

新入社員がスタートダッシュを切るうえで 大切な観点とは？

～ 新入社員向け 配属後スタートダッシュ研修 ご参考資料 ～



1. そもそもの、スタートダッシュの重要性

スタートダッシュ

- 1 スタート直後の全力疾走
- 2 物事に最初から全力を出して突進すること

【なぜ、良いスタートダッシュが重要か？】

その1 スタートダッシュが、**第一印象**を決める

⇒第一印象は、その後の人間関係に大きな影響を与える

その2 スタートダッシュが、**良いキャリアの土台形成**につながる

⇒この時期の仕事の取り組み方、人への向き合い方が良くも悪くも自分の基礎・基本(≡土台)になる

その3 スタートダッシュが、**様々な仕事の機会**を得られる可能性を高める

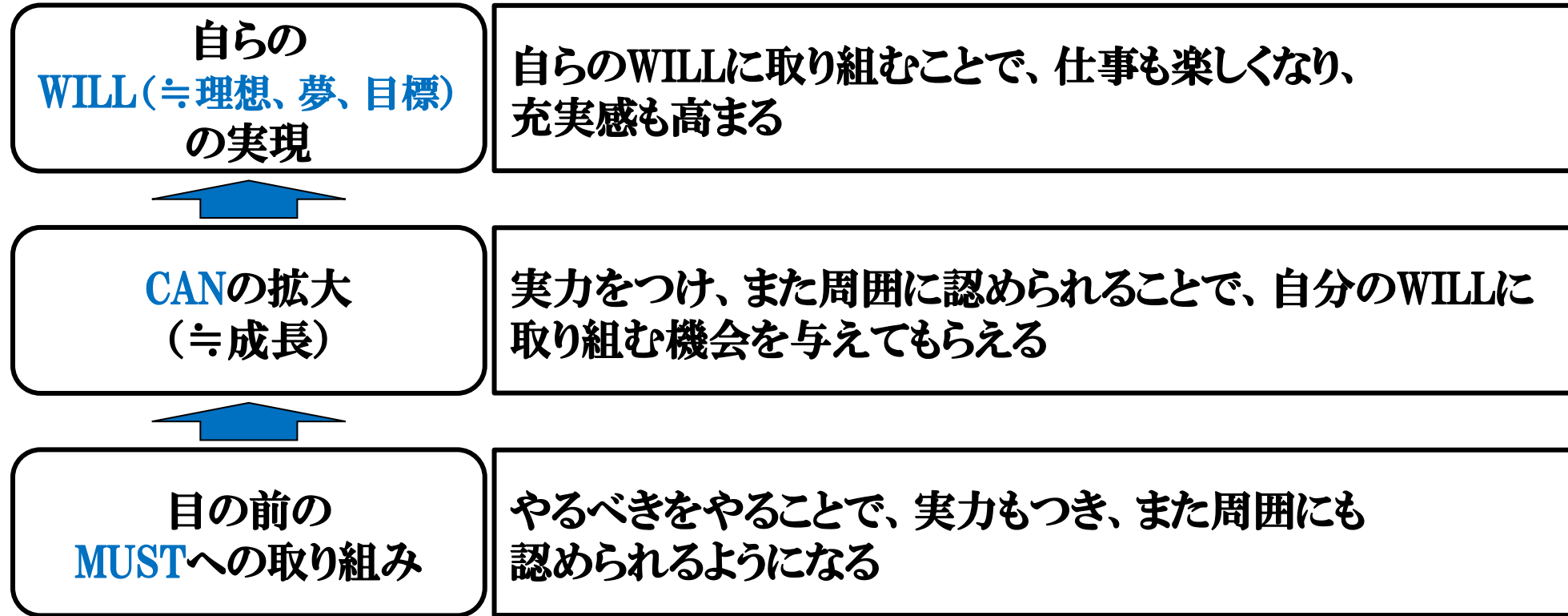
⇒様々な仕事の機会は、大変ではあるものの、自らの成長・やりがい(≡仕事の充実度)にもなる

新入社員が自身の社会人生活をより良いものにするためにも、
より良いスタートダッシュを切ることが重要です。

では、新入社員が配属後のスタートダッシュを切るために大切な観点とは？

2. スタートダッシュを切るために大切な観点

その1 WILL(≡理想、夢、目標等)の実現プロセス



自らのWILL実現に向けては、
CANの拡大(≡成長)と**目の前のMUSTへの取り組みが必要です。**
スタートダッシュを切るには、まず新入社員が上記プロセスを理解することが重要です。

2. スタートダッシュを切るために大切な観点

その2 スタート時に意識・行動すべきこと

その1 期待の把握

⇒新人としての期待に応えるためにも、まずは何を期待されているのかを把握することから

その2 機会平等・結果不平等

⇒配属時、平等に与えられる機会を如何に「良い意味での結果不平等」にできるかどうか

その3 仕事の質

⇒雑さ、が癖にならないよう、まずはスピードよりも質

その4 教わり上手

⇒新人はまずは教わる立場。教わり上手で在れるかどうか、その後の成長を左右する

その5 可愛がられる新人

⇒上司・先輩から可愛がられる(≡支援される)新人になれるかどうか

※ゴマをすれ、ということではない

上記は新入社員が社会人として働くうえでの、大切なポイントです。
上記を踏まえ行動することで、新入社員は**配属後のスタートダッシュ**を切りやすくなります。

3. プログラム概要案

<本企画の狙い>

新入社員が職場への配属後、良いスタートダッシュを切ること

1日(9:00~17:00) ※実施時間は相談可

■導入

GW・講義:「スタートダッシュとは?」「なぜ、スタートダッシュが重要か?」

セッション1 WILLの再確認

個W・GW:「①私のWILL ②WILLの理由・背景 ③WILL達成時の具体的状態」

講義:「WILLの実現に必要なCANとMUSTへの取り組み」

セッション2 WILLの実現に向けたCANの拡大(≒成長)、

目の前のMUSTへの取り組みにおいて大切なことの理解

ケースワーク:「3人の新入社員」

※ケースを通じて、成長する人、成長しない人の特徴を理解する

講義:「仕事ができる人」「スタート時に意識・行動すべきこと 5つの気構え」

(1)期待の把握 (2)機会平等・結果不平等

個W・GW:「研修期間の振り返り」(学び、気づき、自身の強み、課題の把握)

※導入研修の最終日を想定(実施時期は応相談)

(3)仕事の質

GW:「教わり上手 VS 教わり上手ではない人」

(4)教わり上手 (5)可愛がられる新人

■まとめ

個W・GW:「社会人スタートダッシュ「私の行動指針3カ条」の策定」

4. プログラムコンテンツご参考

配属後に良いスタートダッシュを切ることが重要です。

スタートダッシュ

- 1 スタート直後の全力疾走
- 2 物事に最初から全力を出して突進すること

【なぜ、良いスタートダッシュが重要か？】

その1 スタートダッシュが、**第一印象**を決める

⇒第一印象は、その後の人間関係に大きな影響を与える

その2 スタートダッシュが、**良いキャリアの土台形成**につながる

⇒この時期の仕事の取り組み方、人への向き合い方が良くも悪くも自分の基礎・基本(≒土台)になる

その3 スタートダッシュが、**様々な仕事の機会**を得られる可能性を高める

⇒様々な仕事の機会は、大変ではあるものの、自らの成長・やりがい(≒仕事の充実度)にもなる

良いスタートダッシュを切ることができれば、皆様の社会人生活もより良いものになっていきます。

スタート時に意識・行動すべきその1は、「**期待の把握**」です。

1年目の
初期目標

期待以上

期待通り

期待以下

STEP4 + α の付加価値の行動

STEP3 + α の付加価値の検討

STEP2 期待の行動

STEP1 期待の把握

- ①まず何より、相手が何を求めているのか？(≒相手のニーズ)
- ②なぜ、それを求めているのか？(≒目的・理由・背景)
- ③どのようなレベルを求めているのか？(≒質・基準)
- ④いつまでに必要か？(≒納期・スピード感)

初めのうちは、誰でも期待の把握をなかなか上手に行うことができません。上手に行うためには、「相手に遠慮せず、しつこく確認」することが重要です。

WILL(≒理想、夢、目標等)を実現するためのプロセスについて記載します。

自らの
WILL(≒理想、夢、目標)
の実現

自らのWILLに取り組むことで、仕事も楽しくなり、充実感も高まる

CANの拡大
(≒成長)

実力をつけ、また周囲に認められることで、自分のWILLに取り組む機会を与えてもらえる

目の前の
MUSTへの取り組み

やるべきをやることで、実力もつき、また周囲にも認められるようになる

自らのWILL実現に向けては、CANの拡大(≒成長)、目の前のMUSTへの取り組みが必要です。

スタート時に意識・行動すべきその4は、「**教わり上手**」です。教わり上手は、成長を加速させます。

<教わり上手>

ポイント1

成長意志

成長意志がなければ、どのような指導・育成も機能しない。
⇒成長意志を持つためには、自らのWILLを明確にしておくことが大切。

ポイント2

態度

自らの態度が、教える側の態度にも影響する。
⇒受け身ではなく、積極性、主体性が大切。

ポイント3

心の姿勢

心の姿勢が、本当の意味での成長を決める。
⇒教えてもらっているという謙虚さ、感謝の心を持つことが大切。

多くの人から、多くを学び、成長できるかどうかは、究極自分次第という「覚悟」が必要です。

◆最後に・・・

「社員にもっといきいきと働いてほしい」
「真の意味で活躍する社員を増やし、定着させたい」

今の**本気**の取り組みが、未来を変える

株式会社セルフ トランセンデンスまで

URL : <https://www.self-t.co.jp>

※疑問・質問、またはご依頼に関しては、
弊社から別途回答、あるいは、ディスカッションの機会を
設けさせていただきますので、self-t@self-t.co.jpに
お問い合わせください。