

各位

■新入社員育成研修の目的／ねらい

※対象: 2021年4月入社^の大学卒・短大卒・専門卒・高校卒

1. 「新入社員の定着・育成を異業種他社の同期社員との交流・グループワーク通して効果的に実現する」
2. 「異業種他社の同期社員とのコミュニケーションにより、相互刺激・相互啓発効果が発揮され定着率が上がる」
3. 「定期的な実施により新入社員自身の成長・変化が明らかになる」

・新入社員教育における、「新入社員(若手社員)と企業との間のギャップ」とは？

●新入社員の声

「自発的に動けと言われても、
何からやればいいのか見当もつかない」
「先輩たちが自分の仕事に忙しそうで育ててもらえない」
「将来、不安だなあ...、先輩や上司にも相談できないし」

ギャップ

○企業の声

「言われたことしかやらないし、言われるまでは動かない」
「指導を任されたものの、忙しくて見てあげる余裕がない」
「昔は、先輩の背中を見て盗めと言われたものだけだな...」

※これらのギャップの原因として...

- ・教育専門部門がなく、名ばかりのOJTで現実には「放任」されている。
- ・教える側の社員が、新入社員の特徴や個性を理解していない。
- ・新入社員が自ら育つ「仕組み・環境」が整えられていない。

■「この状態が続くのは、良くないことは分かっている。けれどどうしたらいいの？」にお応えします。

せっかく採用した、自社の未来を担う新入社員の初年度研修。

個社ごとでは大変な新入社員教育を、「他社と合同で行う“年間教育プログラム”」を通じて、トータルにサポートする内容としています。

- * 入社後3か月、半年、11か月といった、「社会人生活に慣れる時期」・「仕事を覚え始める時期」・「いよいよ先輩になる時期」に抱えている「悩み」や、感じている「やりがい」を他社の新入社員と交流することで解消・強化します。
同時に、社外の同期ネットワークを作る機会と相互刺激の機会とします。

■「若手人材の育成(＝定着)」は経営課題の優先テーマであることは、間違いありません。

「新入社員(若年層)を、定着させ育てる仕組み・環境づくりにお役立てください。」 (※詳細コンテンツ案は次頁)

「2021年度 年間を通した新入社員育成研修概要」

| 時期 | テーマ | 研修プログラムの考え方 |
|----------|--|---|
| 2021年7月 | 大テーマ「アクションできる新人育成」 中テーマ「挨拶・言葉遣い・礼儀・身だしなみのチェック」 小テーマ「自ら課題を発見して、課題を解決する目標設定を行うスキル育成」 | 社会人基礎力「アクション力」 を軸に * 主体性→物事に進んで取り組む力 コミュニケーションゲームを通して「沈黙・無反応・無表情」すなわち消極性が生み出す危険性とどうしたら良いかを学ぶ * 働きかけ力→他人に働きかけ巻き込む力 忙しい先輩上司に「どう話しかけて良いか」を軸に、働きかけの基本を学ぶ。 * 実行力→目標を設定し確実に行動する力 「仕事の習得」に自ら目標設定を行う習慣作りを学ぶ |
| 2021年11月 | 大テーマ「チームワークを大事にする新人育成」 中テーマ「挨拶・言葉遣い・礼儀・身だしなみのチェック」 小テーマ「相手を尊重しつつ、自分の意見をきちんと伝えられるスキル育成」 | 社会人基礎力「チームワーク力」 を軸に * 発信力→自分の考えをわかりやすく伝える力 * 傾聴力→相手の意見を丁寧に聴く力 * 柔軟性→意見の違いや立場の違いを理解する力 * 状況把握力→自分と周囲の人々や物事の関係性を理解する力 * 規律性→社会のルールや人との約束を守る力 * ストレスコントロール力→ストレスの発生源に対応する力 これらを「正解の無いグループワーク」「正解のあるグループワーク」「スピードが求められるグループワーク」等を通して体感してもらう。 同時に自分の強み弱みを理解してもらう。 |
| 2022年3月 | 大テーマ「新入社員から2年目社員へのステップアップ」 中テーマ「新入社員と何が違うか(会社から見て、同僚から見て、上司から見て)」 小テーマ「入社後、成長した点を再確認」 | 上司・先輩へのアンケート を実施し、「この1年で成長した点、努力が必要な点、期待している点」を生コメントとして頂く。 * 言葉とは異なる「文字」から上司・先輩の思いを受け止める。 * グループワークを通して「新入社員と2年目社員との違い」「自分が考える理想の2年目像」をまとめてみる。 * 理想像に対して「課題」を明らかにする * 2年目としての目標設定、決意表明を行う |

※開催時期・プログラムの一部は、必要に応じ変更することがあります