

人材育成・教育担当者必見
組織開発、人材開発のSTレポート

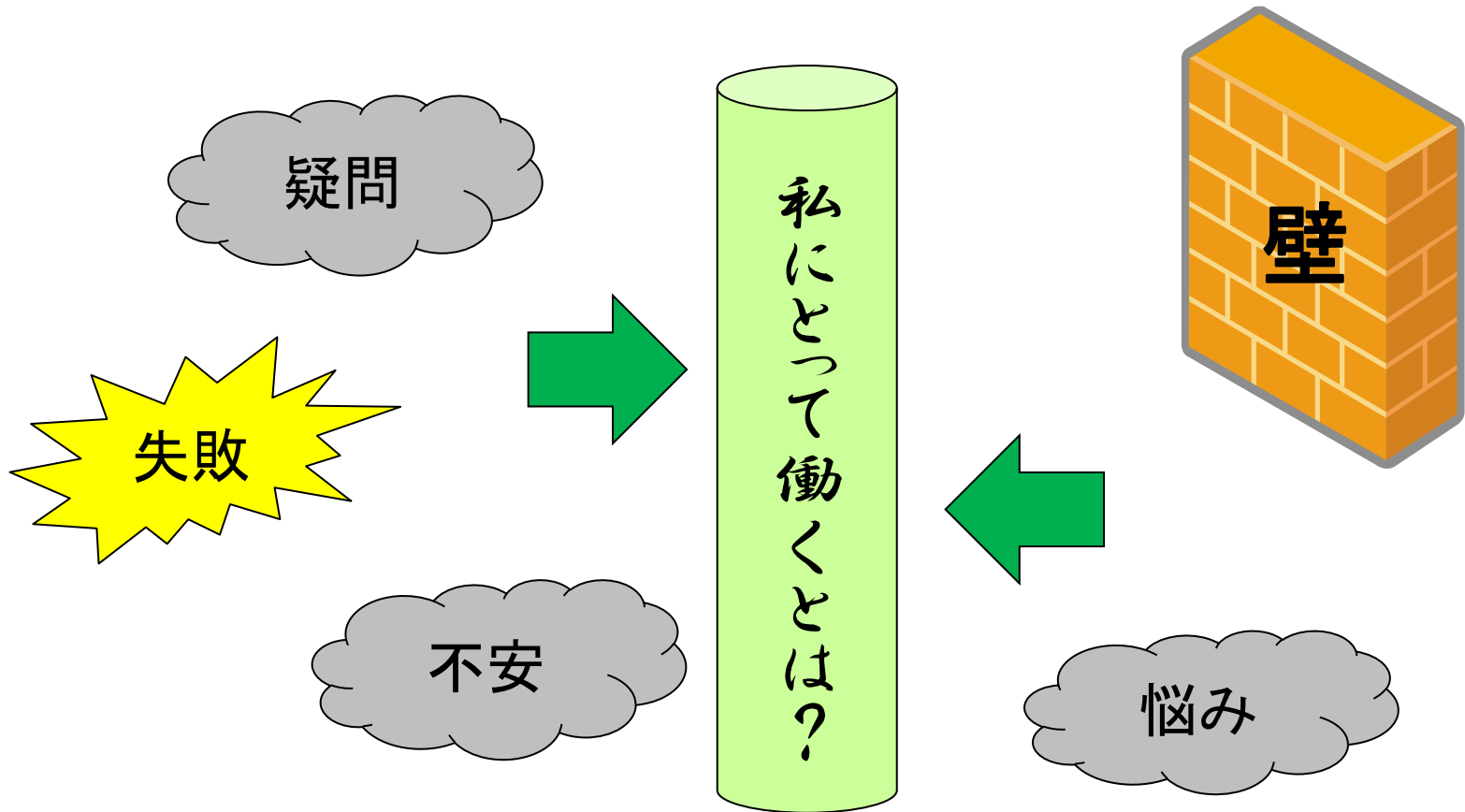
【新入社員導入研修】
～働く自分の“軸”を創る～



株式会社セルフランセンデンス

1. ”働く“ということに関する自分の”軸“の重要性

”働く“ということに関する自分の”軸“の重要性に関して記載いたします。



初めて社会に出る新入社員には、これから働くうえで多くの壁が立ちふさがります。このような時に立ち返る場所として、働くということに関する自分の”軸“を持つことが重要です。

2. 本プログラムのテーマ ～働く“ということに関する自分の”軸“の明確化～

プログラムテーマ:『”働く“ということに関する自分の”軸“の明確化』

＜これから社会に出る新入社員の現状について＞

少子高齢化、内需縮退、グローバル化、技術の加速化、デフレ経済、消費者の低価格思考等
そして昨今では、かの新型コロナウイルスの流行…。企業を取り巻く社会環境は極めて難しい時代だと言えます。
これらの影響を現場レベルで見えていくと、

- ・業務で成果を出す難易度が極めて高くなった
- ・成果を出すうえで重要な役割を担う上司、先輩はそれぞれに課せられた業務に追われ、部下への関わり、育成等が希薄になりつつあるというのが現状ではないでしょうか？

当然新入社員も、配属先でなかなか成果を出せず、仕事が辛く、楽しくないという状況に陥りがちです。
このような状況が続くと、「私はこの仕事に向いていないのだろうか？そもそも何でこの会社に入社したのだろうか？」と言った疑問を持ち、別の目標を持つわけでもなく退職していく……

弊社としては、実際にこのような方々と出会う中で、**辛くなった時に立ち返る場所**があったら良い。
いや、それ以上に、自分自身が**“今ここ”**で働く意味、意義をしっかりと見出せるようになってほしい
ということを中心に抱くようになりました。
このような思いを実現したい、そう考え ”働く“ということに関する自分の”軸“の明確化プログラムの
開発に至りました。

”働く“ということに関する自分の”軸“を持つことで、目の前の業務の意味、意義を知り、全力で取り組める。
また「なぜ、ここで働くのか？」と言う疑問を持った際に立ち返る場所がある。
そんなプログラムを我々は貴社の新人の皆様提供したいと考えております。

1日研修 ※時間は相談可

■導入 学びの場創りと狙いの理解

1. 社会人になるにあたって

GW:「ベストな挨拶の実践」 講義:「挨拶・基準の重要性」

個W・GW:「そもそも研修は誰のため、何のため？」

「学生と社会人の違いとは？」

講義:「社会人になるにあたって」

**※主体性を強化すべく、基本的には受講者自らが考えることを重視する
ファシリテーションを実施**

2. なぜ、働くのか？

(1)そもそも働くとは？

ケースワーク:「働く二人のインタビュー」

※生き生き働く人とそうでない人を描いたケース

講義・個W・GW:「働くとは、生きるためとより幸せに生きるため」

「より幸せに生きるための4つの報酬」

(2)自社とは？

講義+GW:「会社とは？ ビジネスとは？」

講義+GW:「自分の働く会社とは？」

GW:「どんな会社か？」「自社で大切にしている考え方は？」

個W・GW:「自社で働くうえでの日々の活動」

(3)私にとって、自社で働くとは？

個W・GW:「私にとって、自社で働くとは？」

※最終的には、“現時点での”自社で働く意味・意義を各自が策定

4-1. 自社の特徴

強みと 特徴その1

2010年創業以来、「中堅社員に**火**をつける」をテーマに掲げ、幹部職・管理職、中堅・リーダークラスの育成に強みと実績。昨今は、「世の中の、疲弊しているプレイングマネージャーに**火**をつける」をテーマに掲げ、より幹部職・管理職の成果・成長支援に注力。



強みと 特徴その2

「十人十色」「十組織十色」の思想による**オンリーワンプログラムの提供**。大手組織コンサルティングで働いた際に感じたパッケージの限界。
※ヒアリングから企画・提案力こそ、弊社最大の強み。



強みと 特徴その3

学び・気づきの「**実践**」へのこだわり。研修は学び・気づき終わりがち。「受講者満足度の高さ ≠ 現場での実践」に組織開発・人材開発の専門家として大きな問題意識。
※実践重視・こだわりの弊社独自のプログラム。

4-2. 他社との違い



他社から自社に切り替えていただけるお客様の声を踏まえ、
自社特徴を整理しました。

	他社	自社
プログラム	パッケージメイン ⇒一般論中心で、 受講者にマッチしないケースも	カスタマイズ力 ⇒個社毎に合わせた文脈で、 受講者も職場で実践しやすい内容に
研修の 進行	インプットが主 ⇒消化不良かつ やらされ感、受け身に	インプット以上にアウトプット重視 ⇒実践重視で1つ1つの落とし込みかつ 学び・気づきを楽しく、主体的に
全体設計	研修が点 ⇒その場での学び、気づき、 高揚感で終わりがち	研修を線 ⇒研修前後、周囲の巻き込みも含めた全体 ストーリー設計により、実践重視
講師の質	進行重視 ⇒ある一定の品質を担保すべく、 マニュアルに基づいた進行	個性重視 ⇒重視すべきMUST項目以外は、 基本的に講師の強みを活かしながら進行