

—「主人公」に、共に—



《総合パンフレット》

月2回、20分のサクセスールミーティングで
働く全ての人の成長を応援する

Success Yell Mentor[®]

サ ク セ ス エ ー ル メ ン タ ー

限定募集のためお早めにご検討ください！



「仕事の中に人生がある」

私たちは本気でそう考えています。

自分が使った時間が、誰かの喜びの記憶に換わる。

誰かの喜びを創造することで、自分の人生がユタカになる。

それが人生の目的だとするならば、仕事の中にこそ、

その可能性は満ち溢れています。

サクセスエールメンターは「何のために働くのか」ということを、

日本で最も発信している経営コンサルティング会社のコンサルタントが、

1対1の関係性の中で、働く全ての人が「主人公」として、

当事者意識を持って仕事に立ち向かい、

自ら考え挑戦し、成果を挙げることを応援する、

全く新しい形のSuccess Yellです。

S・Yワークスのコンサルティングの大きな特徴は、常に人財創造を基盤におく事にあります。私たちのコンサルティングを人財創造コンサルティングと称していますが、人財を生み出すことが経営そのものであるとも考えています。社員は皆様方の企業の理念のショールームであり、良いサービスも、素敵な商品も人財といえる人間性から生まれてくるものだと考えます。サクセスエールメンターは、皆様方の社員一人ひとりに働く目的、働く意味をお伝えし、その中で生まれてくる悩みや戸惑い、あるいはやる気について深くお伝えするものです。

働く全ての人が自発し、経験から学び成長する、そんな「主人公」としてのマインドを育ぶことに全力でコミット致します。

株式会社S・Yワークス 代表取締役 佐藤 芳直



What is the Success Yell Mentor? サクセスエールメンターとは？

Web会議システム「ZOOM」を活用し、月に2回、20分から30分の面談を、S・Yワークスのコンサルタント、スタッフが、外部メンターとして、御社の社員と直接お話しさせていただき、下記の3つの成果を目指す、これまでにない、全く新しい個別対応型支援サービスです。

◆サクセスエールメンターが目指す3つの成果◆

01 Success Yell Mentor

自発型人財

私たちが定義する「人財」の第一条件は、“自発”です。自発とは、“自分にできることは何かないかと常に考え、即行動すること”を言いますが、サクセスエールメンターがまず取り組むのは、この自発思考の定着です。これからの時代、指示待ち人間に役割はありません。“言わないとやらない”から、“気づいたらやってくれている”へと、御社の社員の仕事への姿勢を進化させることを目指します。

02 Success Yell Mentor

経験学習の促進

成長する人財の特徴は、日々の「経験」を「学び」へと昇華し、モノにしていっていることです。一方で伸び悩む人の特徴は、経験が学びに繋がらず、日々が流れていくことにあります。両者の違いを生み出すものはたった一つ、「自らと向き合い、振り返る習慣」です。SYメンターは面談の中で、この振り返りから学びへと落とし込むサポートを行い、毎日が成長へ向けて積み上がる日々になるようサポート致します。

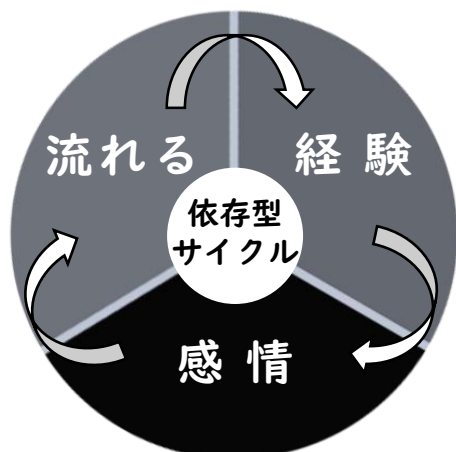
03 Success Yell Mentor

限界突破

“人間は無限の可能性を持つ”これは私たちの信念です。しかし現実には多くの人が、「自分なんか…」 「私ごときが…」と、自ら自分の可能性に限界を設けています。私たちSYメンターは、2週間に1回定期的に面談を重ねる中で、確かに成長している実感を受講者に感じて頂き、自分は変わる、もっと成長できるという、プラス発想を身に付けていただき、限界を突破し、成長し続けることを応援します。

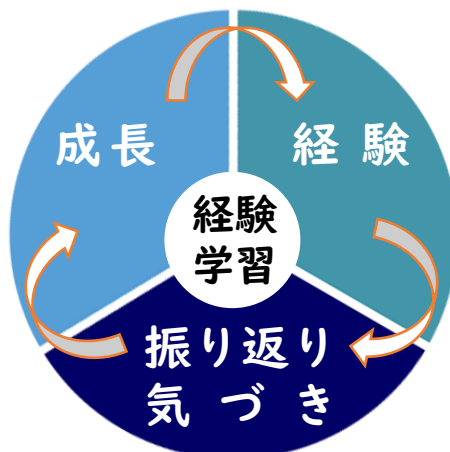
サクセスエールメンターで創り出す自発型成長サイクル

■自発に繋がらないサイクル



日々様々なことを経験しているが、しっかりと向き合わないため、楽しい、嬉しい、悲しい、の感情のみで処理してしまい、経験が学びに繋がらず、日々が流れていく。

■自発を生み出す経験学習サイクル



サクセスエールメンターがサポートをし、自身の経験と再度向き合うことで、気づきを生み出し、次に活かすサイクルを生み出す。成長を実感することで自発を促進する。

■サクセスエールメンターが持つ3つのスキル

① 信頼構築

現場第一線で活躍するコンサルタント、コンサルティング部隊を支える選りすぐりのサポートスタッフがS Yメンターを務めます。信頼は全ての仕事の前提となるため、その構築には大きな自信を持っています。

② 傾聴（聴く）

S Yコンサルティングの原則は「聴く」ことにあります。経験について主体的に、時には客観視しながら話すことで、受講者の気づきは深まります。上長だといふ口を挟んでしまいがちですが、S Yメンターはまず、聴きます。

③ 質問力

気づきを促進するためには、経験の深堀が欠かせません。そのためには、状況を整理すること、そして良い質問が重要になります。私たちは良い質問によって、受講者の気づきを最大化し、自ら次の行動を考え、決断できる人財を育みます。

◆なぜ社内での面談は成果が生まれにくいのか◆

もちろん社内で上長と部下が面談を行い、支援体制を構築することが理想です。しかし、社内での面談がなかなか上手くいかないというご相談をよくいただきます。様々な要素がありますが、以下のことが成果を妨げる要因となっているケースが多くあります。

No.	要因	No.	要因
①	上長が多忙で面談に時間をかけられない。部下の話を傾聴することができない。	④	上長の考えを一方向的に押し付ける場になり、部下が自分の意見を述べなくなる。
②	評価者、被評価者の関係性でもあるため、部下は自らの課題や悩みを相談しにくい。	⑤	気づきを引き出すより、「指導」の要素が強くなり、逆に上司の判断を待つようになる。
③	直接的に業務に関わっているため、面談の時間が、単なる業務の進捗確認の場になりやすい。	⑥	相談した内容が社内全体に知れ渡るリスクを感じ、本音での相談がなかなかできない。

管理職にもS Yメンターを導入していただくことで、いずれ部下への面談が成果が上がる形で実践できるように導いて参ります。

S・Yメンターが御社の社員の成長を直接サポート！

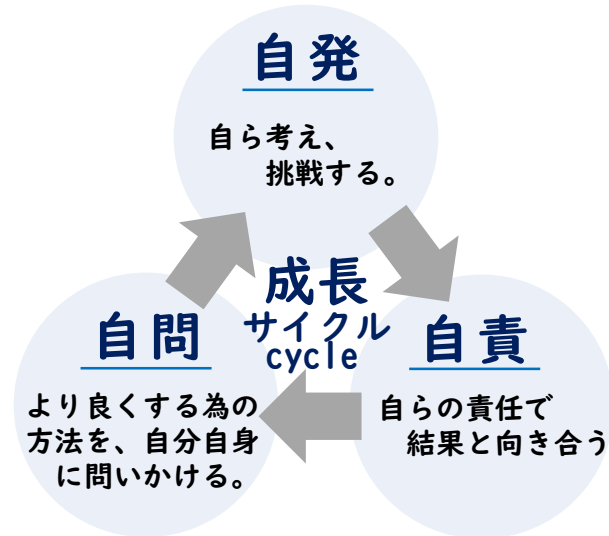
How to use?

Success Yell Mentor

サクセスエールメンターで解決できること

- ▶ 月2回20分のWeb面談で、個人の課題と共に向き合い、行動変革を促します。
- ▶ 「SY流人財哲学」をベースに、自発・自責・自問のサイクルを落とし込みます。
- ▶ 経営者の想いに寄り添い、受講者が成果を挙げることで成長を実感して頂きます。

◆メンターが後押しする「成長サイクル」



①不安の排除⇒自発へのヒント

特に年次の若い社員にとっては、失敗や、環境適応への不安が自発を妨げているケースが多く、その不安を排除することも、SYメンターの重要な役割と考えています。

②自分と向き合う“セルフマネジメント”

上司の評価、お客様からの評価ももちろん大事ですが、何よりも自分との約束を果せているか、納得して積み上げる日々を過ごせているか、と自らとしっかりと向き合う、セルフマネジメントを徹底して実践致します。

③メイクベター発想

S・Yメンターは、できない理由を受け止める、あるいは愚痴の受け皿になるものではありません。どうしたらできるのか、過去のことやできない理由ではなく、メイクベター発想を受講者の皆様と突き詰めて参ります。

EX) 例えば下記のような課題を解決するためにサクセスエールメンターの活用が有効です。

課題	若手社員/Fresh (新人～3年目)	現場社員/Player	管理職/Leader
共通する課題	①働く意義を実感しながら、高いモチベーションで日々の業務に取り組む。 ②日々成長を実感し、振り返りを実践することで積み上がる毎日を過ごす。 ③自ら考え行動し、結果と向き合い、仕事の質を向上させること。		
特徴的な課題	①早期離職 ②社内の人間関係構築 ③フォロースキル ④失敗恐怖症 ⑤相談できない性格 ⑥指示待ち ⑦他発・他責体質	①目的・目標の理解 ②振り返るクセ付け ③メイクベター発想 ④成果を挙げる意識 ⑤サラリーマン気質 ⑥行動率の向上 ⑦数字への執念	①個⇒組織への意識の変容 ②部下の育成 ③決断力/決断スピード ④ロマンの共有 ⑤共感創造 ⑥心に届く言葉 ⑦行動変容

■Success Yell Mentor カテゴリー-《Fresh・Player・Leader》■

サクセスエールメンターでは、入社年次や役割に応じて3つのカテゴリをご用意しております。各カテゴリの対象や、それぞれのカテゴリで目指す成果や効果を下記のように定めています。

F r e s h

「自ら考え行動する」自発型人財

《対象：新入社員～3年目社員》

社会人になって最初の3年間は、その後数十年続く社会人生活の基盤となる思考・行動習慣を学ぶ上でとても重要な時間となります。AIやロボットにはできない、人間にしかできない仕事を、今後益々求められるようになる若者世代は、今のうちから自らを成長サイクルに載せる思考習慣を身に付けることが重要です。その第一歩として自ら考え行動する、自発型人財を目指します。

■Voice～受講者の声

定期的に出来事を振り返ることで、よし！来週からはこうしよう、という目標を立てることができ、自分で考えながら行動し、振り返る習慣を創ることができました。

☞新入社員

(インテリアショップ 販売員) 京都

P l a y e r

成果を挙げるマインド/数字への執念

《対象：「自分の成果」が求められる役割》

成果を挙げるマインドの大前提は、高い理想を描くこと、そこから導き出される目標を常に自分事として捉え、数字への執念を持ち続けることにあります。

SYメンターを通じて、自らの責任で結果と向き合うこと、経験から学び次へ活かす事、そして成長を実感し、誇りを持って今の仕事に取組み、各々で設定した成果を挙げ続けることを目指します。

■こんな方におすすめ!!

- ・店長（小売店）
- ・教室長（学習塾）
- ・営業マン
- ・リーダー候補

L e a d e r

組織マネジメントと行動変容

《対象：「チームの成果」が求められる役割》

個人では成果を挙げられるが、チームの成果を挙げるができないリーダーが多く存在します。

「背中を見て学べ」というマネジメントスタイルが通用しない今、チームの成果を挙げるためには、リーダー自身の“行動変容”が必須です。SYメンターを通じて、様々な施策を自ら考案し実行していく、そんな挑戦的な日常の創造を目指します。

■こんな方におすすめ!!

- ・各部長（管理職）
- ・工場長
- ・副院長（各種医院）
- ・後継者・片腕

確かな成長を確認できるフィードバックサポート

※2ヶ月に1度、下記の定期報告書を作成し共有させていただきます。

◆個人情報につき取り扱い注意◆



サクセスエールメンター定期報告書

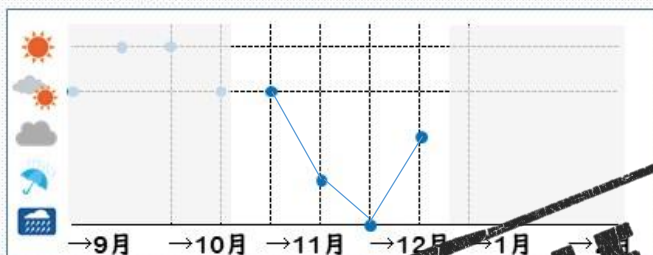
Success Yell Mentor Regular Report

担当 *Kondo Yosuke* サイン

受講者氏名 自発 太郎

担当メンター 近藤 陽介

1. 心の天気フロー



◆Mentor Comment◆

11月の後半から心の天気が崩れました。上長との関係性に悩んだこと、同時期にクレームをもらったことが原因です。この状況と向き合い、学びへと昇華させることで、12月後半には回復傾向にあります。

2. マインドコンディションchart



◆Mentor Comment◆

2ヶ月と比較して、日々の充実度、帰属意識、やりがい、行動率にポジティブな変化が見られます。一方で、人間関係に関してポイントダウンが見られます。上長との関係性に悩んでいる旨相談がありましたので、ケアして参ります。

3. メンター充実度チェック

No.	項目	内容	本人評価
①	振り返り	日々の振り返りの促進	☒
②	気づき	気づきの促進	☒
③	行動率	行動率が高まった	☒
④	目標管理	目標設定/達成に役立った	☒
⑤	充実度	面談が充実していた	☒

◆Mentor Comment◆

サクセスエールミーティングによって、振り返り、気づき、目標管理について効果があると感じています。今後は、面談を通じて学んだこと、気づいたことを行動に繋げられるようアプローチして参ります。

1. 心の天気フロー



面談の際の事前アンケートで、心の状態を天気に例えて5段階で入力していただき、心の浮き沈みの状態を継続的に把握し共有します。

2. マインドコンディションchart

自発的に行動し、経験学習を加速させるためには、マインドのコンディションを整えていくことが欠かせません。成長に大きく関わる5つの項目についてのコンディションについて把握し、共有させていただきます。

3. メンター充実度

サクセスエールメンターが受講者本人にとって充実したものとなっているかについても、しっかりと確認し、成果に繋がる面談にコミットして参ります。この結果如何で、メンターの交代についても検討します。

■S・Y Mentorの約束■

- ①私たちは、経営者のヴィジョンを共有します。
- ②私たちは、受講者の方々の成長にコミットします。
- ③私たちは、愚痴の受け皿にはなりません。
- ④私たちは、受講者の方々の不安の解消に努めます。
- ⑤私たちは、とことん考える習慣を育みます。
- ⑥私たちは、自ら進んで行動するきっかけを創ります。
- ⑦私たちは、働く喜びをとことん共有します。



■担当メンターのご紹介（一部）■

現場第一線で活躍しているコンサルタント、スタッフ部門のリーダー等、弊社の幅広い人財がメンターを担当致します。

■主任Mentor

株式会社S・Yワークス
執行役員

近藤 陽介

入社以来、人財化セミナーをはじめ、人財系のセミナーやプロジェクトには欠かせないメンバーとして活躍。良い人財を育むことが良いサービスに繋がり、業績が上がるとい人財創造コンサルティングで業種を問わず成果を挙げている。
毎年全国で300名以上の新入社員を対象に新人研修を実施。



Fresh Player Leader

株式会社S・Yワークス
経営コンサルティング本部

玉虫 祥子

「人財育成」をテーマとし、多くの業種で2,000人以上の育成に力を注いだ。「長所伸展」という佐藤の教えの元、一人ひとり、一社一社に向き合った、社内体制づくりのコンサルティングも行っている。



Fresh Player Leader

株式会社S・Yワークス
社長室 室長

長谷部 珠希

10年以上に渡り客室乗務員として勤務。国際線インチャージャーとしてのリーダーシップと新人教育担当、広報活動の経験を持つ。国際的な視点と「察する」文化を体現。現在は佐藤の秘書を務めている。



Fresh Player Leader

株式会社S・Yワークス
人財創造本部リーダー

田中 貴士



導入研修
Player Leader

組織の中で自分の力を発揮し、成長していくサイクル作りを大切にしている。

株式会社S・Yワークス
教育業支援チームリーダー

堀 春菜



Fresh Player

専門領域は幼稚園のコンサルティング。面談で相手の長所を引き出し、伸ばす事を得意とする。

株式会社S・Yワークス
社長室 主任

島田 真希



Fresh

自社の新卒採用・育成を担当。企業らしさというのを大切に、人財育成を行っている。

株式会社S・Yワークス
人財創造本部

工藤 圭祐



Fresh

マネジメント全般の研究を日々重ねている。組織の考え方を個に落とし込み、個を強くすることで組織の活性化を図るコンサルティングが得意。

…担当する階層 (Fresh/Player/Leader) ※料金表はP6参照

■S・Yメンターが実践している「品質向上」への取り組み■

1. 社内資格制度の構築



一人の人生と真剣に向き合うことが求められる為、S・Yメンターを務める上で不可欠なマインド・スキルをまとめ、社内資格制度を構築しています。対象に合せて、最適なメンター技能習得のため、日々研鑽しています。

2. 情報共有システム整備



メンター内での情報共有、経営者、人事担当者との情報共有を円滑に行うためのシステムを導入しました。メンター日程のお知らせ、事前アンケート等も一括してクラウド上で実施いたします。

3. メンタルヘルス研究会



泉こころのクリニック
院長 高橋 玄 先生

メンタルヘルスに関する勉強会を、専門家の先生をお招きし定期的に行っています。基本的な症例から、傾聴の技術まで、幅広く学習を重ねています。

※S・Yメンターは、精神疾患に関する対応は一切行いません。

■Success Yell Mentorがスタートするまで■

《お申込みいただいてから、実際にサクセスエールメンターがスタートするまでのフロー》

① Web/Faxからお申込み



左記QRコードにアクセスし、弊社HPから申込並びに決済することが可能です。
また、本パンフレットと同封されている申込書に必要事項をご記入の上、FAXでお申込みいただくことも可能です。

※メールでのお問い合わせは、
shimada@syw.jp (担当: 島田)

② 事前インタビュー



人財育成方針の共有
受講者の状況確認
メンター日程の調整

経営者もしくは、人事担当者の方に、SYメンター事務局が事前ヒアリングを実施させていただきます。
御社の人財育成方針や、受講者の状況をお聞かせいただき、SYメンターで追求していく成果を明確にすることが目的です。
※このステップは省略することができませんので、予めご了承ください。

③ 担当メンター決定



主任メンター
(株)S・Yワークス
執行役員
近藤陽介

主任メンターが、受講者と一度面談を行い、適正や相性を見極めた上で、担当メンターを決定させていただきます。
基本的にメンターの指名は受け付けておりません。
ご希望をいただきましたも対応できかねますので、予めご了承ください。

④ 事前アンケート



受講者アンケート
運用ツールの導入

管理ツールとして情報共有システムを導入させていただきます。
その中で、事前に受講者ご本人に、現状に関するアンケートにお答えいただき、ご自身が感じている課題や、描いている理想の未来について、ご記入いただきます。
※システム導入に費用はかかりません。受講者本人の携帯端末を使用します。

⑤ メンターSTART!!



ZOOMを活用

初回は30分実施

通常は20分面談

サクセスエールメンターの導入目的、成果の共有、受講者の状況確認を終え、いよいよ日々のサクセスエールミーティングがスタートします。
ミーティングは弊社契約のzoomを活用しますので、専用PC等がなくても、受講者本人の携帯端末を活用することができます。
※通信料は発生します。

⑥ フィードバック



レポート(隔月)

定期ヒアリング

2ヶ月に1度、面談内容や各種アンケート結果をレポートにまとめ送付します。また3カ月に1度、ZOOMを活用し、経営者もしくは人事担当者への定期ヒアリングを実施し、受講者の方の状況や変化について共有させていただきます。

■経営者の想いに寄り添うことを大切にしますので、事前面談は欠かすことができません■

■お申込みいただいてからメンタースタートまで、最大で2週間程度を想定しております■

■料金表 (Price List)

※料金は消費税別

項目 対象		Fresh～フレッシュ	Player～プレイヤー	Leader～リーダー
		新入社員（職員） ～入社3年	リーダー未満 ※自ら成果を挙げることが 求められている人財	リーダー以上 ※組織の成果を追求する 人財
料金体系 (一人当たり)	初回アカウント発行手数料	6,000円		
	月額料金	10,000円	20,000円	30,000円
		※6カ月契約/更新時はアカウント発行料金は不要		
付帯サービス	導入WEB動画視聴	○		
	メンター変更	○		
	人事担当者へのフィードバック	○		
	管理システム使用	○		
導入研修 目安20名以内 (半日)	Mentorでの成果を最大化する ことを目的に行う事前研修です。 ※必須ではありません。	200,000円 (※20名まで同一料金) (※交通費は別途請求させていただきます)		

※契約期間は6ヶ月を1クールとします。継続の場合、アカウント発行手数料は発生しません。
 ※導入研修の内容に関しましては別途カリキュラム等を提示いたします。お気軽にご相談ください。
 ※途中解約による返金はいたしかねます。ご了承ください。

■Q&A～サクセスエールメンターについてよくいただくご質問

Q:必要な機材はありますか？

弊社で契約しているzoomを活用しますので、スマホやパソコン、タブレットのいずれかがあれば問題ありません。

Q:在宅勤務の社員もO.K？

はい、もちろん可能です。在宅勤務の方には特に本サービスは有効であると考えています。
 ※要インターネット環境

Q:担当者は選べますか？

基本的にメンターの指定はできません。事前面談を実施した上で、こちらで担当メンターを決定します。尚、メンターの変更は可能です。

Q:より詳細な説明を聞きたい

Webミーティングでより詳しい内容についてご案内させていただきます。
 まずはお問合せください。
 (担当窓口：島田)
 022-722-2007

Q:導入研修は必須ですか？

いえ、必須ではございませんが、何のために導入するのか、なぜ今メンターなのか、ということについて共通認識を持っていただくための研修ですのでオススメです。

Q:経営者も対象ですか？

いえ、対象ではございません。経営者の方は、コンサルティングサービスをご用命いただければと考えております。

Q:成果が出やすい人の特徴はありますか？受講させる優先順位をどのように考えると良いですか？

成果が出やすい人の特徴は、自分自身を疑う素直さを持っている人です。逆に疑うことができない人は、自分が変わらなければという発想に至らないケースが多く、行動変革まで

時間がかかります。変化スピードは若手社員の方が圧倒的に早いですが、組織への影響度合いでいうと、優先順位は上長からということになります。

