

営業人材育成マスター v0.2.2

中小製造業のためのB2B営業人材育成・設計図

属人的な営業から、設計・計測可能な育成システムへ

1355 363 273 100
対象：中小製造業 B2B営業（従業員50～100名規模）

本モデルが解決する3つの問い

1. 何を作ったのか？

厚労省の公的基準をベースに、
自社で即運用できる育成計画
への変換モデル

2. どう評価するのか？

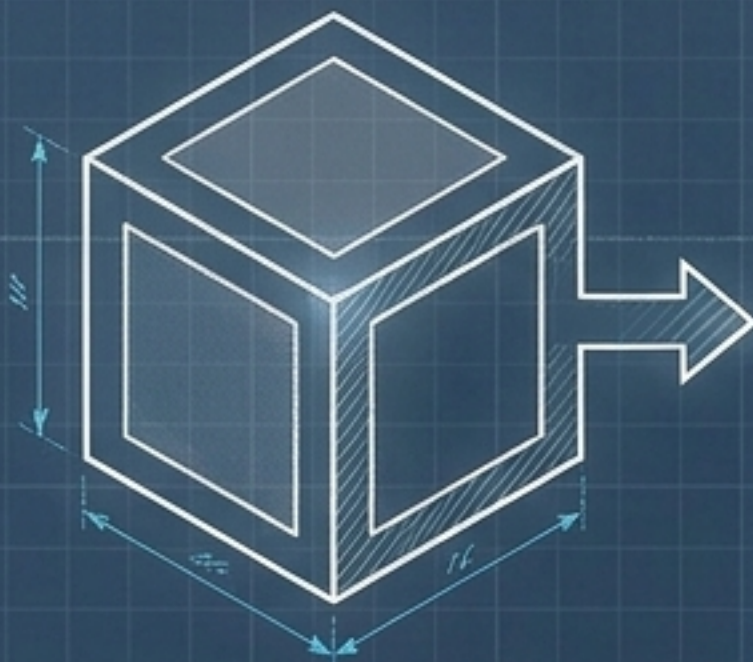
「能力・案件・結果」の3分離評価と、
職務・習熟度の明確な分離

3. どう育て、OJTで回すのか？

5年間の時間軸ロードマップと、
日/週/月で回すOJT運用ハブの実装

汎用的な「公的基準」を、自社で使える「育成計画」へ変換

厚労省
職業能力評価基準
(営業)



人材育成変換エンジン v0.2.2



自社育成モデル
(10領域・100項目)



ゼロから作らず、公的基準の骨格に実務知を 「プラグイン」する構造

実務・外部知見プラグイン

研究・実務補完 37項目

育成設計レイヤー

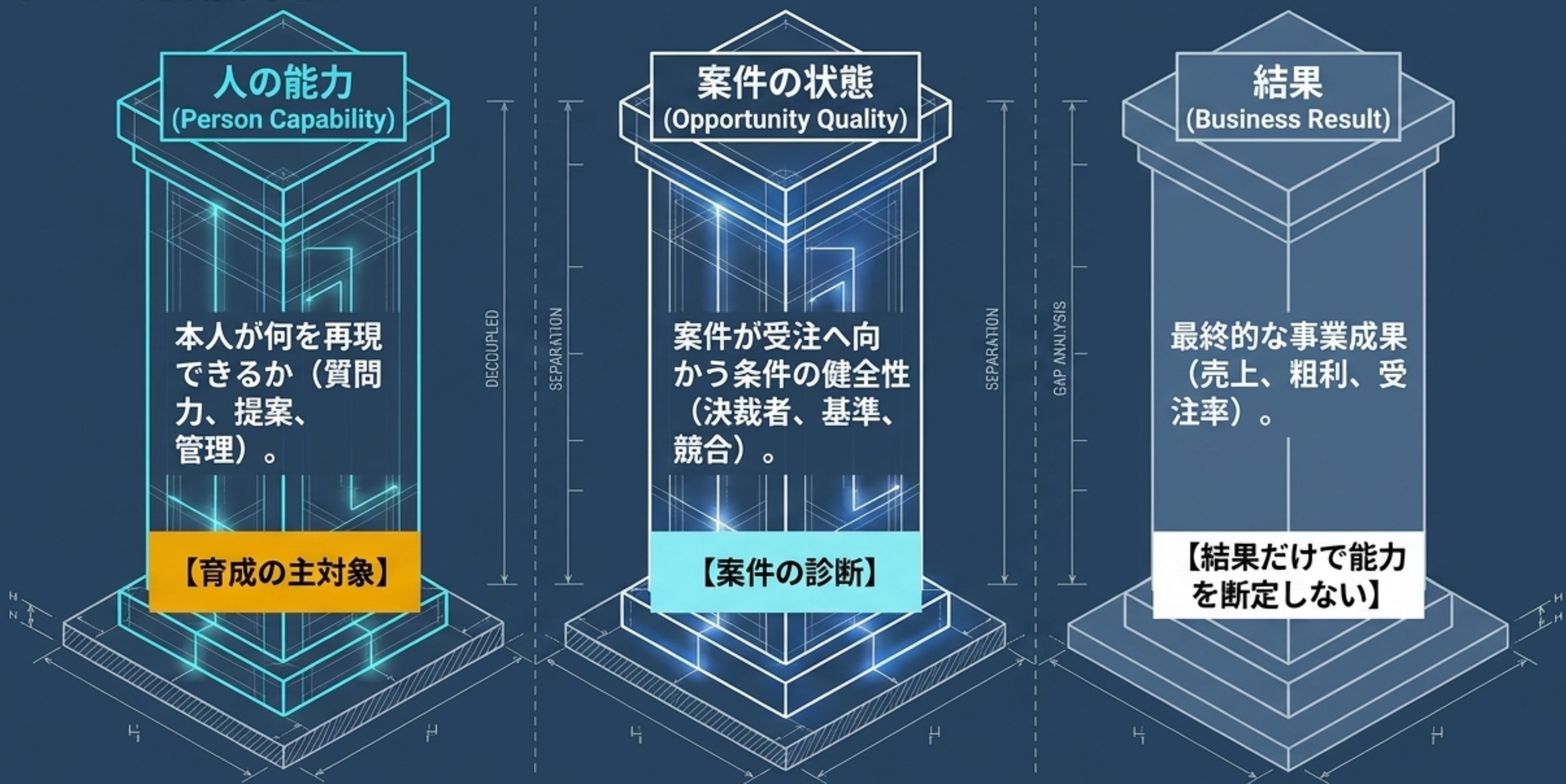
12項目

公的基準レイヤー

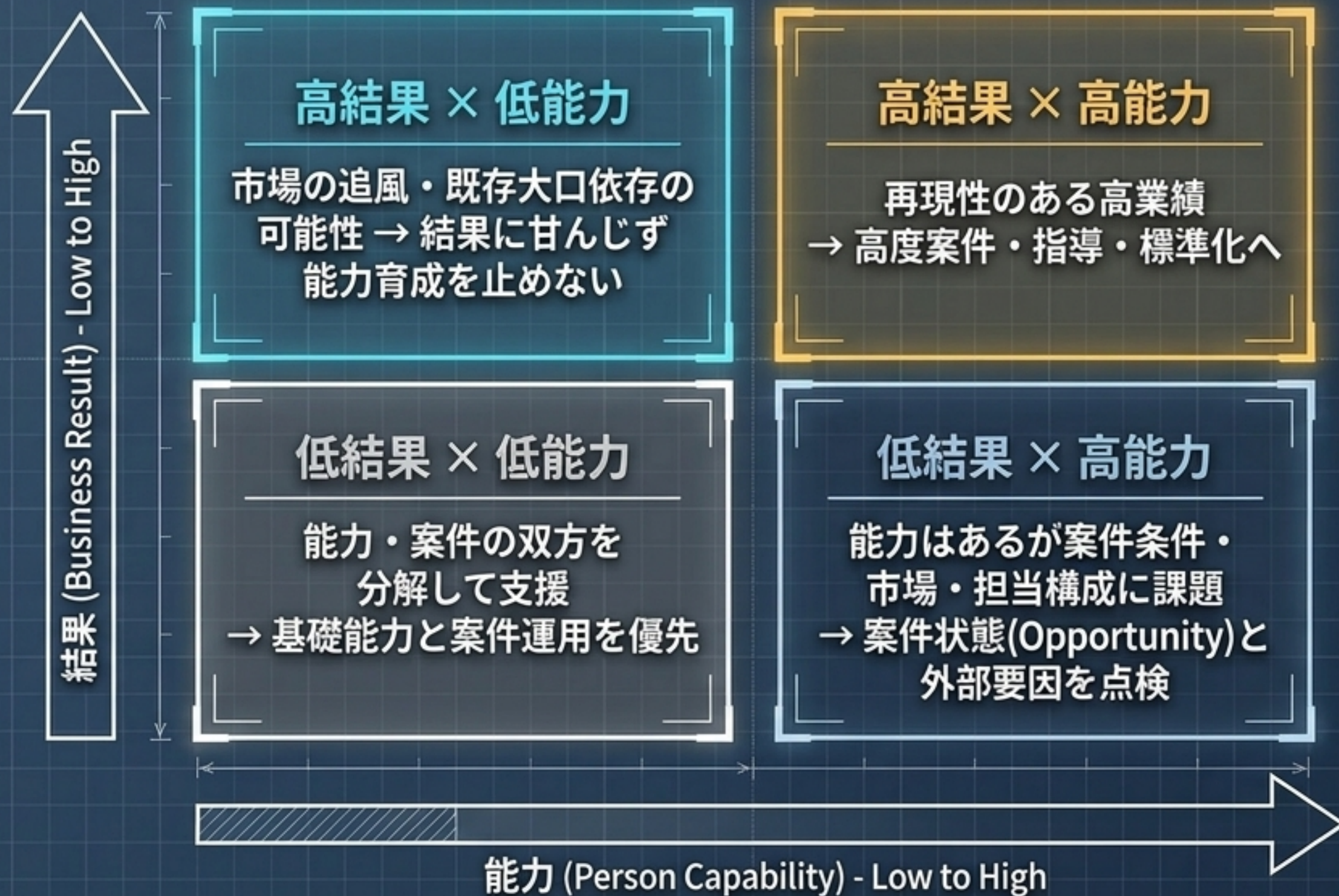
厚労省 公式明記 24項目 +
公式展開 27項目

複雑B2B営業に必要な要素
(SPIN, MEDDPIC等)を上
乗せし、総項目数100・10
の能力領域で構成される
第一号モデル。

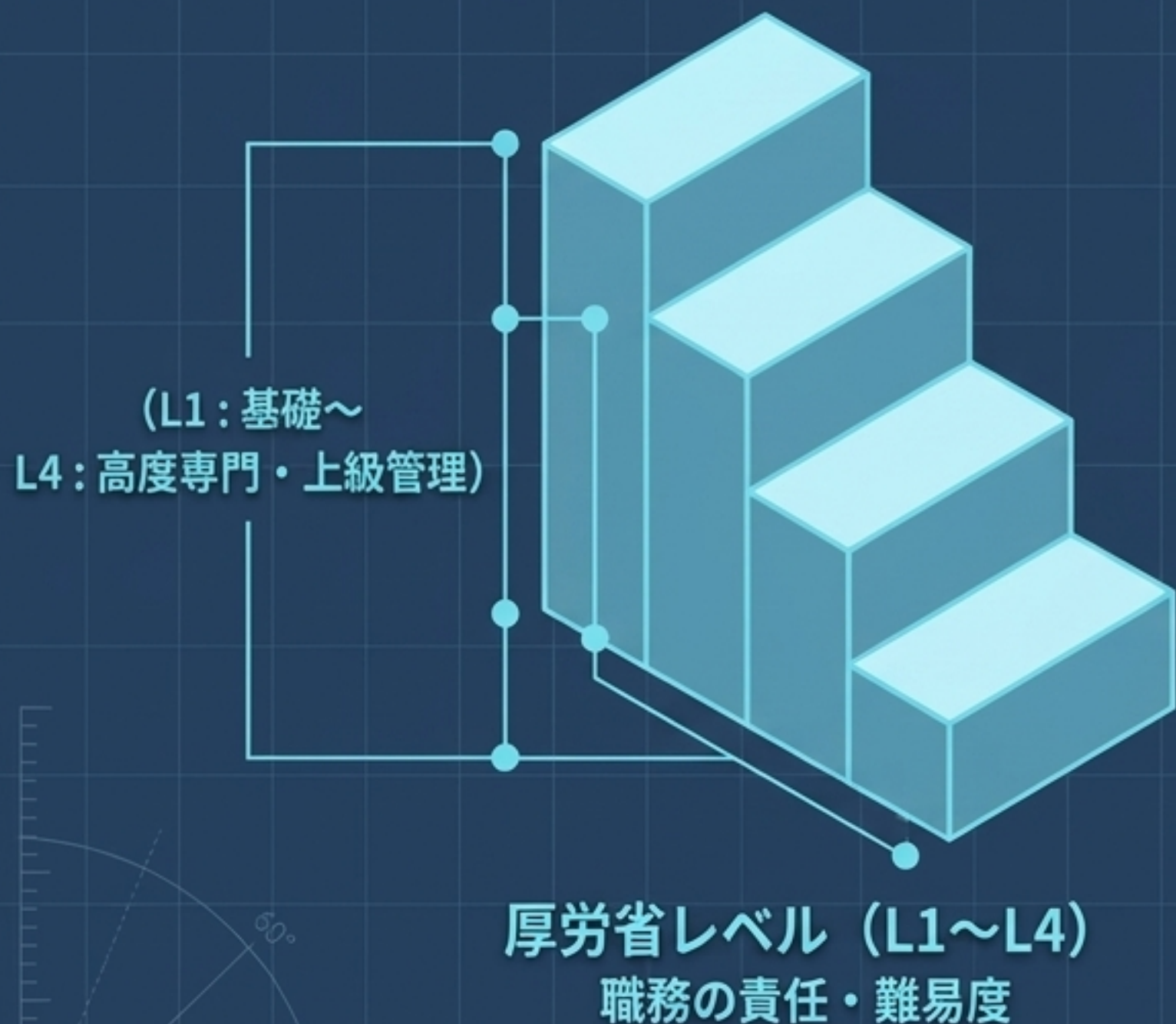
「売上が高い＝能力が高い」の誤解を防ぐ。 営業の3分離評価



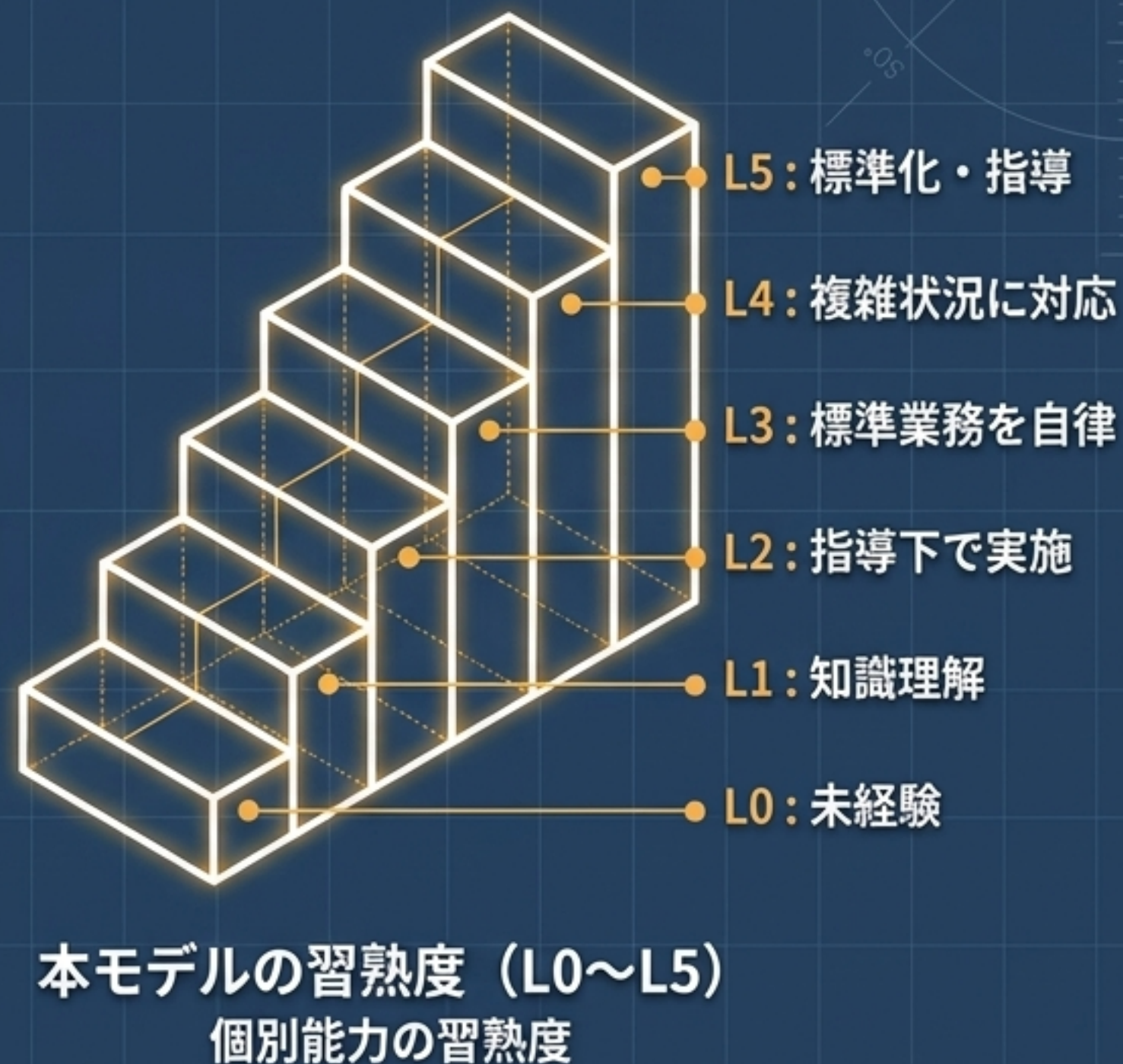
能力と結果を切り離すことで、 正しい育成アプローチが見える



職務レベル（難易度）と個人の習熟度を明確に分離する

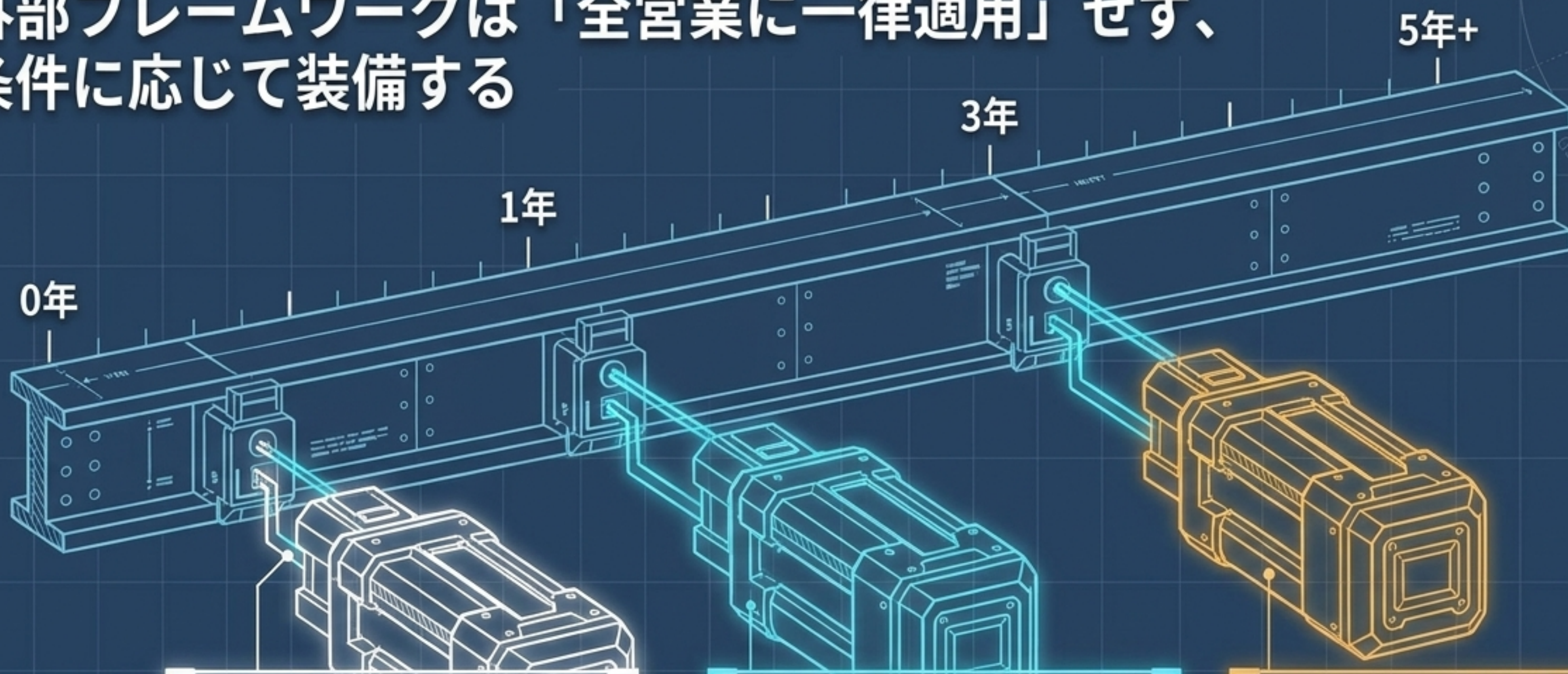


≠



⚠ 年数だけで独り立ちを判定しない。「未経験(L0)=低評価」ではなく、観察可能な証拠でL0～L5を判定する。

外部フレームワークは「全営業に一律適用」せず、 条件に応じて装備する



【SPIN】（商談・ヒアリング）

Timing: 3ヶ月以降

適用条件: 月次育成テーマ、ロープレ、
同行・実商談の振り返りで使用。

【MEDDPIC】（複雑案件レビュー）

Timing: 1年以降

適用条件: 高額・長期・複数関係者等の
「複雑案件」が発生した時点のみ適用。
全案件には使わない。

【Challenger】（高度営業・洞察提案）

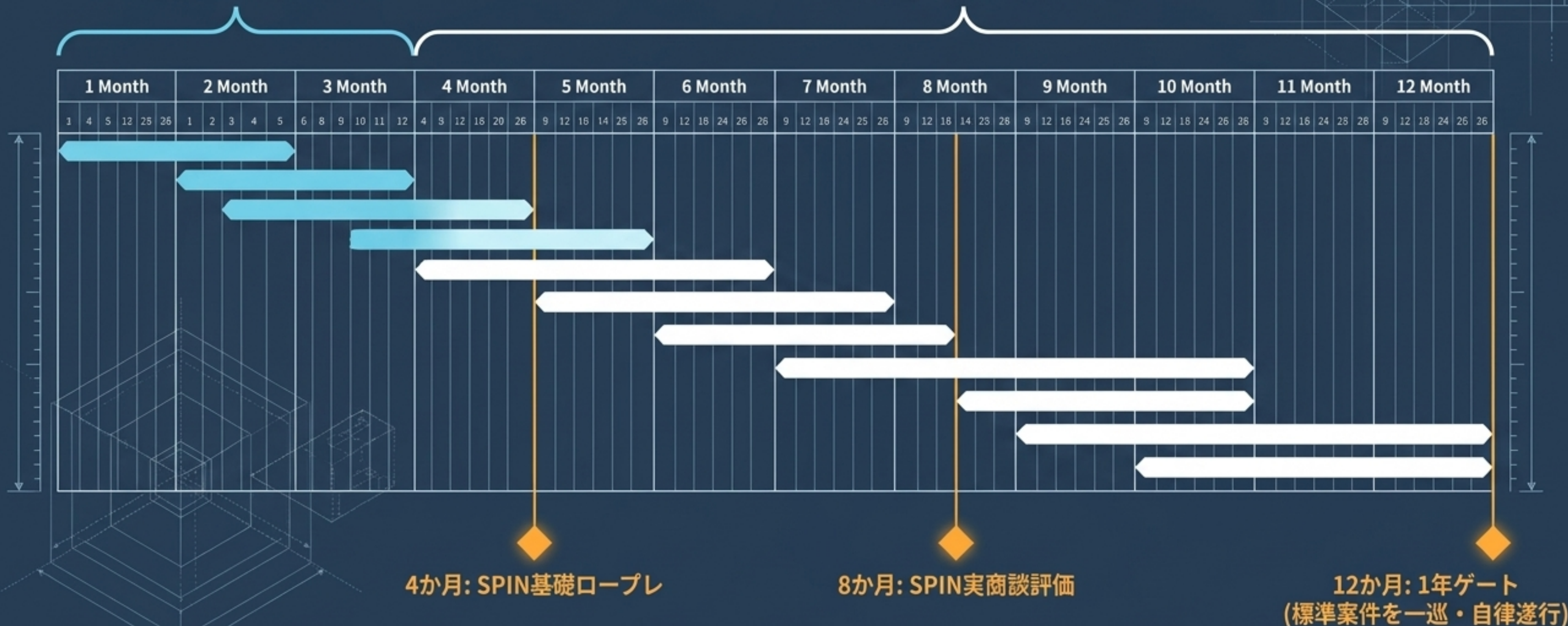
Timing: 3年以降を目安

適用条件: 複雑B2B・高度提案での
適用可否を判断。必須化しない。

1年目の育成ガント：基礎構築から標準案件の自律化へ

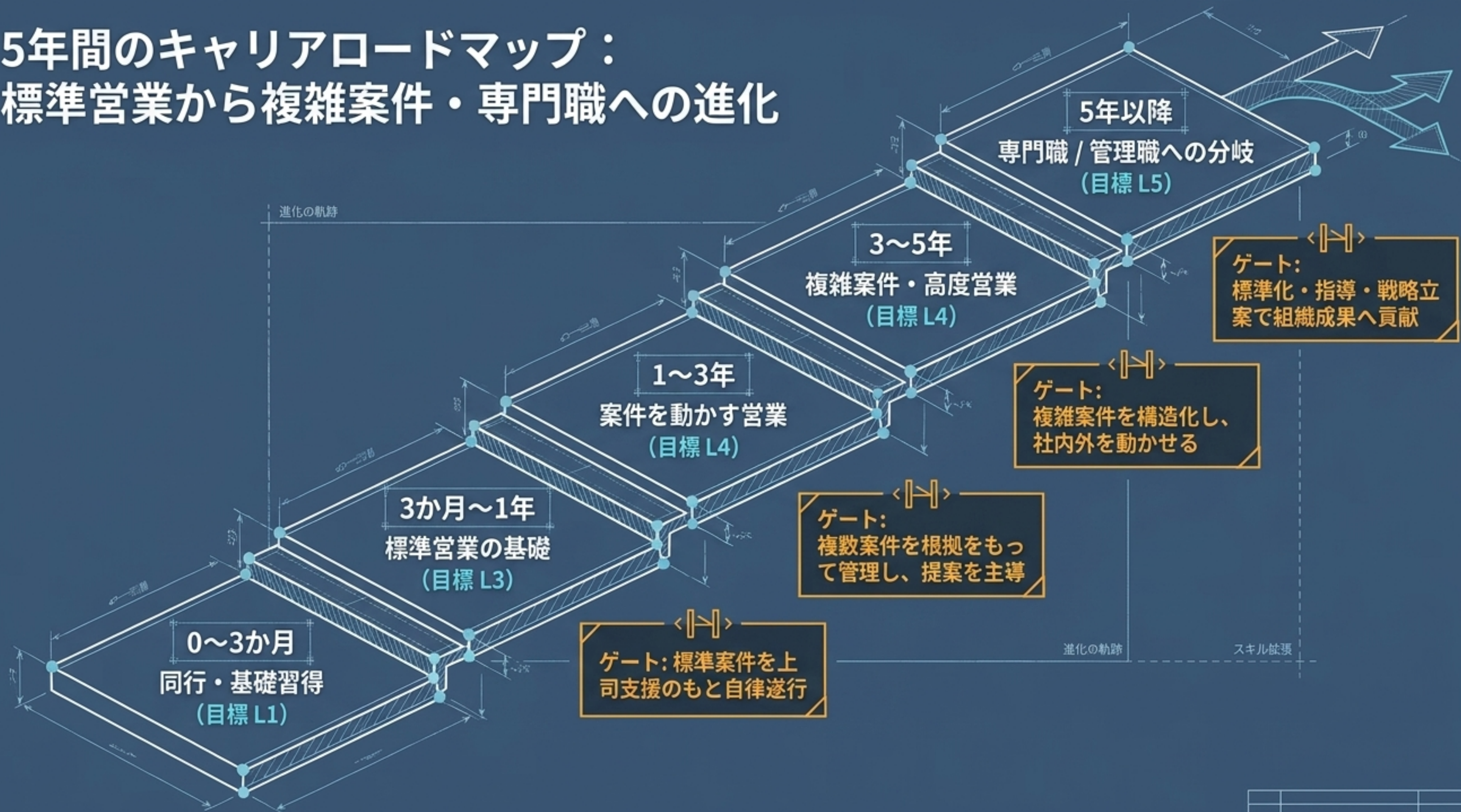
導入：営業の土台作り
(A 営業基礎, G01 社内連携)

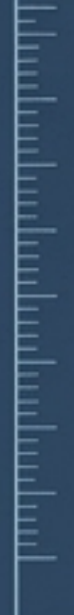
実践：標準的な既存顧客・小規模案件の自律化
(B~Hの基礎, F01~F04 案件管理)



※0~3か月、1年等の時間軸は設計仮説。自社の商品・商談期間に応じて調整可能。

5年間のキャリアロードマップ： 標準営業から複雑案件・専門職への進化

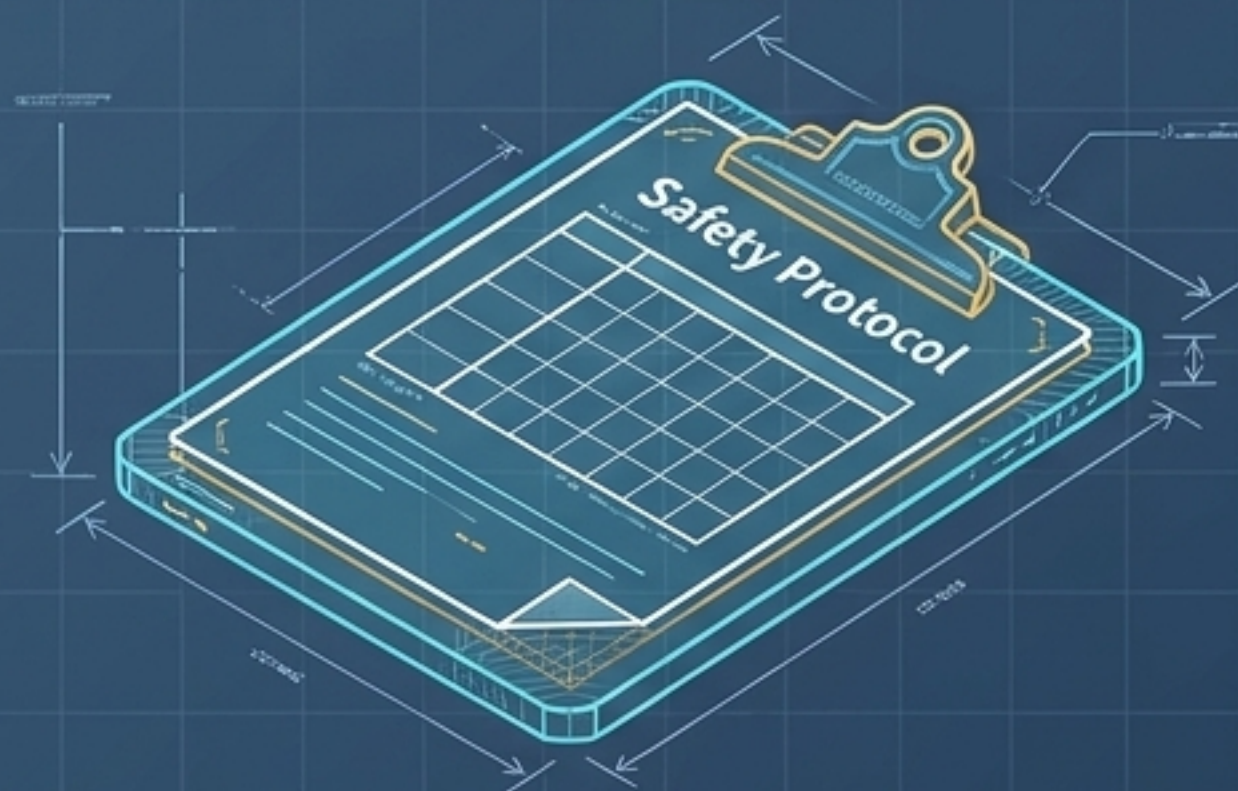




- CamScanner

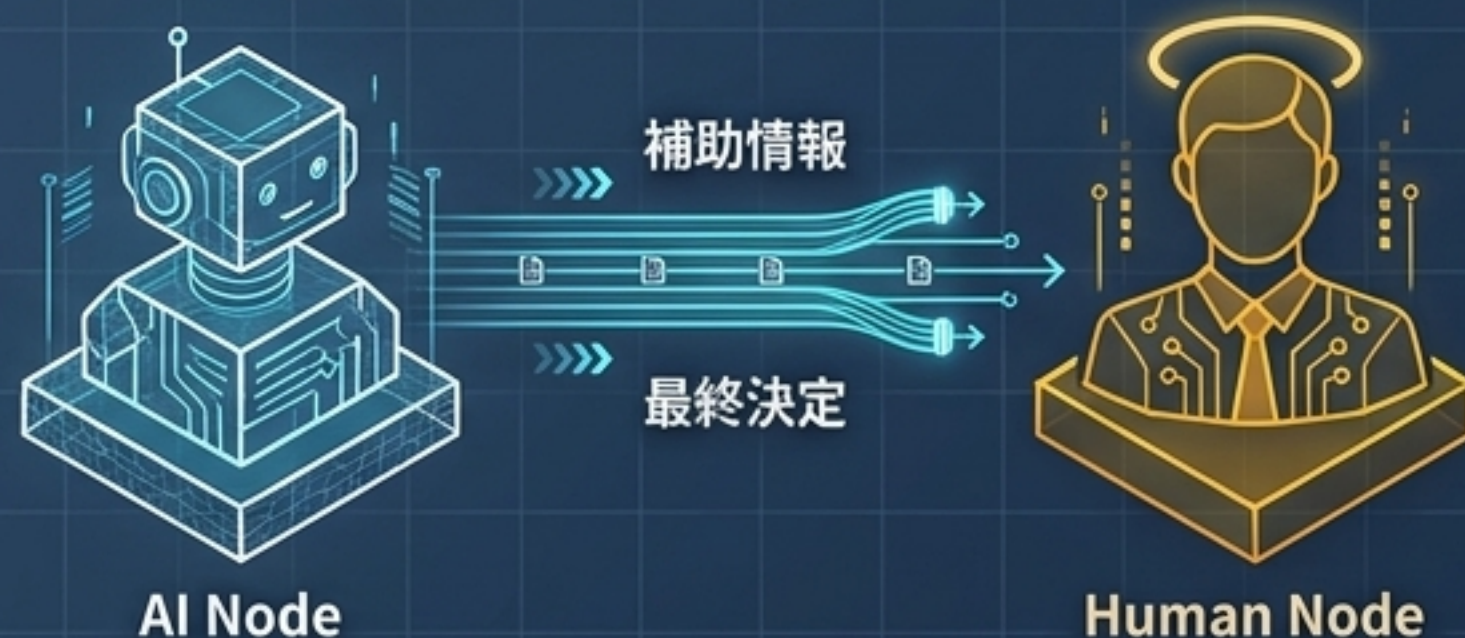
評価者ルールとAI活用の原則

評価のルール



1. 「印象」ではなく「観察可能な行動・証拠」を優先する。
2. 本人の売上結果と能力評価を混同しない。

AI活用のルール



3. 機密・顧客情報の入力時は、承認済み環境と匿名化ルールを徹底する。
4. AIによる商談分析・予測は「補助情報」。最終的な育成・人事判断は「人」が責任を持つ。

- ・膨大な「能力一覧の作成」作業をスキップ。
- ・厚労省基準の骨格と、実務知見を融合した第一号モデル。
- ・即座に「自社育成への落とし込み」からスタートできる育成マスター v0.2.2。

 Gemini Notebook