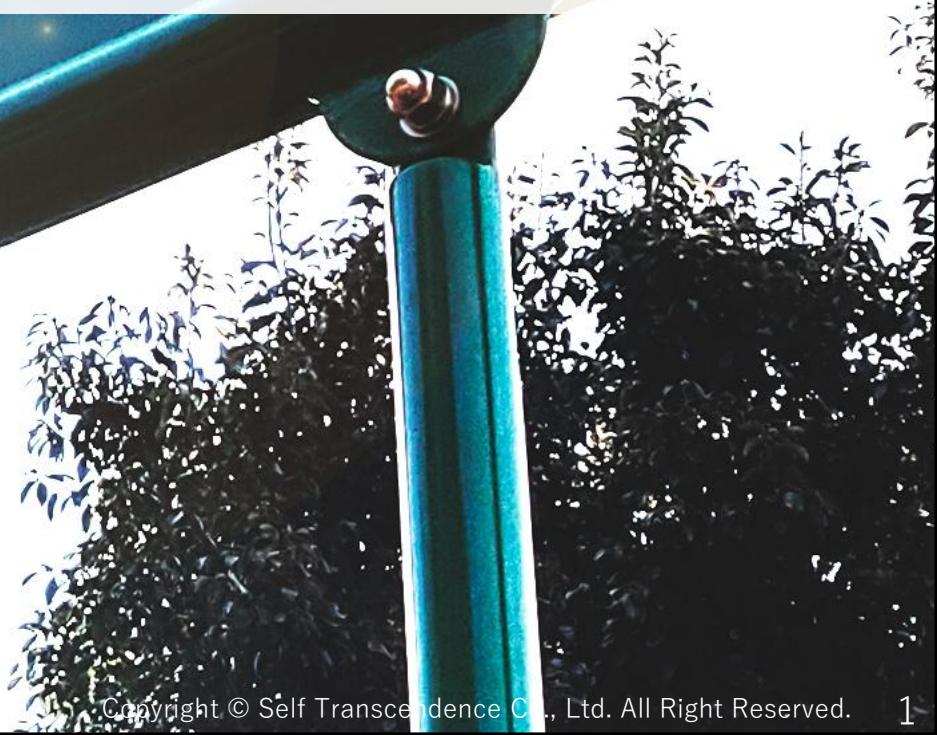


入社2年目に身に付けるべき
【セルフリーダーシップ】
～実践型 2年目社員研修～



1. 本プログラムの主な問題意識

本プログラムの主な問題意識について記載します。

今の会社で
キャリアアップする
イメージを持てない…
このままでいいのかな…

成長できている
感じがしない…

この仕事
つまらないな…
自分じゃなくても
いいじゃん…

他の会社（他の部署）
の同世代はもっと
いきいきしているのに…



2年目社員

2年目になって、周囲からの期待や、責任が増える中で、
上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。

2. 必要なフォローの方向性

「仕事に対してネガティブな気持ちがある… / 退職がちらついている…」

そのような状態から、本人一人の力で前向きに持ち直すことは相当難しい

一方、人事・教育担当者様の本音として…

「フォローしていくことの必要性はもちろん理解できる」

「でも、いつまでも手取り足取りフォローするのはどうなのか？」

若手の定着・活躍に向けて、
前向きになれるようフォローが必要

VS

そうは言っても、いつまでも
フォローするのは現実的ではない

【必要なフォローの方向性（≒本質）】

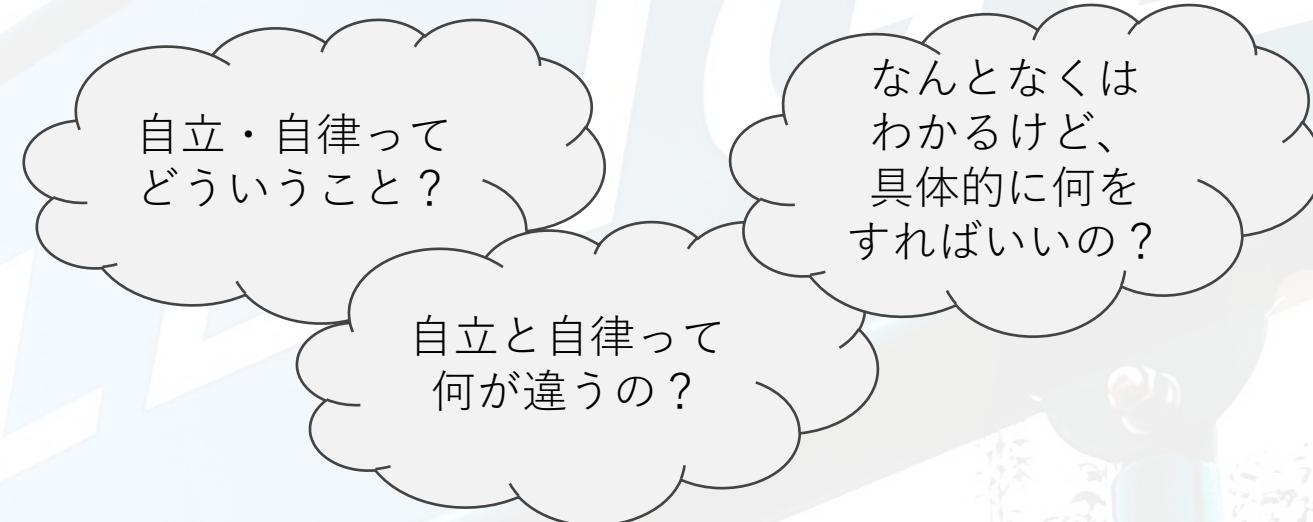
自立・自律のスタンスの醸成

⇒ 「自分で自分を前向きにできる」「自分で自分を変えられる」
そんな人材の土台づくり

3. 自立・自律のスタンス醸成

自立・自律のスタンスの醸成が必要、様々な企業様でよく聞くことですが…

受講者からよく挙がる声として…



自立・自律という言葉だけでは具体的なイメージを持てず、
実践に繋がりにくいことも…

なるべくイメージしやすい、記憶に残りやすい言葉で
伝えることが大事！

4. 本プログラムのコンセプト

【弊社 自立・自律のスタンス醸成のコンセプト】
自ら「壁」を乗り越える



【セルフリーダーシップ】 を獲得せよ！

4. 本プログラムのコンセプト

＜補足1＞セルフリーダーシップについて

【セルフリーダーシップ】

＜一般的な定義として…＞

- ✓ 自分に対して発揮するリーダーシップ
- ✓ 自分で自分を導くスキル

＜弊社の定義・重視する考え方＞

- ✓ 目の前の壁を自ら乗り越える力
- ✓ 自立・自律のスタンスの土台

多くの対象、取り組みが考えられるが、今回は**2年目**にフォーカス

セルフリーダーシップ
強化には

まだ早い

適切な
タイミング

少し遅い

1年目

- ・「社会人への適応」 ≒ まずは慣れる
- ・ルールや仕事を覚えるだけで手一杯の時期

2年目

- ・「新人ブランドの喪失」 ≒ 急に周囲の手が離れる
 - ・不慣れな中でも手が離れるので転びやすい時期
- ※ここで転ぶと、その後の独り立ち、活躍にブレーキがかかってしまう

3年目

- ・「3年間で1人前」 ≒ 独り立ちしていく
- ・今まで以上に結果にフォーカスされる時期

2年目の内に、自身が直面している壁を、自ら乗り越えていく
上記の過程を支援することで【セルフリーダーシップ】を養う

4. 本プログラムのコンセプト

＜補足2＞2年目社員が直面する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。

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。
心のブレーキ の壁	「やらなければいけないことは分かっている・・・けど」という心のブレーキがかかってしまう。
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。
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、目先のこと集中してしまう。

代表的な5つの壁を乗り越えることで、【セルフリーダーシップ】を強化する！

これまでの内容を踏まえ、プログラムを検討いたします。

5. プログラム概要

複数開催 + 実践期間により、職場で活かせる学びを掴む（単なるお勉強で終わらせない）

※セルフリーダーシップ（第1回）に加えて、ご要望のテーマ（第2回・第3回）を実施することにより、

貴社2年目社員の自立・自律の強化を図ります

1日目 5, 6月頃（時期は想定） 1日研修

主な狙い

自立・自律のスタンスを醸成するうえで
大切な観点を学ぶ

テーマ：セルフリーダーシップ

■導入 学びの場創り

講義 + 個W・GW：

「研修の全体像・目的について」

1. 入社2年目の壁とは？

ケースワーク：「2年目の田町さん」

講義：「2年目がぶつかり得る壁」

2. セルフリーダーシップのポイント

講義 + 個W・GW：

「セルフリーダーシップの発揮に向けて」

①ステージ変化認識の壁

②停滞感の壁

③心のブレーキの壁

④期待と実力GAPの壁

⑤視野狭窄の壁

※内容はご要望で調整可能

■まとめ 「学びの実践に向けて」

2日目 （約2, 3ヶ月後） 1日研修

主な狙い

自立・自律して仕事をするために、
業務遂行力を強化する その1（テーマ相談可）

テーマ例：ロジカルシンキング

■導入 学びの場創り

1. 取り組み内容の共有

講義：「前回テキストの振り返り」

個W・GW：「取り組みの結果共有」

2. ロジカルシンキングの必要性理解

個W・GW：「ロジカルとは？」

講義：「ロジカルシンキングの重要性」

3. ロジカルシンキングのポイント

講義：「ロジカルシンキングのポイント」

①ピラミッド構造

講義 + 個W・GW：

「縦の繋がり・横の水準・グルーピング」

②ロジックツリー

講義：「ロジックツリーの種類・活用」

個W・GW：「ロジカルシンキング実践」

■まとめ 「学びの実践に向けて」

3日目 （約2, 3ヶ月後） 1日研修

主な狙い

自立・自律して仕事をするために、
業務遂行力を強化する その2（テーマ相談可）

テーマ例：ロジカルコミュニケーション

■導入 学びの場創り

1. 取り組み内容の共有

講義：「前回テキストの振り返り」

個W・GW：「取り組みの結果共有」

2. ロジカルシンキングの発展形、 ロジカルコミュニケーションの重要性

講義 + 個W・GW：

「ロジカルコミュニケーションの重要性」

3. ロジカルコミュニケーションの ポイント

講義 + 個W・GW：

「ロジカルコミュニケーションについて」

①目的・目標 / 相手の明確化

②効果的・効率的な手段の明確化

個W・GW：「コミュニケーションの実践」

■まとめ 「3年目に向けた目標」

5. 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。		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。	
体験	違いは？	1年目	2年目
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てに対し、 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觀性を欠き、 具体的かつ一回的なできご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	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
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。		期待	状況
		仕事の進め方	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
		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認識することが重要です。	
『己』を知る  <p>自分はこれが得意だな 今の自分には○○が足りない</p>		【心のブレーキ】  <p>【見える化・深掘り・対策】</p> <p>「頭」と「心」の中だけで考えていてもなかなか解決策が見えず、前には進まない</p> <p>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。</p>	
自分が磨くべきこと(=課題)が明確になる  <p>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。</p>		見える化 <p>言葉にする/書き出す</p> <p>何でそれがブレーキになっている? さらに何で?</p> <p>どうすれば取り除ける?</p> <p>「見える化」することで、「深掘り」「対策」もしやすくなり、結果、前に進んでいける</p>	

6-1. 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。

6-2. 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。

プログラム	他社	自社
研修の進行	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
全体設計	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
講師の質	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
	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

7. 最後に

「社員にもっと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。