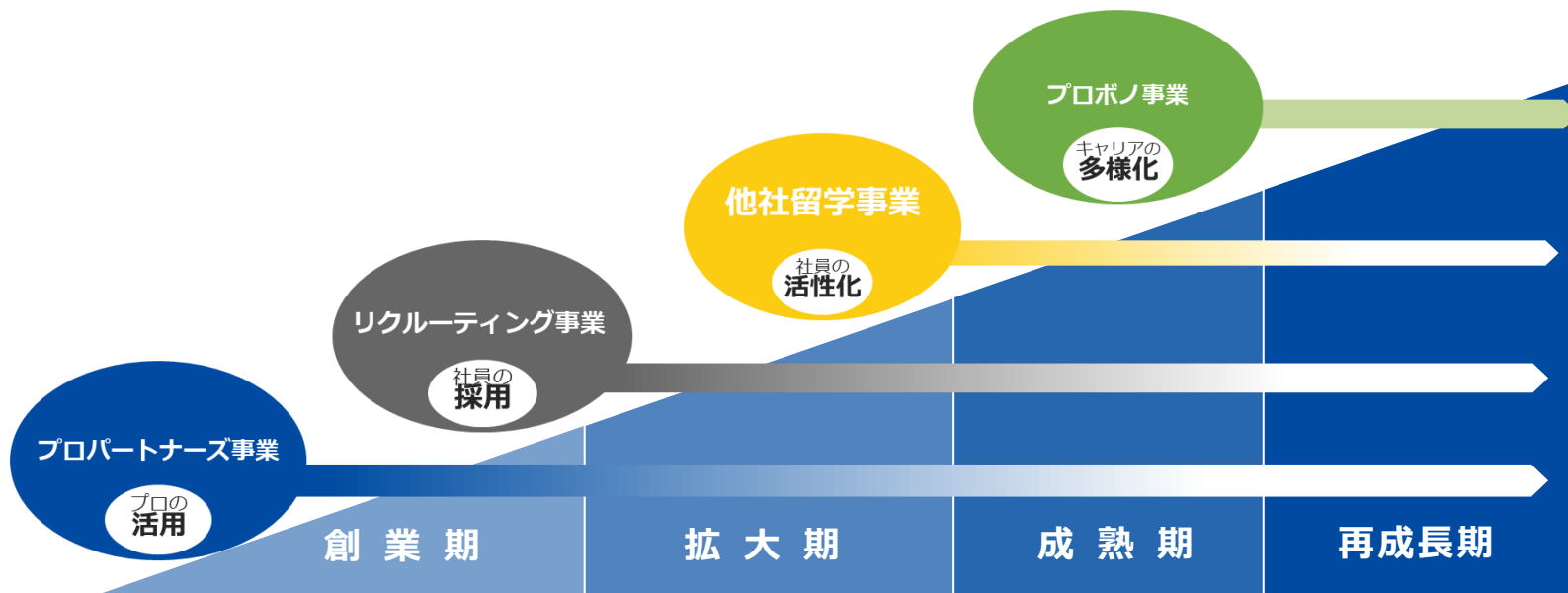


「他社留学」サービスのご案内



エッセンス株式会社について

企業や事業フェーズに応じて最適な「社内外の人材活用・活性化」をご提案



経営テーマ

- ・パートナーの獲得
- ・早期黒字化

- ・コア事業の拡大
- ・組織基盤の構築

- ・幹部社員の育成
- ・新規事業の検討
- ・差別化戦略の推進

- ・ミドルシニアの活性
- ・コア事業の変革

ミッション・ビジョン

新しい仕事文化をつくる

～企業と個人の新しい関係性を実現する～



- 設立 2009年4月7日
- 資本金 13,000,000円
- 所在地 東京都中央区日本橋蛸殻町1-11-1
人形町シティプラザ5F
TEL:03-6661-7747 (代表)
FAX:03-6661-7746

- 事業内容 プロパートナーズ事業 (プロフェッショナルの紹介)
リクルーティング事業 (人材紹介及びヘッドハンティング)
他社留学事業 (他社留学サービス)
- 免許 厚生労働省許可 (13-ユ-304173)
- 経営陣 代表取締役 米田 瑛紀
- メンバー数 17名 ※2018年4月時点

越境学習の価値を活かした研修サービス「他社留学」とは

自社から飛び出し、一定期間、他社で他社のプロジェクトに参画する、越境型の研修です。未知の会社やメンバーとともに、プロジェクトを達成することを通して、様々なことを実践的に学んでいきます。

他社留学の提供価値とは？

留学先候補を
選べる



留学先は300社以上

他社で働き、学ぶ
機会を得る



期間は3ヶ月から

リアルな経営課題に
向き合える



リアルな課題で

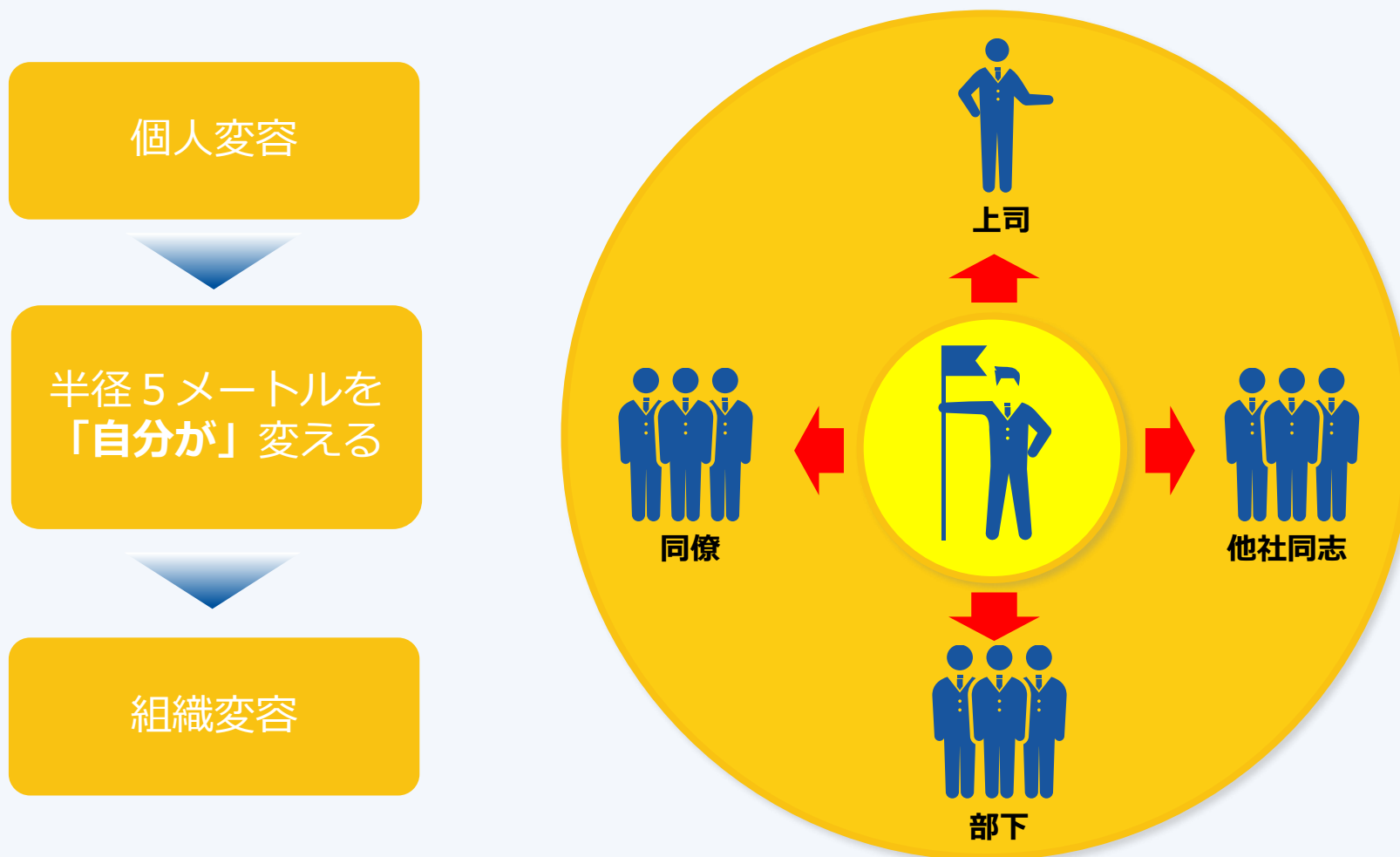
他者との学び合いの中で
鍛えられる



学びをサポート

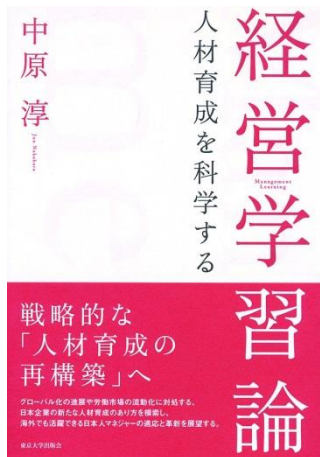
他社留学では自己変容から、組織変容を促す仕組みを提供します

“半径 5 メートルを変えれば組織が変わる”



越境学習への関心の高まり

組織開発や、人材育成の研究分野で高い注目を集める 「越境学習」



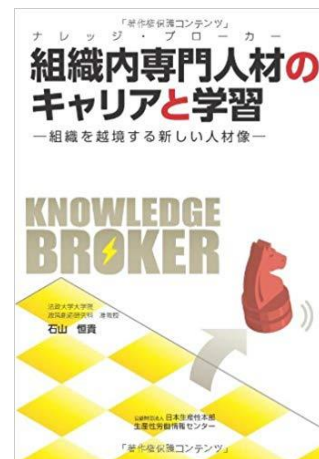
『経営学習論』
～人材育成を科学する～

中原淳



『2枚目の名刺
未来を変える働き方』

米倉誠一郎



『組織内専門人材の
キャリアと学習』
～組織を越境する新しい人材像～

石山 恒貴

越境学習は

- 過去の成功体験にしがみつき、それを永遠に繰り返そうとする「能動的惰性」の状態に裂け目を入れる

越境することで得れる経験

- 新しい靴を履いたような喜び
- 不思議な人脈が広がり、思わぬ困難にぶつかるかもしれない経験

越境学習で習得できるスキル

- ノット（結び目）ワーキングスキル
- 異なる価値観にうまく向き合い受容するスキル
- 組織横断的なコトを運営するスキル

出展: 廣 優樹「【大企業病に効く!】組織の枠を超える人材育成の形「越境学習」を知るための基本文献・8選」2枚目の名刺WEBマガジン、2017/4/28

「他社留学」の特長

事前アセスメントをベースにした留学伴走により、
留学者に合わせた「学び」を支援

留学前

留学候補者の
思考特性の顕在化

- 留学生の選定
- キャリア面談
- アセスメント実施（1週間）
- アセスメント結果FB
- 伴走者との面談

留学中

留学生の特性に合
わせた伴走

- 留学活動
- 特性に合わせた伴走
- フィードバック⇔改善

留学後

特性に焦点を当て
た振り返り

- 留学生と伴走者で、事前に見えた思考特性が行動にどのように現れたか、今後の業務にどう活かすか深掘りを行う

他社留学の導入目的例

他社留学

導入目的



- ✓ 市場・顧客を知る
- ✓ 経営幹部の視座・視野の獲得
- ✓ 意思決定力・組織マネジメント力の獲得
- ✓ 志や責任感・胆力の醸成



- ✓ 新規事業開発におけるマインドの習得
- ✓ 新規事業検討領域におけるリアルリサーチ
- ✓ オープンイノベーションの取り組み
- ✓ 社外人脈の獲得

他社留学のサービスメニュー

対象人材

主任・リーダークラス 例) 社会人3～10年目

フルタイム留学

経験を
「得る」



週5日
×3ヶ月～

概要

フルタイムで他社の業務に参画することによって、実践的な経験を得て、成長していく。

対象人材

課長候補・役職者クラス 例) 社会人5～15年目

ナナサン留学
自社70%・他社30%

価値を
「発揮する」



週1日
×3ヶ月

概要

現職に属しながら週1回、他社の経営課題に対して解決を行っていく。他社で価値を発揮する経験を積む。

他社留学の導入フロー

クリアすることは

育成すべき候補者は？

候補者の人選

- ・次世代リーダープログラムのメンバー
- ・管理職、管理職候補者
(経営視点を持たせ、視座を高めたい)
- ・インプット型の研修前後に修羅場体験、実践を積ませたい
- ・専門部署で社内の異動が難しいポジション

他社留学で何を？

カウンセリングで強み明確化

- ・これまでのキャリアの棚卸
- ・ポータブルスキル、提供できる価値抽出
- ・業務、成長課題、今後のキャリア目標
- ・研修で獲得したい知見・スキル、自社に還元すること

留学先企業はどこが最適？

アセスメント

- ・1週間で4つの設問に回答
- ・留学候補者の思考特性の顕在化

プログラムにより双方が自社に何を還元できる？

留学先企業リストアップ

- ✓候補者が価値発揮、ポータブルスキル開発可能な環境がある
- ✓修羅場体験となる最適な課題がある
- ✓留学先企業にとってもシナジーがある

スクリーニング

留学先企業とプログラム確認

- ・他社留学の目的の共有
- ・候補者を受け入れることでの生まれるシナジーの確認
- ・候補者と協働で取り組みたい課題の設定
- ・プロジェクト責任者、担当者の確認

要件定義完了&マッチング面談



留学先 決定

留学スタートの
1週間前までに

アセスメント フィードバック

- ・留学生に対し、ご自身の特性や、留学中に強化していくポイントなどについてフィードバック

留学目的の確認

- ・会社からの留学への期待
- ・上長からの留学への期待
- ・ご本人の留学に対する心持の確認

リフレクション について

- ・なぜリフレクション（内省）が必要か
～体験から学ぶということ～
- ・内省のサイクルについて
- ・内省のやり方

他社留学の心得

- ・他社で働くとは？
- ・他社留学の心得の説明
- ・他社留学先についての情報

留学レポート の記載説明

- ・レポートフォーマットの説明
- ・記載方法のポイント
- ・業務目標、成長目標、行動目標の違いについて
- ・アクションプランの説明

セルフワーク

- ・業務目標、成長目標の記載

事務連絡

- ・留学サポートの体制図
- ・留学レポートの報告先
- ・事後研修についてのご案内（アクションプラン作成の準備）
- ・留学当日について

留学 スタート



留学期間中サポート

留学スタート

毎週1回

留学実施

・ 留学先企業での研修実施

週次フォロー

・ 伴走担当者によるフォロー
(メール・電話・面談)

開始後1ヶ月目

月次面談

・ 伴走担当者による本人面談
・ 留学先企業への状況ヒアリング

研修効果確認と
修正行動

・ 送り手企業様と研修効果の確認と修正のための会議実施

開始3ヶ月後

終了確認

・ 留学先企業へのヒアリング

事後研修

・ 留学生に対する事後研修の実施

留学終了の報告

・ 送り手企業様での終了報告会



事後研修・事後フォローアップ

留学終了前
1週間以内

アクションプラン
作成

- ・アクションプランを作成し、伴走担当者に事前送付

留学 終了

現業復帰後
1週間以内

留学の振り返り

- ・留学期間全体の振り返り
- ・業務目標の振り返り
- ・成長目標の振り返り

フィードバック

- ・留学先企業様からのフィードバック
- ・伴走担当者からのフィードバック

アクションプラン
完成

- ・作成してきたアクションプランの共有
- ・アクションプランの作成
 - L自分について
 - L仕事について
 - L組織について

毎月1回

月次面談

- ・伴走担当者による1on1フォロー
(メール・電話・面談)

支援終了までに

上司向け事後研修

- ・留学生の上司に対し、研修効果を高めるためのフォロー方法等



留学後：継続学習機会の提供「他社留学ラボ」

他社留学経験者（現役生・卒業生）が集い、学びを現業に活かす方法や、復帰後に抱えるジレンマや組織課題のシェア及び解決策などを議論する等、継続的な学習の場を年3回、提供しています。



- ✓ 留学経験者同志での学びのシェア
- ✓ 同志のネットワークを作る
- ✓ モチベーションを継続
- ✓ 新しいビジネスチャンスの構築
- ✓ ネットワーキングスキルの実践



西村 統行

株式会社ここはつ 代表取締役



新卒でリクルート入社。新規事業部門、新規事業PJの立上げを経てメディアファクトリー(リクルート子会社)取締役やキャリアライズ(東電子会社)常務取締役として活躍。大手企業に在籍しながら、組織変革コンサルタントとして職場オンサイトで展開する「2足の草鞋」を実践。この体験こそがキャリア開発の肝と気づき「ナナサン」ブランドでリーダーシップ&キャリア開発サービスを展開。2017年4月独立、(株)ここはつ設立。組織変革&事業開発コンサルタントの傍ら、「最強の50代」を合言葉に他社留学を通じたキャリア開発に取り組中。

木下紫乃

株式会社ヒキダシ 代表取締役



慶應義塾大学卒業後、リクルートに入社。SEから広報部を経験。その後、人材育成会社に転職。10年間、大手企業中心に数百の企業研修設計運営を手掛ける。45歳で慶應メディアデザイン研究科(大学院)へ入学。ダイバシティな組織、新しい働き方、テクノロジーと教育等を研究。47歳で人材開発会社、(株)ヒキダシを設立。女性、ミドルシニア、管理職向けキャリア研修やコーチングを通して、組織の中にあるジェンダーや世代、役割などによる分断をつなぐことで組織のパフォーマンスを上げることが目指している。

米川 幸次

株式会社エスプール 執行役員 人事本部長



明治大学卒業。学生援護会(現パーソル)で広告営業を経験後、(株)エスプールの創業に参画。人材事業の地方拠点立上げ、上場時の業務再構築などを手掛け、上場後はコンプライアンス推進部門と人事部門の統括責任者に。2010年グループ人事全般を統括する人事本部を立ち上げ、執行役員人事本部長に就任。現在まで、子会社を含む6社の人事制度の整備・運営、人材採用・育成、人事・労務管理を担う。また自らも複業として人事コンサルティング、JICA主催の海外研修を含めた組織・人材開発系の研修講師など、幅広い活動を行っている。

高橋 正明

エッセンス株式会社 取締役



新卒で大手テレマーケティング会社に入社。新規事業責任者、マーケティング部門責任者、経営企画局長を歴任。新規事業の立ち上げ、アライアンス、M&Aを主導。その後ネット系マーケティング会社への資本参加、大手広告代理店との合弁子会社立ち上げプロジェクトを担当、両社の取締役を兼務。2012年エッセンス株式会社へ参画、同社取締役。複数の会社経営の経験から、人材による経営課題の解決を行うべく、優良成長ベンチャー企業の経営者の方々と営業・販路開拓、新規事業立ち上げ・管理セクション全般の立て直し等を行なっている。



日本原燃株式会社



ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社

【対象人材】

業務推進本部 人事部 組織活性グループ（34歳）

【目的】

変革を推進するために必要な要素を学んでもらう

【受入ニーズ】

HR即戦力として、HR業務を行ってもらう。

【実施プロジェクト】

- 人事イントラネットの整備
- 採用イベントの企画・運営「地域 de WAA」の導入

【マッチングの背景】

伝統的な企業文化をもつ日本原燃に対して、新人事制度「WAA」の導入はじめ、働き方改革の先駆者であり戦略人事として注目を浴びるユニリーバ。プロジェクトを通してグローバル人事における制度運用を学べるだけでなく、その強さの根源となるイノベーティブな考え方、仕事の進め方、人の巻き込み方を学べると目論んだため。

他社留学における成果

- ・ 少しいことでいちいち動じなくなった自分に、成長を感じた。
- ・ 毎日のように自分の変革を感じられて、楽しみながら仕事にとりくめた。
この仕事の進め方や考え方を必ず原燃に持ち帰り、新しい原燃の働き方を追求していきたい。

留学後：組織変革に向けて、研修終了後も両社間で協議しており、関係性が継続している



経済産業省

Ministry of Economy, Trade and Industry

経済産業省



株式会社メルペイ

【対象人材】

経済産業政策局 経済社会政策室 室長補佐（31歳）

【目的】

ベンチャー企業の現場を知り、スピード感やチャレンジ精神を身に付ける

【受入ニーズ】

キャッシュレスサービス推進におけるカンフル剤としての役割を期待

【プロジェクト内容】

- 中期経営計画の策定、資金計画、収支管理
- メルカリの政策企画チームでの業務

【マッチングの背景】

経産省も成果を出し続けていくためには、職員自身も組織も変わる必要性を感じていた。企業活動の現場で何が起きているのか肌で感じ、政府がどう関わったり支援したりしていけるのかを考えられる力、考えたことを実現していく力を身につけたいという希望があり、キャッシュレス化に向けた政府の動きと連動した企業を選定した。

他社留学における成果

- ・ 人材育成手法やマネジメント、モチベーションコントロールなどの組織運営に関する知見
- ・ 自分でブレーキをかけてしまうタイプだったが
ビビらずに「とりあえずやればいいのか」という発想に変わった。

留学後：学んだ組織運営を経産省で活かすべく、人事院に移動し人材育成・組織改革に従事

TEPCO

東京電力ホールディングス株式会社



FRONTIER
CONSULTING

株式会社フロンティアコンサルティング

【対象人材】

経営企画ユニット調達企画部長（51歳）

【目的】

非連続の経営に挑むリーダー育成。
変革を推進、実践形式でアウトプットする機会の創出

【受入ニーズ】

仕入れコストの適正管理・コスト削減

【プロジェクト内容】

- 調達管理体制を新しく構築
- 経営陣とのディスカッション

【マッチングの背景】

社内では大変優秀な人材であったが、経営人材としての経験値の幅を更に広げる為に、全くの異環境で腕を試すストレッチ経験（実践形式でのアウトプット）が必須であった。経営が見渡せる規模のベンチャーで、経営体制を議論しながら、異環境の人材を巻き込みながらプロジェクトを遂行する経験を狙っていた。



他社留学における成果

- ・ 実際のビジネスに参加し、相手にとって価値のある提案をしなければならないというプレッシャー
- ・ 成長のために当然のように変化している、変わる前提で動くマインドを獲得
- ・ 競争市場において、いかに戦い勝ち抜いていくかの厳しさ体感

留学後：国内1、2規模の某支社の支社長に抜擢され、非連続経営に挑んでいる

TOMOWEL

共同印刷株式会社

×

某ITベンチャー企業

【対象人材】

法人営業 主任 （38歳）

【目的】

事業創造に必要な主体性、アイデアなどを得る

【受入ニーズ】

自社サービスのバージョンアップを検討

【プロジェクト内容】

- 共同印刷との共同事業の検討
- 事業化に向けた具体的施策決定&プロトタイプ実施

【マッチングの背景】

事業構造の大変革により、新しい事業領域への展開を余儀なくされている中、自社内だけではスピードをもって人材を育成できないと感じていた。特にDX人材育成が急務であった為、留学する業界についてはデジタル領域と絞っていた。併せて、共同事業の種を持って帰るといったことがミッションであった。

他社留学における成果

- ・ 本業の生産性が向上し、より深いソリューション提案ができるようになった
- ・ 自ら仕事をつくっていくという経験や、短期間で成果を出すためのPDCAを回せるようになった
- ・ ベンチャーの効率的な仕事の習得やコスト意識が高まった

留学後：共同事業の種が見つかり、営業部から新規事業部への移動及び課長昇進。事業実現化に向け継続中。

他社留学 料金表

内容	事前準備 (1.5ヶ月)	留学期間 (3ヶ月間)	事後フォロー (3ヶ月間)
詳細	<ul style="list-style-type: none"> ・人選支援（面接同席 等） ・キャリア面談 ・アセスメント実施 ・アセスメント結果FB ・留学先選定 ・マッチング面談実施 ・留学先との受け入れ合意形成（各種打ち合わせ実施） ・契約書関係のサポート ・上席者・人事様向け事前研修 ・本人向け事前研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・週1回1on1 ・留学先定期面談 ・送り出し企業にて定期報告会（奇数月に実施） 	<ul style="list-style-type: none"> ・上席者・人事様向け事後研修 ・本人向け事後研修 ・復帰後1on1伴走 ・他社留学ラボ（Alumni会）
備考	※留学期間1ヶ月延長毎に15万円加算		

料金

145万円/人

※消費税を別途お預かり致します。

留学先候補として約300社に打診可能

ユニリーバ、サイボウズ、Sansan、メルペイ他
成長ベンチャーなど多数

