

【企画提案書】 社員研修プログラム



AI人事「M.A.K.O.」の最終テスト
～「つくる力×つなぐ力」が試される240分～

はじめに：現代の新入社員研修における「課題」



昨今の新入社員は、デジタルネイティブであり情報処理能力に長けている反面、以下のような課題を抱えがちです。

- 「報連相」の欠如： わからないことを自分だけで抱え込み、周囲に「助けて（SOS）」と言えない。
 - 受動的な学習姿勢： 座学の研修では「正解」を待つだけで、自ら主体的に動く経験が不足している。
 - 同期の繋がり希薄化： 表面的な付き合いに留まり、本音でぶつかり合い、助け合う「泥臭い関係性」が築きにくい。
- 本プログラムは、これらの課題を「座学」ではなく「極限状態のシミュレーション体験」を通じて、理屈ではなく身体と心で理解させる新しい形式の研修です。

「つくる力×つなぐ力」の体現（情報伝達と連携）：あえて情報が分断された環境を作り出します。解析班（つくる）と実行班（つなぐ）が、言葉（音声）のみで複雑な課題を共有・解決するプロセスを通じ、顧客やチームとの「真の連携力」を鍛えます。

失敗を恐れない「挑戦機会」と心理的安全性の構築：視覚を奪われる「暗闇（ブラインド）」という予期せぬ困難を意図的に演出します。一人ひとりが主役として声を上げ、失敗を恐れずに挑戦し、互いにフォローし合うことで、強固な心理的安全性を築きます。

仲間との「一体感」と成功体験の共有：マニュアルのない未知の課題（謎）に対し、チーム全員でプライドを持って突き進みます。極限状況を突破した先にある「達成した時の喜び」を共有し、組織への強い帰属意識を醸成します。



ストーリー（シナリオ）への組み込み

「目指したいゴール」を、AIが新入社員に求める条件として設定

通常のロジカルシンキング研修を装って開始された直後、スクリーンがジャックされ、AI人事「M.A.K.O.」が登場。

『座学のデータ上、皆様の論理的思考力は基準値に達しています。しかし、我が社が目指す**「オンリーワンのデファクトスタンダード確立」には、それだけでは不十分です。これより、予期せぬ課題（未解決の事象）に対するシミュレーションを行います。マニュアルはありません。「つくる力×つなぐ力」**を駆使し、一人ひとりが主役として新たな価値を創造できるか。皆様の真価を証明してください。』

■ 謎解き（ギミック）の方向性（画像の理念を、謎解きの「最後の答え」や「キーアイテム」にします）

キーワードの収集: 暗闇ミッションの中で、新入社員たちは断片的な言葉のピースを集めます。

最終ミッション: 集めたピースを正しく組み合わせると、**「一人ひとりが主役として失敗を恐れず挑戦し、新たな価値を創造する」**という、先方の目指すゴールの文章が完成する仕掛けにします。

AIからの評価: この文章を完成させた瞬間、AIが『見事です。皆様の「つなぐ力」が新たなソリューションを具現化しました。合格です』と告げ、トゥルーエンドを迎えます。

■ 振り返り（リフレクション）の問いの変更（マインドセットに直結する問いを設定します）

「情報が不足している（潜在的な課題）状況で、自分はどう動いたか？」

「チームで『一体感』を持ってゴールへ突き進むために、自分に足りなかった行動は何か？」

「このシミュレーションで得た教訓を、実際の顧客への『ソリューション提供』にどう活かすか？」

【240分・完全版構成案】

没入型シミュレーション研修：『Project M.A.K.O. ～「つくる力×つなぐ力」の極限証明～』

🕒 タイムスケジュール概要

00:00 - 00:20 【Introduction】 日常の浸食とミッション受諾

00:20 - 01:10 【Phase 1】 ロジカル・コミュニケーション：情報非対称の壁

01:10 - 01:20 （休憩）

01:20 - 02:10 【Phase 2】 ブラインド・プロトコル：心理的安全性と信頼の極限

02:10 - 02:20 （休憩）

02:20 - 03:10 【Phase 3】 バリュー・クリエイション：未解決課題への挑戦

03:10 - 03:50 【Deep Reflection】 「つくる×つなぐ」の言語化とアクションプラン

03:50 - 04:00 【Closing】 エンディング：プロフェッショナルとしての門出



各セッションの詳細演出

00:00 - 00:20 【Introduction】

最初は一般的な研修として開始。「プロフェッショナルリズムとは」という講義の最中、突如システムがハッキングされる。

AI M.A.K.O.の宣告: 「一人ひとりが主役として失敗を恐れず挑戦する準備はできているか？ 言葉だけでなく、行動で示せ」と受講者を挑発。

00:20 - 01:10 【Phase 1】 つなぐ力：情報の構造化と伝達

内容: チームを「解析（つくる）」と「実行（つなぐ）」に分断。

仕掛け: 解析側には複雑なデータ、実行側にはバラバラの物理パーツ。視覚情報を遮断し、音声のみで「デファクトスタンダード（正解の型）」を構築させる。

目的: 顧客の潜在的課題を言葉だけで正確に把握し、ソリューションを具体化する訓練。

01:20 - 02:10 【Phase 2】 つくる力：暗闇の中の挑戦（ブラインド・ミッション）

演出: 会場の照明を最小限にし、実行役はアイマスクを装着。

内容: 「右・左」などの安易な単語を禁止。解析役は、暗闇の実行役を「概念」と「比喩」でナビゲートし、隠された「理念の欠片」を回収させる。

目的: 失敗を恐れず挑戦できる環境（心理的安全性）の構築。極限状態での「仲間と共に一体感を持ってゴールへ突き進む」体験。

02:20 - 03:10 【Phase 3】 新たな価値の創造：統合ミッション

内容: 長尺ならではの追加セッション。Phase 1・2で得た断片的な情報を統合し、AIが提示する「業界インパクトのある未解決の課題」に対する解決策を1枚の提言にまとめる。

仕掛け: AIが「その提案は既存の枠組みを出ていない」と何度も差し戻しを行う。限界を超えた先にのみ「オンリーワンのソリューション」が具現化される演出。

03:10 - 03:50 【Deep Reflection】

ファシリテーション: 演出家とコンサルファーム担当者による共同セッション。

問い: 「君たちのプライドは、社会価値創造の使命に向けられていたか？」「『つなぐ力』が欠如した瞬間、プロジェクトに何が起きたか？」

アウトプット: 研修での気づきを、実際のプロジェクト現場でどう「生き活きと」発揮するかアクションプランを作成。

03:50 - 04:00 【Closing】

演出: トゥルーエンド。AIが「一人ひとりが主役となった時、新たな価値が創造された。合格だ」と祝福。

結び: 最後は篠原演出家が、「今日、君たちが暗闇で交わした声こそが、未来を創る力だ」と、プロフェッショナルとしてのプライドを鼓舞して終了。

なぜ、スタジオエランなのか？

弊社は、演劇・映画の現場で「いかに人の心を動かし、没入させるか」を追求してきた空間演出のプロフェッショナルです。「コミュニケーションが大切です」という言葉だけでは、人の行動は変わりません。映画を観て涙を流すように、心が強く揺さぶられる体験を共に乗り越えることで、初めて「この同期とやら頑張れる」という強固な絆が生まれます。圧倒的な演出力で、受講者の記憶に一生残る研修をお約束します。

