

3年目社員向け 自律型人材のベース創り

～実践型 3年目社員研修 ご参考資料～

1. 本企画の問題意識

3年目社員の方々に関して、よくお伺いする問題意識を記載いたします。

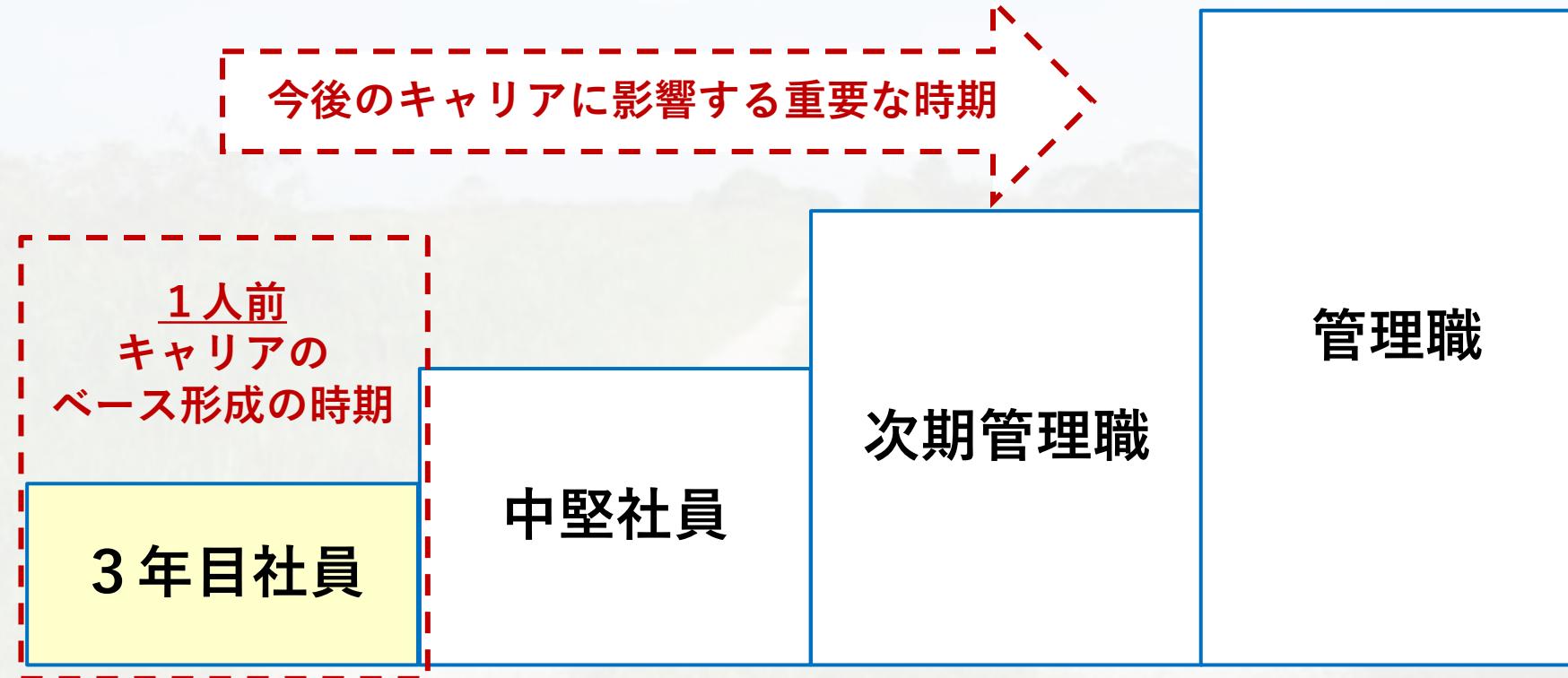
3年目を迎える、ある程度仕事が回せるようになる
一方で・・・

- ①職場の中での存在感や期待値が高まっているものの、その自覚が不足している
⇒**自立した社員（一人前）として自覚の不足**
- ②目の前の業務はとりあえず回せるようになったものの、個人で見た時に、
成長が鈍化している
※目の前の業務が回っているので、成長していないことに問題意識を持てない、
または気付けないことが大問題
⇒**成長の不足**
- ③慣れや惰性が出始め、目的や目標を見失い、日々の業務をただこなしている
⇒**やりがい・達成感の不足**

3年目は若手から中堅への切り替え時期です。
この時期にしっかりとサポートできるかどうかが、その後の成長を左右します。

2. 社会人3年目の時期

社会人3年目の時期について記載します。



社会人3年目は、

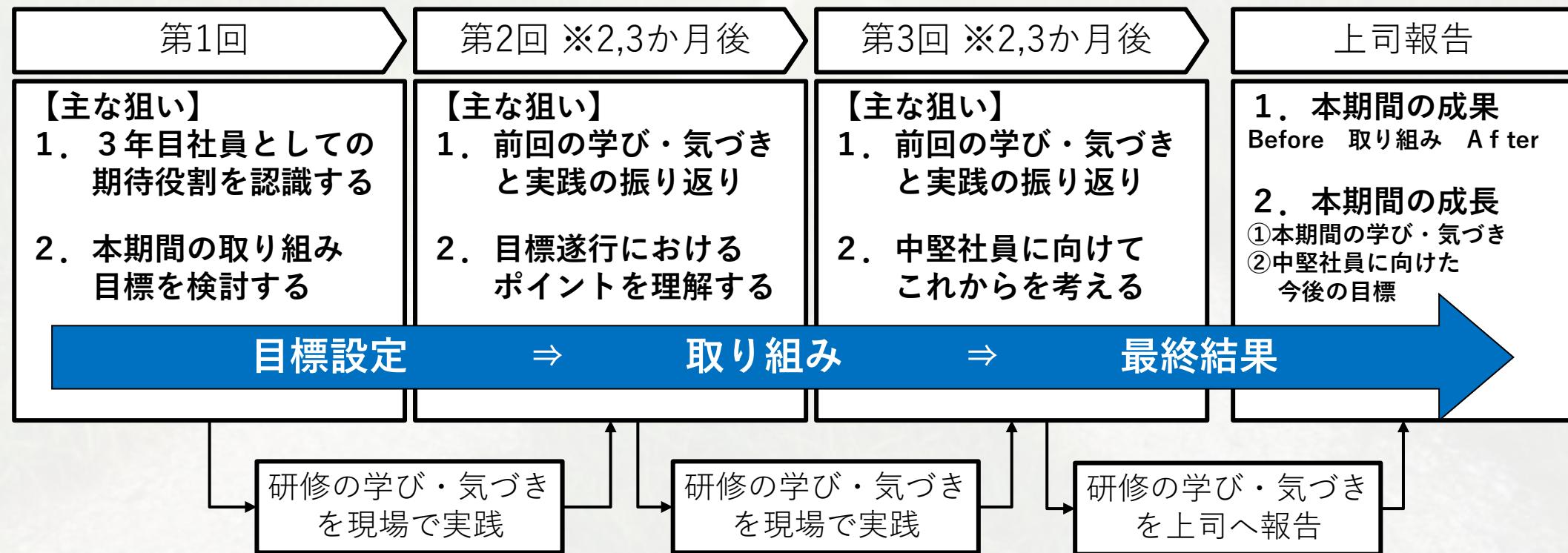
- ①これまでのキャリアを見つめ直し、今後より良いキャリアを歩むために自分なりに考えてみること
- ②中堅社員としての活躍に向けて、仕事の質を向上させることが重要です。

これらは、自律的に仕事を進めるうえでのベースになると言えます。

上記を踏まえ、プログラムを検討します。

3. プログラムの全体像

本プログラムにおいては、“実践”を最重視
“実践”を通じて、3年目社員として必要な力を磨く
⇒本期間中、目標を定め、取り組み、最終結果を得る
※行動を軸にPDCAを回す（≒自律的に行動する）癖付けを行う



4. 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

主な狙い

3開催の実践型研修とし、自ら学びを掴み取る行動力・マインドを培う（＝自律型人材のベース創り）

→第1回：目標設定（問題解決を軸に目標を策定 ※問題解決力向上による、仕事の質の向上）

第2回：進捗共有 + 目標遂行のポイント

第3回：結果共有 + 今後に向けて（中堅社員に向けたキャリア設計）

1日目 5, 6月頃（時期は想定） 1日研修

■導入 学びの場創り

1. 3年目社員の役割認識

個W・GW：「3年目の期待役割とは？」

講義：「3年目への期待」「研修の全体像」

2. 本期間の取り組みの検討

講義：「目標設定・達成の重要性」

個W・GW：「目標管理の振り返り」

講義：「目標設定において重要なこと」

※問題解決プロセスを軸に、本期間の目標を設定

講義：「問題解決プロセスの全体像」

個W・GW：「自身の仕事における

問題発見・解決策の検討」

「本期間で取り組む課題」

「具体的スケジュール検討」

※本研修がなくとも取り組むものではなく、
本人・組織にとって意味・意義ある目標の検討

■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

■導入 学びの場創り

1. 取り組み進捗の共有

講義：「前回テキストの振り返り」

個W・GW：「前回からの進捗」

「成功・失敗要因は？」

「周囲への疑問・質問」

2. 目標遂行のポイント

※目標を遂行するうえで大切な、周囲から
の協力を得るポイントを強化する

講義 + 個W・GW：

「周囲と協働するためのポイント」

講義：「説得ではなく納得」

講義 + 個W・GW：

「納得感を高めるためのポイント」

①信頼関係を築く

②提案・依頼する

■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

■導入 学びの場創り

1. 本期間の成果共有

GW：「成果発表」

※（要相談）上長にご参加いただき、
上司へ結果・成果の報告を行う

個W・GW：「発表後の感想共有」

2. 中堅社員に向けて

（1）これまでを振り返る

個W・GW：「入社からの振り返り」

「自身の強み・課題」

（2）目指したいことを考える

個W・GW：「私の原点」

「目指す中堅像」

（3）やるべきことを確認する

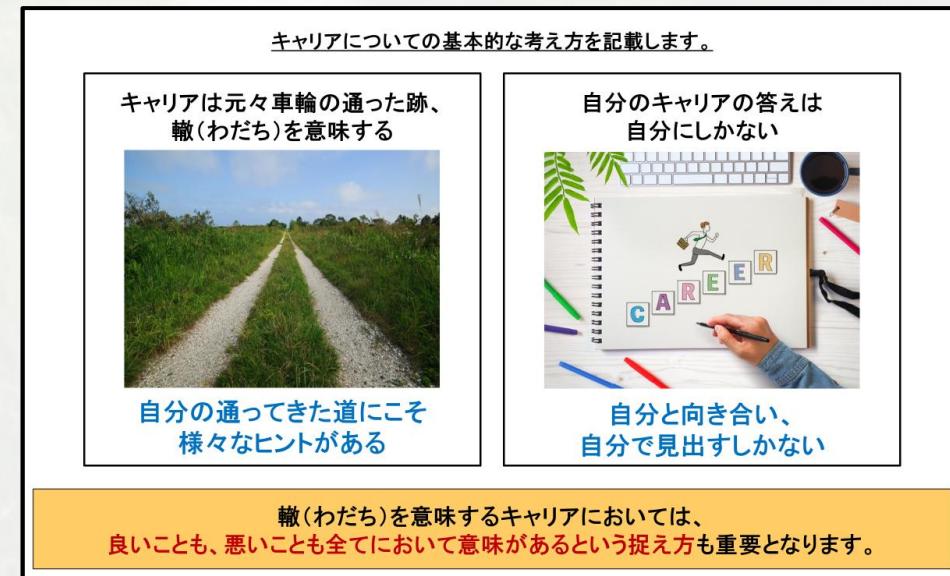
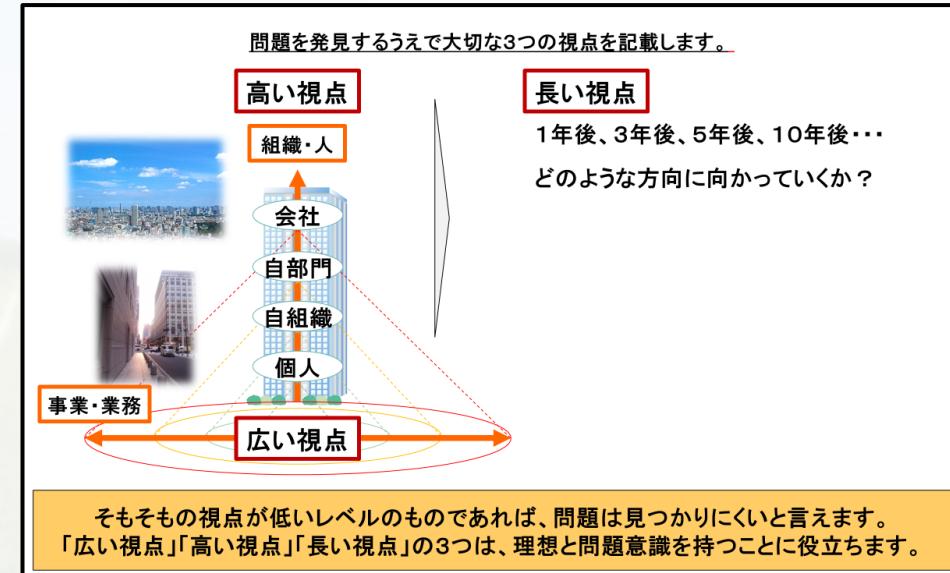
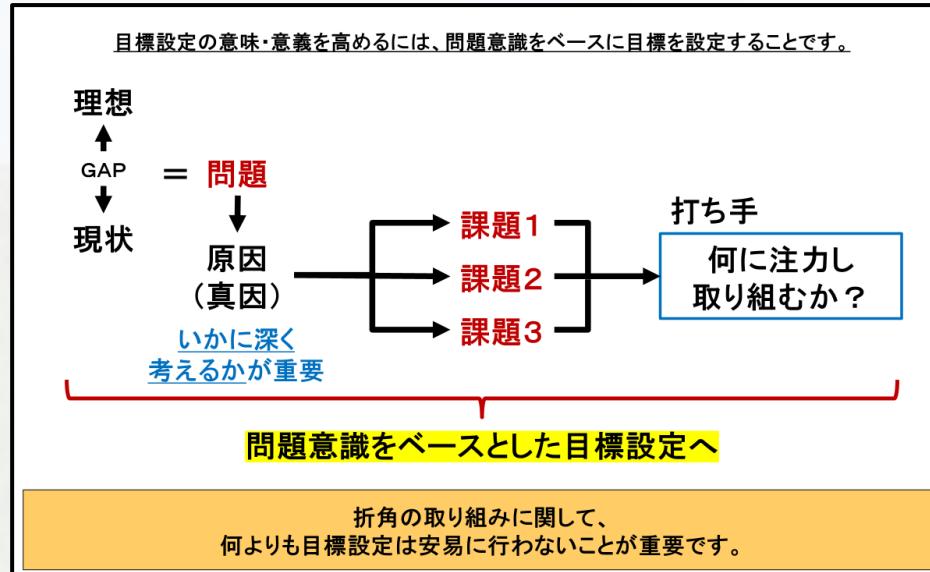
個W・GW：「4年目までの目標設定」

※本期間の取り組み（成果）

+ これから目標を上長へ報告

4. プログラム概要

＜補足＞テキストイメージ



5-1. 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。

5-2. 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

6. 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。