

【他社事例ご参考資料】

# 若手育成を通じた風土改革の取り組み ～実践型 2年目社員研修～

# 1. 本プログラムの主な背景

本資料は、実際の弊社のクライアント様のご支援事例をもとに作成しております。

本企画の概要を、以下に記載します。

## < 本企画の背景 >

2021年より、働き方改革、キャリア自律など、社員の働きやすさ、成長に向けた風土改革を推進

※2027年（創業100周年）に向けた取り組み

一方で…

事業面において、大きな苦戦を強いられているという実情も踏まえ、

2024年度から経営体制の変更

「利は現場にあり」「利は外にあり」「利は人にあり」という経営信条に基づいた  
風土改革の推進へ

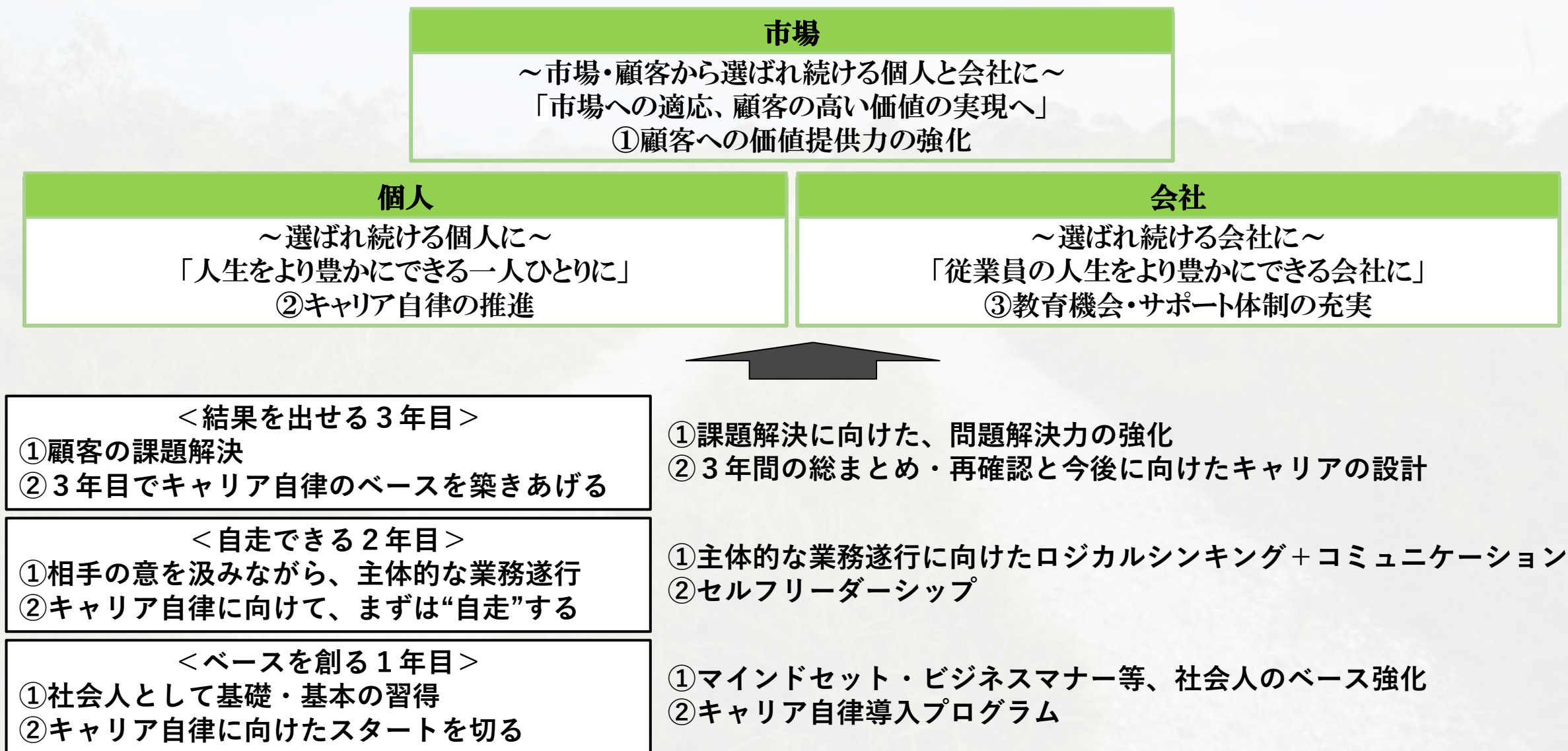
※風土改革（キャリア自律等）を引き続き最重要施策としつつ、  
改めて、お客様に目を向け、お客様に喜んでいただくサービスを追求していく方針へ

上記状況の中、クライアント様の若手育成担当者と  
1～3年目社員向け教育施策の検討へ



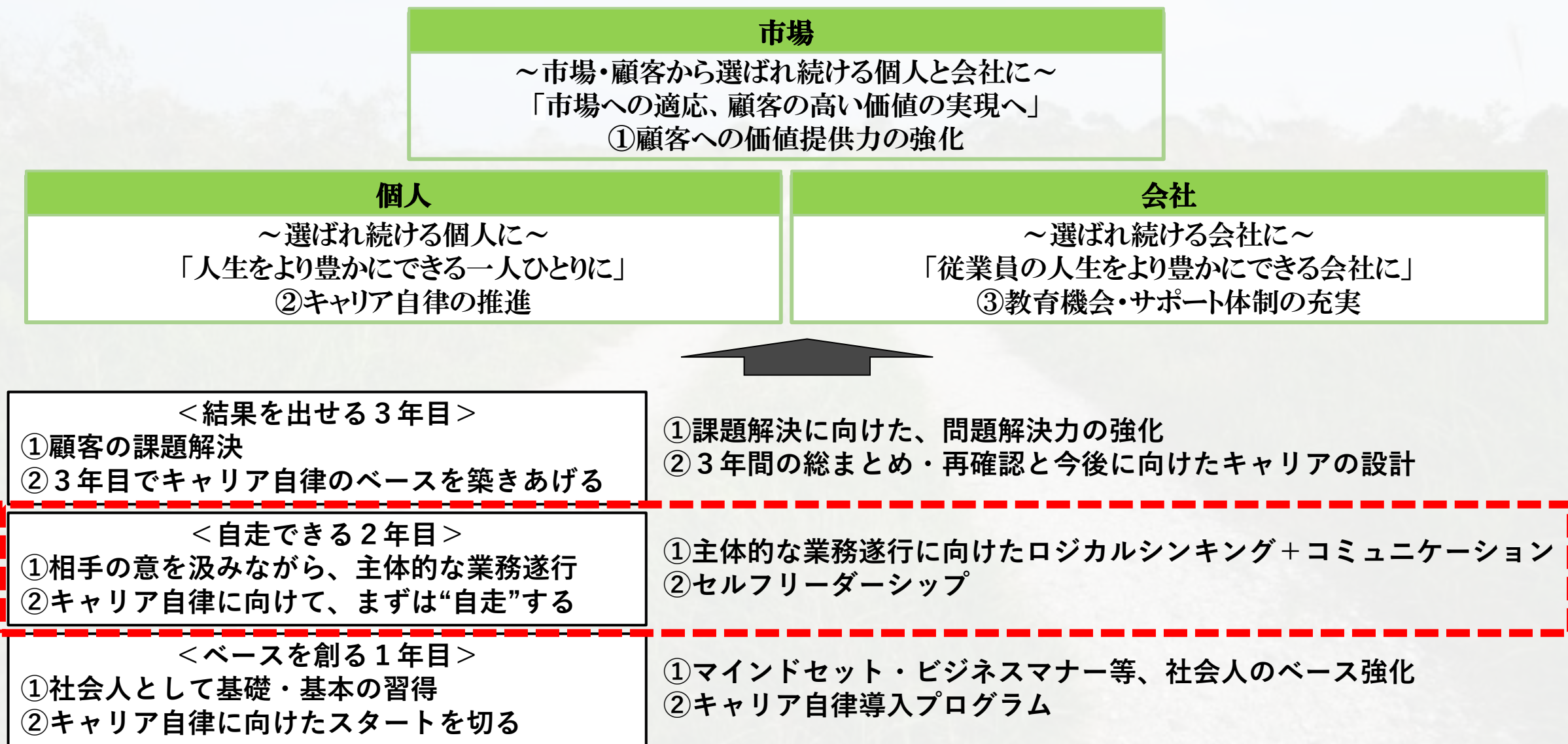
## 2. 本プログラムのコンセプト

前頁を踏まえて、25年度の若手育成（1～3年目）における、教育コンセプト・全体像を以下に設定しました。



## 2. 本プログラムのコンセプト

前頁を踏まえて、25年度の若手育成（1～3年目）における、教育コンセプト・全体像を以下に設定しました。





### 3. 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）

※プログラム内容はご要望に応じ相談可能

1日目 5, 6月頃（時期は想定） 1日研修

#### 主な狙い

主体的な業務遂行及び、2年目での  
キャリアにおける大切な観点を学ぶ  
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：

「研修の全体像について」

「本研修期間の目的」

#### 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

##### ①ステージ変化認識の壁

個W・GW：「1年目と2年目の違い」

講義：「期待の質の変化を把握する」

##### ②停滞感の壁

個W・GW：「やる気曲線×成長曲線」

講義：「成長において大切な観点」

##### ③期待と実力GAPの壁

講義：「着実なる実力の積み重ね」

■まとめ 「学びの実践に向けて」

2日目 （約2, 3か月後） 1日研修

#### 主な狙い

主体的に業務を遂行するために  
大切な観点を学ぶ その1  
テーマ：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」  
「周囲への疑問・質問」

##### 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か月後） 1日研修

#### 主な狙い

主体的に業務を遂行するために  
大切な観点を学ぶ その2  
テーマ：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」  
「周囲への疑問・質問」

##### 2. ロジカルコミュニケーションの 必要性理解

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」

### 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、 <b>先輩と同等の 仕事の成果を期待</b>
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	<b>自立的な 仕事の進め方</b>

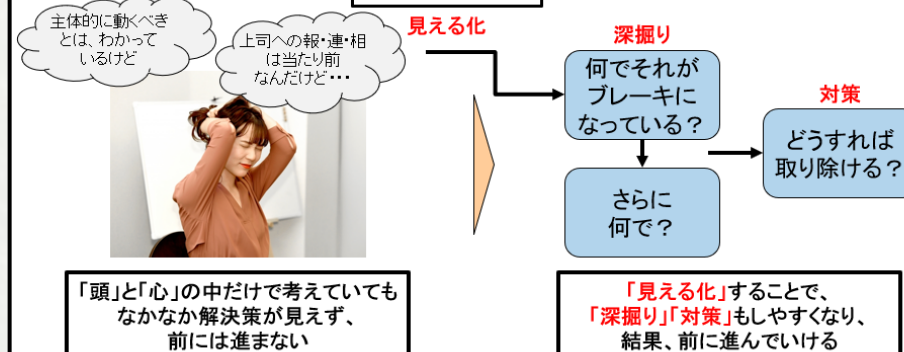
1年目と2年目では大きな「変化」が求められます。  
2年目として、職場で自分に何が求められているのかをしっかりと認識することが重要です。

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	<b>パッケージメイン</b> ⇒一般論中心で、 受講者にマッチしないケースも	<b>カスタマイズ力</b> ⇒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	<b>インプットが主</b> ⇒消化不良かつ やらされ感、受け身に	<b>インプット以上にアウトプット重視</b> ⇒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	<b>研修が点</b> ⇒その場での学び、気づき、 高揚感で終わりがち	<b>研修を線</b> ⇒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	<b>進行重視</b> ⇒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	<b>個性重視</b> ⇒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](mailto:self-t@self-t.co.jp)にお問い合わせください。