

1年目～2年目の**新人先生** 対象！

3月24日(木)

13:00-16:30 @市ケ谷

園のご都合に応じて
3つの受講方法から
お選びください！

・市ケ谷の会場で**現地**受講
・**オンライン**で同時受講
・オンデマンドで**後日**視聴

モテる 新人育成セミナー

～新人が辞めずに自園の魅力の語り部となる、
モテる考え方とスキルの第一章をインストール～

多くの職員がつまづく!! 園経営者の皆様が出来てほしいと思うNO.1

ハウレンソウ
報告・連絡・相談 を徹底伝授!!

【セミナーでお伝えする報告・連絡・相談の極意】

- ✓ 真のハウレンソウはハウレンソウ **ダネ!** 「**打診+根回し**」
- ✓ 快く相談に応じてもらうための上司への **話しかけ方**
- ✓ まずは「**結論**」から伝える報告の仕方
- ✓ 関係性構築の基本 “**相手本位**” の視点
- ✓ トップが安心できる **状況共有** のポイント

その他にも、
新人が辞めずに
育つための心得や
コミュニケーション
技術を
伝授いたします。

会場ならではの臨場感や
空気感とともに、市ケ谷の会場
からお伝えいたします!



以下に1つでも**当てはまる**法人様は、ぜひご参加ください!

- ☐ 新人が**定着し成長**する土壌づくりをしたい!
- ☐ トップや上司からの**絶大な信頼**を得る人材に育てたい!
- ☐ 新人にはまずは**社会人の基本**を学んでもらいたい!
- ☐ 壁にぶつかって**すぐに諦め退職**する新人を根絶したい!
- ☐ 採用・育成が**うまく回る仕組み**を整えたい!

GCLIPがこれまで蓄積してきたノウハウのうち、新人の皆様が育つための方法をお伝えいたしますので、1～2年目の先生、経営者様揃ってのご参加をおススメいたします。(※ 経営者1名様は、現場の先生方3名以上でのお申込みの場合、無料ご招待とさせていただきます!)



GCLIP

Planned by GCLIP Corporation

Tel 03-5579-2356/ fax 03-5579-2357 〒162-0844 新宿区市谷八幡12-1 2F

なぜ新人の育成が重要なのか？

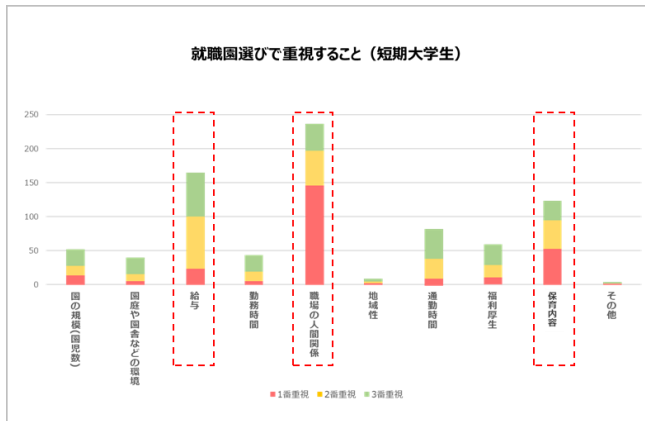
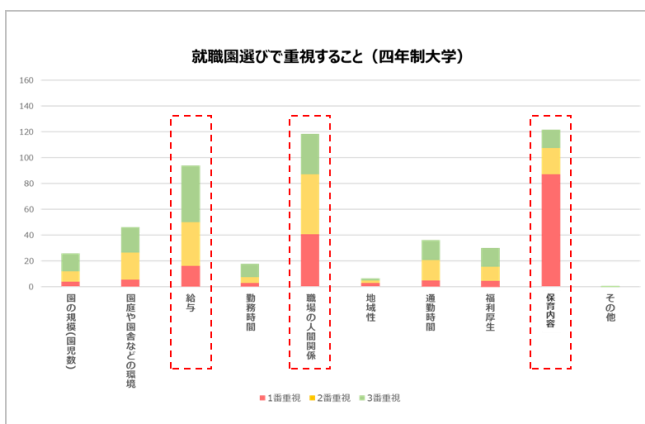
**新人育成を経て育った若手が、
更なる人財との出会いを作っていきます。**

就職活動中の学生との関わりの多くは現場の教職員が持ち、実習時の指導担当や園見学の案内役として学生に大きな影響を与えます。園の想いに共感した学生を採用するためには、学生と関わる教職員が**園の魅力を発信できるかどうか**が鍵になるのです。またその魅力の発信者は若手の教職員であるほど、新人職員との年齢差や経験値のギャップが少ないため、**若手の教職員が園の語り部となることが組織としての理想像**なのです。そのためには**新人のうちから、園の良さに目を向ける視点を持つこと**や**トップと先輩との積極的な関わり**を通して園への理解を深めることが重要です。

自園の魅力に共感して就職に至る新卒だからこそ、育成に注力することが大切です。

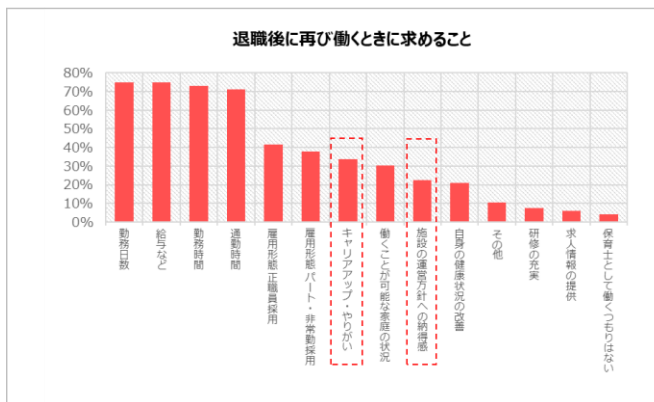
新卒と中途それぞれの「就職園選びで重視する項目」を比較すると、下記データの通り**新卒は園の“ソフト面”を重視している傾向にある一方で、中途は条件面が上位に並びました。**

<新卒の就職園選び>



出典：東京近郊の四年制大学・短期大学（合計9校516名）のアンケート調査

<中途の就職園選び>



出典：東京都保育士実態調査

新卒は四年制大学・短期大学生いずれも「人間関係」や「保育内容」を重視しており、給与の重視度は3番目に高い状況です。一方で中途は、「勤務日数」「給与」「時間」「雇用形態」などの勤務条件が上位に並んでおり、「やりがい」「運営方針」といったソフト面の項目は40%に満たない結果となっています。**中途は、仮に園の教育内容や人的環境への共感が低くても就職希望に至るケースがある**ということです。

また、中途の正職員を採用する手段として、人材紹介会社や求人サイトなど民間職業紹介事業者を経由するのが一般的になっていますが、**民間職業紹介事業者を経由して就職した保育士は、採用後わずか半年以内の離職率が33.3%**という実態が明らかになっています。

（保育分野における職業紹介事業に関するアンケート調査より）園の風土への理解や共感が不十分なまま就職することは、就職後のリアリティ・ショックが生じる可能性も高く、職場定着は難しくなります。

一方で新卒は、**園への理解を深めた上で就職する上に、経験が浅いからこそ物事を素直に吸収し自園の色に染まることが**できます。新人育成に注力することで、**自園らしい人財が定着し、自園の魅力を発信できる人財へと成長していく**のです。

早期離職は経営的損失につながります。

早期離職は、「人手が足りなくなる」ということ以外にも、**採用にかけた時間と費用を損ねる経営的損失が大きなデメリット**として挙げられます。採用にかかるコストには、入社から辞めるまでの給与・社会保険料、採用にかかったコスト、補充人員を確保するためのコスト、教育にかかったコストなどが挙げられます。

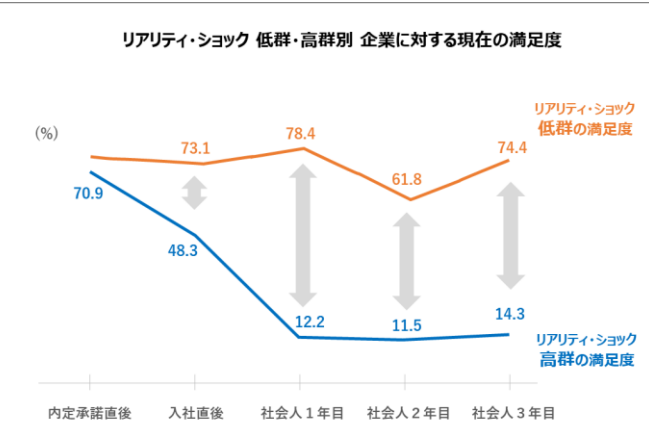
採用にかかるコストを算出すると、求人広告費は平均84万円、人材紹介サービス利用料は平均109万円、就職フェア出展料は平均20～100万円(人材紹介会社の調査データより)。これらを合計すると、最大293万円の経費となり、実際には採用後の育成にかかるコストも加わります。**新卒幼稚園教諭1名あたりの平均年給297万円（求人ボックス上の求人掲載情報より）と同等以上にも及ぶこととなります。**経営的損失を防ぐためにも、まずは離職を防止し、定着させることが重要なのです。

新人にはどのような育成が必要なのか？

**リアルな姿に納得した上で
社会人のスタートを切ることが重要です。**

幼保業界では、幼い頃から幼稚園教諭や保育士になりたいという夢を追いつけ、それを実現したという人が少なくありません。幼い頃から憧れた職業だからこそ就職する時の「理想」は大きく膨らんでいます。就職後に実感しやすいのは「イメージと違う…」「こんなはずじゃなかった…」というギャップです。このように就職前の期待と就職後の実態に差が生じることを「**リアリティ・ショック**」といい、**この差は園で働く上での満足度の低下に繋がります。**

下のグラフはリアリティ・ショックの程度による満足度の変化を示したものです。リアリティ・ショックが高い群と低い群を比較すると、内定承諾直後は同程度ですが社会人1年目～3年目までの満足度には大きな差が生じています。**リアリティ・ショックが高い群は、入社3年目の満足度が入社前の約5分の1程度まで低下しています。**



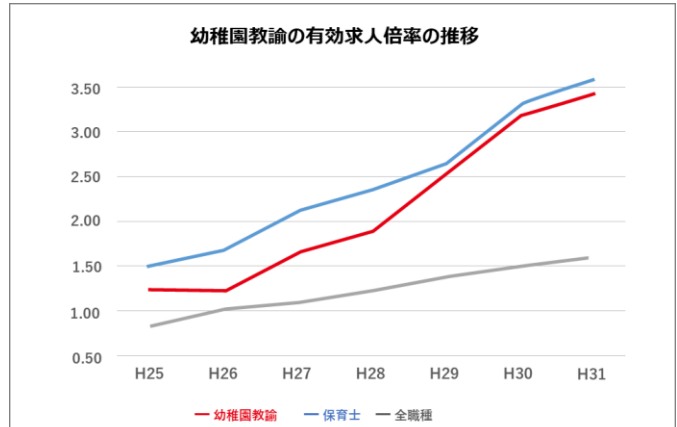
出典：就職活動と入社後の実態に関する定量調査結果報告

幼い頃に見た幼稚園の先生は、あくまでも子どもとして接している一面のみです。実際には事務的な作業はもちろん、保護者対応、職場内でのコミュニケーションなどその業務は多岐に渡ります。また、若手職員として採用に関わることや、年次を重ねて園児募集の仕事も経験するかもしれません。**自分が思い描いている仕事と実際の現場には大きなギャップがあるのです。**

このリアリティ・ショックを防ぐためには、**就職するタイミングで「リアリティ・ショック」そのものの存在を知ることが第一歩**です。そして、園のリアルな実態を知るとともに、**そこに隠された法人の文化や考え方を理解しようとする姿勢**が必要なのです。新人育成セミナーでは、園の「軸」である経営理念やトップの考えを知ることの重要性についてお伝えし、園への理解を深めるきっかけをつくります。

早期に学生気分から脱却し、「〇〇幼稚園の〇〇先生」になる自覚を持つことが大切です。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、学生の採用活動の動きは不透明になりました。実習時期が秋に延期したことで学生の就職時期はずれ込み、夏を迎えても園児学希望者が思うように集められない、という状況は珍しくありません。このように不安定な社会情勢に追い打ちをかけるように、採用市場は依然として厳しさが続いています。文部科学省のデータによると、幼稚園教諭・保育士ともに**有効求人倍率は平成31月の時点で3倍以上**。これは**学生が“複数の園から同時に告白される状態”**に似ています。学生が就職活動で周囲と競争することもなく安易に内定を得られる状態です。園としては苦勞して繋いだ出逢いも、**学生にとっては売り手市場の中で努力せずとも選べた就職先**なのです。



出典：幼稚園教諭の有効求人倍率の推移が示唆する幼稚園の独自戦略の必要性

人は努力をせずして得た成果を大切にしないと言われる。例えば、就職活動で複数の園を比較検討せずに内定を得た学生は、**就職先と他園の比較ができていないために「隣の芝生は青い」**という現象に陥りやすくなります。一方で、時間と労力を注ぎ込んで就職に至った学生は、**自分の努力や選択を肯定するために就職先の良さに自然とスポットライトを当てることが**できます。簡単に就職へたどり着いた新人職員は、就職後困難にぶつかったとき「どうしてここに就職したのだろう？」という自問に対して、自身の中に明確な理由を見出せず「退職」の2文字が頭をよぎります。同時に、転職先もネット上には数多の転職先があるので、

安易に「離職」という選択をしてしまう人が多いのです。仮に苦勞の伴わない就活だったとしても、**自分の意志で選んだ就職に対する責任を抱くことが重要**です。すべて受け身な存在の学生から、社会に価値を提供する社会人の立場になるために、就職前の今こそ社会人になる自覚を抱くために意識を変えていく働きかけがとても大切なのです。社会人になる自覚を持ってもらうために、そして前述した「リアリティ・ショック」を防ぐために、**転職にはらむリスクや自園における周囲との円滑なコミュニケーションの技術を会得し**、社会人として自立した大人として就職前の心の準備ができるよう導きます。

セミナーでお伝えする**内容**を一部ご紹介！

以下は、**新人が辞めたくなる10の壁とそれらを乗り越えるための考え方やスキル**です。セミナーでは、より具体的・実践的な内容をお伝えいたします！

新人の壁 ①

**仕事が
終わらない…**

1年目～2年目のうちは新たに覚える仕事ばかりなので、何事にも時間がかかってしまいます。「働き方改革」という言葉り歩きしていますが、これは労働生産性を高めるということを意味します。仕事に不慣れで経験の浅い新人職員にとっては「限られた時間で成果を出す」というのは、本来酷なことなのです。

フォローしてくれている先輩の存在に気づく！

不慣れなことも多く仕事量の膨大さを嘆きがちですが、その分だけフォローしてくれている先輩がいます。そして新人は時間がかかって当然です。新人以上に忙しい先輩が、**困ったときには並走してくれていることの有難み**に目を向ける視点を持ちましょう。

仕事がデキる先輩の仕事術を真似る！

仕事の進め方にはコツがあります。「ただガムシャラにやれば終わる」という学生気分を脱して、**仕事を効率よく進めるための方法を先輩に相談する**ところからスタートします。経験を積んだ先輩は、自園にとって重要な仕事を理解しているため優先順位の組み立てができます。周囲の先輩をよく見て、「見本」にしたい先輩との関係性を積極的に築いていきましょう。

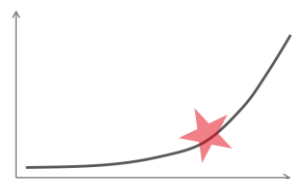
新人の壁 ②

**成長が実感
できない…**

これは新人職員がぶつかりやすい壁です。成長が実感できないことで「この仕事は私に向いていない…」と判断するのは時期早々です。仕事の基本を忠実に覚える「守破離」の「守」を脱して、自分なりの判断や工夫が少しずつできるようになった頃から、成長を実感できるもの。新人職員は、「成長はすぐに実感しづらいものである」という認識をする必要があります。

ブレイクスルーポイントを理解する！

人は、一直線に右肩上がりに成長するのではなく、あるポイントを境にグンッと急上昇していくもの。この成長を実感する**“ブレイクスルーポイント”**について知ることが、辞めずに努力しようとする一つのきっかけとなります。また仕事は登山のように、登り続けることで視野が広くなり、見えるものも変わっていきます。同じ山に登り続けることで、頂上までに必要となるスキルや道具が身に付き、よい景色が見えるようになるのです。そして、**評価するのはいつでも他人**です。成長したことをフィードバックして評価してもらえるよう、先輩・上司との信頼関係を日頃から築いていきましょう。



新人の壁 ③

クレーム で自信喪失

保護者からの思わぬクレームを受けて「もう嫌だ…」と自信・やる気を失ってしまう。このような失敗は誰しも必ず経験します。保護者の考えを一度受け止めて改善していけば、教育者・保育者としての資質も向上していきます。

根回しを習慣的に行い、綿密なコミュニケーションを交わす

園としての責任をとるのは最終的にはトップです。トップが優位な状況に立つためには、新人が日頃から、気になることや些細な変化などを小まめに根回し・報告しておくことが重要です。また保護者との信頼関係を築くことは、現場での経験が乏しいほど難しいこと。先輩職員に経験談や対処法を聞いておくことで、苦手意識なく対応できるようになります。



新人の壁 ④

園のルールに 納得できない

新人職員は経験値が浅いため、学生までの価値観や評価基準で物事を判断しがち。園のルールや考え方にはすべて理由や背景があります。そして園の考え方が“軸”となり、様々な活動や行動に繋がっているのです。まずは、新人職員は法人の文化を知り尽くし覚えることに注力しましょう。

新人には「べき」のギャップがあることを自覚し、ギャップを埋めていく！

新人職員にとっての「〇〇な時は～するべきだ」という価値観は学生時代の経験から得られたもので、園の考え方とのギャップが生じるものです。まずは園にとっての「べき」を知り、自分の価値観とのギャップを埋めていくことが必要です。そして園の決まりやあらゆる物事に対して「なぜ？」を考えることで法人が大切にしている考え方の「軸」を知りましょう。

新人の壁 ⑤

職員室の空気 に慣れない…

組織に所属する以上、周囲との距離感が掴めなくなることはよくあります。多くの学生が「良好な人間関係」を求めますが、人間関係というのは自分を含めての関係性です。つまり自分自身で良い雰囲気を作る努力が大切です。自ら良好な関係性を築ける人財になりましょう。

“相手本位”の視点でコミュニケーションを交わす

若手が抱えがちなのは「先輩たちが忙しそうで話しかけづらい…」という悩み。忙しい中でも気持ちよく回答してもらえる話の持ち掛け方や伝え方を身に付ける必要があります。相手に断りを入れてから話すことや所要時間を予め伝えることなど、相手の立場になって考える「相手本位」のコミュニケーションが良好な関係性を作り出します。

積極的な「ザッソウ（雑談＋相談）」を持ちかける！

仕事のパフォーマンスが高い人ほど上司との雑談頻度が高いというデータがあります。雑談から仕事の相談へと発展させ、業務進展をスムーズにしていきましょう。ザッソウは法人としての考え方や業務のズレを防ぐコミュニケーション術となります。またトップとのザッソウを通して園として大切な考えに触れることができ、日頃の仕事における重要な視点を得ることができます。仕事のやりがいやモチベーションを高めるきっかけになるのです。



新人の壁 ⑥

「私だけ…」 と自意識過剰

雑務や細かな仕事を任されることが多い新人職員。しかし、それは責任が比較的問われないからこそ任せられることでもあります。「どうして自分だけ…」と悲観になる前に、自分が与えられていることに目を向ける視点を持ちましょう。

素直に吸収する器を手に入れる！

新人職員は「先輩は自分よりも忙しい」ということを認識した上で、与えられた役割を素直に受け入れましょう。最も素直に吸収できる新人のうちに、物事を受け入れる器を手に入れることが大切です。「素直さ」は新人職員だからこそ伸ばせる重要なスタンスです。先輩や上司にとって、素直な人には進んで関わりたくなり、素直な人にはついお願いしたくなるもの。そんなモテる存在になるために、まずは一度受け入れる素直さを身に付けましょう。



何もかも上手く いかない…

就職1年目は覚えることも多く、不慣れな仕事は時間がかかります。その上行事前などの忙しい時期は日々を乗り切るので精一杯です。そんな時に「何もかもダメだ…」という負のスパイラルに陥りやすくなります。うまくいかない時は、先輩に上手に頼ることが解決の近道です。この頼り方がポイントになります。

「ハウレンソウダネ」を身に付ける！

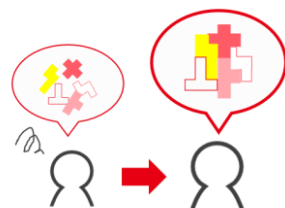
ハウレンソウダネ次第で、仕事の結果は大きく変化します。従業員には「報告」する義務がありますが、報告は結果に過ぎないのでそこに至るまでの「相談」が最も重要になります。しかしただ相談すればよいというものではありません。トップや上司が安心して仕事を任せられるように、事前の「打診」「根回し」がポイントになります。本講座では「ソウ(相談)」をよりよいものにするための「ダ(打診)」「ネ(根回し)」まで分解してすぐに行動へ移せる実践的な内容をお伝えいたします。

周囲に相談 しづらい…

周囲に相談できずに自分一人で悩みや不安を抱えてしまう人は「遠慮しすぎている」傾向にあります。仕事において、気遣いは必要ですが遠慮は不要です。忙しい相手に対して話しかけづらい、また相談しても対応が冷たいと感じる時は、自分自身の話し方を改善することで相手に気持ちよく応じてもらうことができます。

まずは「結論」から伝えて、相手の頭を整理する！

まずは結論から述べることで、相手が求める情報をいち早く伝えることができます。学生時代では「話し方」について考える機会が少ないため、理由や過程を長々と話してしまう…というクセがつきがち。社会人として、結論から伝える習慣を身に付けることで、自然と“相手が求めているもの”について考えることができます。伝え方を磨くことで、相手の負担やストレスは一気に軽減され、気持ちよく対応してもらうことができます。



給与・待遇に 不満がある！

少しずつ職場に慣れてくると、給与をもらうことに對して“当たり前”という感覚が芽生えやすくなります。また条件面の不満が目につくようになるケースも少なくありません。生活が豊かになり有難みを感じるハードルが上がるからこそ、足元に転がる恩恵に目を向けることが大切です。

給与明細に隠された感謝すべきポイントを知る！

毎月受け取る給与は、総額から保険料や税金などが差し引かれた金額。これに対して「全然少ない…」と不満を抱く社会人はまだまだ三流。差し引かれている金額は、本人以上の金額を法人も負担してくれています。この「労使折半」について理解し恩恵に気づくことが、自立した社会人になるための第一歩です。



隣の芝生が 青く見える…

就職後に、学生時代の友人が働く職場の話聞いて「いいなあ…」と錯覚に陥る。多くの若手が経験することの“隣の芝生が青く見える現象”は、自分の芝の良さに気づいていないことが多くの原因です。早期に退職する新人職員ほど「もっと良い職場があるはずだ」という幻想を抱きますが、自分が今いる環境の魅力や感謝を感じられるかどうかは自分次第です。自分にベクトルを向けて物事を良くするための努力が大切です。

転職を繰り返すことによるリスクを知る

職を転々とするにつれ職場への満足度は低下し、同時に転職への意向は高まっていくという調査結果があります。自園の理解を深めないうちに、“隣の芝生は青い”という幻想を抱き他園を羨む新人は、辞めずに続け、職場の「良さ」や「魅力」にスポットライトを当てることで、必ず自園の良さに気づくことができます。

セミナーでは、これらの新人職員が辞めなくなる壁を乗り越えるための考え方やスキルをより具体的・実践的にお伝えいたします。社会人経験のない新人職員にも分かりやすいようにお伝えいたしますので、ぜひこの機会に皆様でご参加ください！

昨年度受講いただいた方の声を抜粋しましたので参考にしてください

保育者になるということは少しづつ意識し始めていたのですが、社会人になる自覚は足りていなかったと思います。学生と社会人の違いを考えた時に、私はいつの間にか思い浮かばなかったのですが、いつでもありそうだったというところからはより意識していきたいと思いました。

また自分が苦手としていたことを明確にできたため、「苦手目」という新人としての言葉がなくなり、まともな人としていつか改善していきたい。ぜひその社会人にいてほしいなと思います。

講演の中で、「マーケティング」について何度もお話があり、
「相手を気持ちよく次の行動に移すこと」という言葉がとても印象的でした。

“モラハラ新人”というタイトルに興味深く、講座を聞いていても気がかされること、小出しにむかいてくることが多く、実際に仕事も進めやすくなりました。
1年経ち、こうすればよかったのかと思うことやこれから意識していこうと感じてることが実際に現場で具体的に思い浮かぶことが多くなりました。

「仕事」とは、相手が求めていることであり自分の「私事」と一緒にしてはならないと分かっていても、言われてもわかっていないと、承認欲求が高まってしまふことがある為、来年度2年目として後輩に対して背中を見せていけるようにしこめを改めて感じました。

何か上手くいかない時、失敗が続くことを、最終的にどうするかは、自分次第。自分で乗り越え、自分で表現し、自分で解決していく力を身に付けて対話やコミュニケーションを増やしていこうと思います。

本セミナーは**2022年3月24日(木) 13:00～**
AP市ケ谷(駅徒歩30秒)にて開催予定です!

本セミナーの料金に関して

【会場受講をご希望の場合】

- 通常価格**24,200円(税込)/1名**でご受講いただけます。
- **3月4日(金)までにお申し込みの方は、19,800円/1名様**に割引とさせていただきます。
- **GCLIP会員様は19,800円/1名様**でご受講いただけます。

※現場の先生方3名以上のご参加をお申しいただきました場合、**経営者(理事長先生、園長先生) 1名様を無料で招待**させていただきます。経営者様もご参加される場合は、お申込み用紙のご参加者欄にご記載ください。

【オンライン受講をご希望の場合】

- 人数制限なく**66,000円(税込)/ 1 ZOOMライセンス**にてご受講いただけます。
- ※ライセンス追加は1ライセンス11,000円(税込)で承ることが可能です。

【オンデマンド配信をご希望の場合】

- オンデマンド配信は**66,000円(税込)**にて、**3月28日(月)～4月17日(日)の3週間限定**でご視聴いただけます。

オンライン受講でお申込みをご検討の方へ ※必ずご確認ください。

オンライン受講はZOOMのウェビナーを使用いたします。**事前にウェビナーへのご登録の上、専用URLにお繋ぎいただき受講**ができるようになります。当日までの流れおよびZOOMの接続方法は、お申込み後に詳細をご案内いたしますので必ずご確認ください。なお、電波の問題やパソコン・タブレットなどの機材の都合が原因で当日ZOOMが繋がらない場合の対応はできかねますので、あらかじめご了承ください。オンライン受講をご希望の方は、事前にZOOMによるオンライン会議などのテストをしてからお申込みいただけますよう、ご協力を宜しく願いいたします。

オンデマンド配信について

オンデマンド配信は、当日受講が難しい方のための**後日視聴できる配信サービス**です。お申込みいただいた方には、セミナー当日の様子をおさめた**ノーカット編集の映像を、専用ページで視聴**していただけます。専用ページは**3月28日(月)にメールにてお渡し**予定です。**4月17日(日)までの3週間**の限定配信となりますので、期間を過ぎるとページが非公開となります。園のご都合に応じて、園内研修としてもご活用ください。

モテる新人育成セミナー

会場案内・講座紹介・講師紹介

Withコロナ時代だからこそ、新人職員に「努力」と「感謝」の重要性を伝えるセミナーを**現地開催**いたします！会場でしか味わえない臨場感や空気感を実感していただきながら、GCLIPがこれまで蓄積してきたノウハウをお届けいたします。

▼ 会場内での新型コロナウイルス感染予防対策

会場は、通常定員190名の広いお部屋を、
今回は **約4分の1に絞った50名様分** のお席をご用意しております。
消毒、マスク着用、ソーシャルディスタンスの確保といった
新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に配慮した環境にて、
皆様にお会いできることを楽しみにしております。



入口での検温



手指の消毒



マスク着用



定期的な換気



座席の間引き



室内の消毒

座席同士の空間を十分にとり
通常の3倍の広さを
確保いたします！



講座	担当	内容	時間
第1講座	林 勇希	人が集まり育つ組織づくりに向けた新人の役割	13:00～13:50(50分) 休憩なし
第2講座	野中 彩乃	どんな時代にも求められる 新人が知るべき心得10連発	13:50～14:35(45分) 休憩10分
第3講座	野中 彩乃	周囲からの絶大な信頼を得る コミュニケーション技術10連発	14:45～15:30(45分) 休憩10分
第4講座	設楽 竜也	自園で活躍するモテる新人の極意	15:40～16:30(50分) アンケート記入をお願い致します。



株式会社Gクリップコーポレーションとは、あなたが気づいていない園の魅力をかたちにし、あなたがこれから大切に育んでいきたい子どもたちの家族へあなたの園の魅力を伝えることをロジックでサポートする企業です。



代表取締役 経営コンサルタント
設楽 竜也 (しだら たつや)

“GCLIP SHIP”の船長として周囲との絶大な信頼関係を築く、自称、“一級関係構築士”。溢れるユーモアと底知れぬ愛で、GCLIPメンバーを人生100年時代を自力で生き抜く勇士へと導く。彼の背中を見て育つ船員はみな、自分の仕事に“自信と誇り”を抱いている。



取締役 経営コンサルタント
林 勇希 (はやし ゆうき)

目の前に立ちはだかる数々の困難を謙虚な姿勢で乗り越える“やり切るオトコ”。その前向きな姿勢はGCLIPメンバーに元気と勇気を与えている。社内に留まらず、社外からも大きな信頼を集めるGCLIPの“No.2”。



コンサルタント兼CMO
野中 彩乃 (のなか あやの)

就職1年目に早期離職を真剣に考えた苦い経験を経て、インターンの採用・育成担当として、これまで200名以上の採用選考および累計20名以上の指導にあたっている、若手コンサルタント。