

2年目社員が直面する 5つの壁とは？

【2年目社員研修 参考資料】

1. 本プログラムの主な問題意識

2年目になり、周囲からの期待や、責任が増える中で、
下記のような悩みを抱える2年目社員は、多くいらっしゃいます。

同期の〇〇さんは、
あんなにできているのに、
それに比べて自分は…

〇〇先輩の指示が、
腑に落ちないないなあ…

作業に追われて、
気づけば1日が
終わっている…

最近、先輩社員や上司に
あまり気にかけてもらえて
いない気がする…



そんなに高い目標
達成できるわけがない…

2年目社員

2. 2年目が直面する5つの壁

前ページおよび弊社のこれまでの経験も踏まえ、
2年目社員の方々が直面する5つの壁について整理しました。

<入社2年目の壁>

ステージ変化 認識の壁	新人ブランドに守られる1年目と、1プレイヤーとして期待される2年目には、大きな違いがある。にも拘わらず、そのステージ変化をあまり認識できていない。
停滞感 の壁	ゼロからスタートする1年目と比べ、成長スピードはどうしても鈍化してしまいがちになる。
(不安・不満の) 心の壁	「言っていることは分かる。けどね・・・そうは言っても・・・」 という想いが浮かんてしまう。
視野狭窄 の壁	日々の業務に忙殺され、ついつい目の前のこと、目先のことに集中してしまう。
期待と実力GAP の壁	周囲からの期待は、徐々に高まるにも拘わらず、その期待に応えられるだけの実力が追い付かない。

上記を踏まえ、「自ら壁を乗り越える」をメインテーマに据えたプログラムをご紹介します。

3. プログラム概要

個W：個人ワーク
GW：グループワーク

セルフリーダーシップの獲得

≡自ら「壁」を乗り越える力の強化

2 年目研修（1 日研修）

セッション1. セルフリーダーシップとは

講義：「リーダーシップの基礎・土台としての
セルフリーダーシップ」

※セルフリーダーシップ≡自ら「壁」を乗り越える力
ケースワーク：「2 年目社員がぶつかりうる5つの壁」

※今、身に付けるべき「セルフリーダーシップ」を
理解する

セッション2. ステージ変化認識の壁 / 停滞感の壁 （⇒成長）

個W・GW・講義：「1 年目、2 年目、3 年目の違い」

※正しく変化を認識する

個W・GW：「1 年目から現在までを振り返る」
「チャレンジ・成功体験インタビュー」

講義：「成長において大切な観点」

※振り返りを通じて、自己理解の促進、自己の成長を
確認する

セッション3. 心の壁（⇒エネルギーの使い方）

個W・GW：「今の自分と向き合う本音ワーク」

講義：「自らのエネルギーの効果的・効率的な使い方」
「変えられるもの VS 変えられないもの」

セッション3. 心の壁（⇒エネルギーの使い方） 続き

GW：「変えられるもの VS 変えられないもので検討」

※自らのエネルギーの使い方を把握し、
それを+に使えるよう検討していく

セッション4. 視野狭窄の壁（⇒目標設定）

講義：「目標設定のポイント」

個W・GW：「2 年目終了時の目標を検討する」

セッション5. 期待と実力GAPの壁

（⇒テーマは自らの改善として「PDCA」を予定）

講義：「PDCAのポイント」

個W・GW：「セッション4 の目標に対するPDの検討」

■研修のまとめ

個W・GW：「学び・気づきの整理と職場での
実践に向けて」

（※時間次第で事後課題）

※明日から前に進むための具体的行動を明確にする

3. プログラム概要

<補足>テキストイメージ

日々の中で成長する観点その2は、「体験を経験にする」ことです。

体験

違いは？

経験

体験は、個々人に直接的に与えられる、知的な諸操作が加えられる以前の**非反省的な意識内容**をさす。

経験が外界の知的認識という客観的な意味をもつのに対し、体験はより主観的、個人的な色彩が濃い。
すなわち、知性による整序や普遍化を経ていない点で客観性を欠き、具体的かつ一回的なできごととして情意的な内容までも含んでいる。

『日本大百科全書』(小学館)より

体験は「一回的なもの」であるのに対し、
経験とは「一回一回積み上がったもの」という違いがあります。

停滞感の壁を超えるには、確実に「日々の中で成長すること」が必要です。
日々の中で成長する観点その1は、「『己』を知る」ことです。

『己』を知る

自分が磨くべきこと(≒課題)が明確になる



自分はこれが得意だな
今の自分には〇〇が足りない



自分が磨くべきこと(≒課題)が明確になると、
意識をそこに向けられ、効率的、効果的に鍛えていくことができます。

ステージ変化認識の壁を超えるには、
2年目に求められる「期待の質の変化を把握すること」が必要です。

	1年目	2年目
期待	新人として、 仕事を覚える、職場に慣れる、 社会人の基礎を身に付けることを期待	一、プレイヤーとして、 先輩と同等の 仕事の成果を期待
状況	与えられた仕事を 指示を受けながら遂行	任された仕事を自分自身で完遂 +自ら周囲に相談・改善点を発信
仕事の 進め方	基礎・基本を徹底した 仕事の進め方	自立的な 仕事の進め方

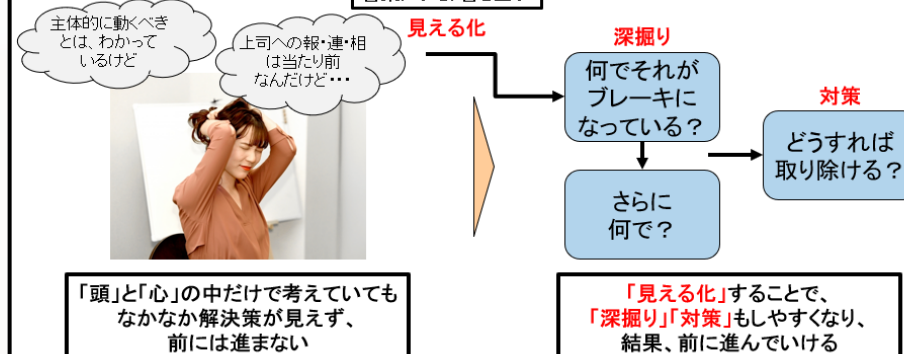
1年目と2年目では大きな「変化」が求められます。
2年目として、職場で自分に何が求められているのかをしっかりと認識することが重要です。

心の壁を超えるには、「見える化・深掘り・対策」が必要です。

【心のブレーキ】

言葉にする/書き出す

【見える化・深掘り・対策】



人は、多くのことを分かっています。
しかしそれができない主な原因の1つが心のブレーキです。

4-1. 自社の特徴

強みと 特徴その1



強みと 特徴その2



強みと 特徴その3

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。

「**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。

学び・気づきの「**実践**」へのこだわり。
研修は学び・気づきで終わりがち。「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

5. 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。