

日創研 だより

2014年3月
【vol.8】



ごあいさつ

日本創造教育研究所グループは、「中小企業の活性化」を目的に、あらゆる階層の研修や職場内教育に適した教材の開発などを行っています。この「日創研だより」は、経営や人材育成に関する情報や企業事例などを掲載しています。貴社の経営活動において、少しでもヒントを得ていただければ幸いです。

日本創造教育研究所グループ 代表 田舞 徳太郎

特集記事

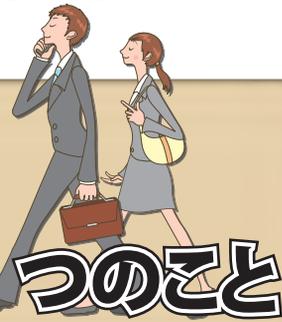
コートに身をくるみ肩をすくめて歩くことから、少しずつ開放されたこの季節、暖かな日差しが明日への希望を感じさせてくれます。もう少しすると街のあちらこちらにあらわれ出す、真っさらなスーツをまとった新入社員さんは、ある意味この季節の風物詩ともなっています。

皆さんの会社では、今年は新入社員さんの入社のご予定はいかがでしょうか。

今回は、新入社員育成に関する特集です。今年の採用がない方も、今後の参考にぜひお読みください。



意外に見落としがち!! 新しい社員さんを迎える前に やっておきたい3つのこと



その1 入社後の育成プランを綿密に立てておく

皆さんの会社では、新しい社員さんが入社されてから一人前になるまでの育成プランはお決まりでしょうか?初出社のその日にやること、そしてそれから1週間・1か月の間にやるのが具体的に決まっていますか?

期待に胸を膨らませる新入社員さんを迎えるにあたり、絶対に避けたいのは「やることがない」という状況です。彼ら彼女らにとって、これほどやる気をそがれ、つらいと感じることはないでしょう。「新人さんの手が空いてま〜す。何か仕事ないですかあ〜?」「今のところ、ありません〜ん」などと、彼らの目の前でやりとりをしていないでしょうか?新入社員さんのやる気に応えられるよう、十分に綿密なプランを立てておくようにしましょう。



事例紹介

採用希望者向けの「会社見学会」を開催

「入社後のミスマッチゼロ!」

株式会社オンザウェイ(東京都)
代表取締役 野中 元樹様



「こんな会社だとは思わなかった…」
「描いていたイメージと違った…」

という、会社と新入社員のミスマッチは起こりません。

その秘訣は「会社見学会」。採用希望者は、社員が始動する朝の掃除から、朝礼、業務中など、いつでも自分の意志で自由に見てみたい場所を見学できます。



見るだけでなく、誰に話しかけてもOKです。社長にも、色々な質問が飛んできます。

丸一日社内ですごす人もいれば、数時間で帰る人もいますが、いずれにしても、会議室で担当者からの説明を聞くだけより、何倍も自社の事をよく理解してもらえていると思います。

自分の目で耳で確認して、その上でこの会社で働きたいと思った人たちが採用面接に臨み、入社します。そのため定着率は抜群に高く、安定したチームワークを維持することができます。



その2 社内用語の正確な意味を整理しておく

皆さんも経験がありませんか?他社の方と話をしていると、意味不明な用語に出会うこと。

職場の中で普段何気なく使っている用語の中には、職場内でしか通じないとか、一般的な意味合いに別なニュアンスが加わって使われているといったものが、意外に存在します。

(中面に続く)



(おもて面より続く)

社会に入りたての新入社員さんは、ビジネス用語さえも耳慣れない上に、辞書を引いても載っていない社内用語で話されたのでは、理解するだけで一苦労です。

もしかしたら、ベテラン社員同士でも解釈が異なる用語があるかもしれません。新入社員さんが入社されるのを機会に、用語の意味を再確認し、新入社員さんに、誰もが正確に説明できるようにしておきましょう。合わせて、用語の社内統一もしておく、なおよいでしょう。

その3 社内規則が守られているか見直す

どこの会社にも、明文化されていないものも含め、みんなで守ると決めた規則やルールがあることでしょう。

しかし、最初は守ろうと意識していた規則やルールも、時間の経過と共に忘れ去られ、今では誰も守っていないといったことはないでしょうか。守られていない決め事を、新入社員に押し付けても「先輩も守っていないのに…」と矛盾を感じることでしょ。

新入社員さんが入ってくる前に、改めて厳守を徹底するのか、もしくはルールそのものを見直すのかを判断し、有名無実化の状況を解消しておきましょう。



また、挨拶や言葉遣いについても見直したいものです。真っ白な気持ちの新入社員が、何色に染まっていくかは、先輩社員さんの存在やふるまいの影響が大きいものです。新入社員さんの元気いっぱいの挨拶が継続し、丁寧な言葉遣いが身につくよう、まずは先輩社員から元気な挨拶・丁寧な言葉遣いを実践していきましょう。

事例紹介

社長・役員が講師!内定者に向けて研修を開催



「たまご塾」

富山県 朝日不動産株式会社
常務取締役 城下 好夫様

4月から入社する内定者に向けて、例年12月頃に研修を行っています。その名も「たまご塾」。



内容は、会社の歴史や経営理念、求める社員像などです。

最初は緊張した面持ちの内定者たちですが、講師を務める社長や役員が積極的に話しかけることで、和気あいあいとした雰囲気になっていきます。

「たまご塾」には先輩社員も参加します。オブザーブしながら初心を思い出し、また気持ち新たに仕事に取り組むようになります。また、新入社員さんと接することで喜びを感じ、元気をもらっているようです。



入社前のため厳しい内容ではありません。しかし、社会人としての基本的な姿勢を意識付けするため、挨拶励行などの約束ごとは設けています。

「たまご塾」は、学生から社会人への架け橋となり、入社後の成長を支えています。

申込受付中 人材育成のノウハウを結集した日本創造教育研究所の新入社員研修

可能思考研修を原点としてスタートした日創研ですが、時代背景やお客様のニーズに応じてプログラムを開発し、研修メニューを拡充して参りました。「新入社員研修と受け入れ研修」もそのひとつであり、社会人教育や人材育成のノウハウを結集して作り上げたプログラムです。

その大きな特徴は、新入社員を受け入れる上司や人事担当者を対象に「新入社員研修」前日にたっぷり時間をかけて行う「受け入れ研修」があることです。会社が整えるべき体制や新入社員育成のポイントなど、実践的ですがすぐに活かせることが学べるため、新入社員の育成をより効果的に行うことができます。

また、その翌日からの新入社員研修(2日間)には、上司・人事担当者も一緒に参加頂くことができます。新入社員が研修で勉強した内容が分かっていると、会社に戻ってからの現場指導にその内容を活かすことができます。そのため、新入社員もギャップを感じることなく、スムーズに社会人としてのスタートを切ることができるのです。

新入社員の時に習得した社会人としての基礎は、その後数十年間続く社会人生活に大きく影響します。会社の将来を担う人材育成に注力しましょう!

2014年
研修開催
スケジュール

3日間コース 6か月フォローコース

	受け入れ研修	新入社員研修	書籍・CD教材で学びます	集合研修	人間関係研修
	1日目 13:00~21:00	2日目 11:00~20:30	3日目 9:00~18:30	毎月お届けします	10:00~17:00
大阪	4月2日(水)	4月3日(木)・4日(金)	5月~8月	7月11日(金)	9月29日(月)・30日(火)
東京	4月2日(水)	4月3日(木)・4日(金)	5月~8月	7月15日(火)	9月 8日(月)・ 9日(火)
福岡	4月1日(火)	4月2日(水)・3日(木)	5月~8月	7月14日(月)	9月18日(木)・19日(金)
名古屋	4月2日(水)	4月3日(木)・4日(金)	5月~8月	7月22日(火)	9月24日(水)・25日(木)
札幌	4月1日(火)	4月2日(水)・3日(木)			

上司・人事担当者の参加 ぜひご参加ください(新入社員と同じ人数まで可)

ご参加いただけません(新入社員のみ) (参加となります)

ぜひご参加ください (新入社員1名参加の場合:上司1名のみ 新入社員2名以上参加の場合:上司2名まで)

●お問合わせ・お申し込みは、最寄りの研修センターまでご連絡ください。
 大阪研修センター TEL:06-6388-7741 東京研修センター TEL:03-5632-3030 福岡研修センター TEL:092-475-1466
 名古屋研修センター TEL:052-483-0471 札幌研修センター TEL:011-729-2141

ありがとう経営を実践しよう!

“ありがとうカード”活用事例!!

有限会社アルシュ

代表者 鈴木 欣昭 氏
住所 大阪市中央区南船場
業種 美容業
H.P <http://www.arche-beauty.com/>



南堀江店

大阪市内にヘアサロンを5店舗、ネイルサロンを1店舗を展開する有限会社アルシュは、「ありがとう経営」に取り組んでおられます。特に、実践ツールのひとつ「ありがとうカード」の継続的な活用により、社内の良好な人間関係づくりに成果を上げていらっしゃいます。



AR・C・HE impression
(大阪市平野区)
マネージャー
なかた なおき
仲田 巨樹様

マネージャーの仲田巨樹様に伺いました。

“ありがとうカード”の取り組みを始めたのは5~6年前のことで、社内の活性化が目的でした。

実施以来、スタッフ間を行き交う“ありがとうカード”が徐々に増えていきました。それに比例するかのように、スタッフ同士の会話の中にも「ありがとう」が増え、社風が明るくなっていきました。さらにその変化はお客様にも通じたようで、スタッフがお客様から「ありがとう」をもらう回数も増えていきました。

今では、多い人だと、年間に800枚近く“ありがとうカード”を書いて、手渡しています。たくさん書いている人をお店ごとに月1回、全社では半年に1回表彰していますが、これも、取り組みが活性化している一つの要因かもしれません。

“ありがとうカード”の取り組みを継続してきた今、その効果を振り返ると、お店の中の笑顔が増えたことが第一に挙げられます。そして、仲間への思いやりの言葉や行動が自然と出るようになったことも、大きな変化と言えます。

これからも、お客様からよりたくさんのありがとうを頂けるお店を目指してみんなで“ありがとう経営”に取り組んでいきます。

※『ありがとうカード』を、1社につき1冊進呈いたします。ご希望の方はメールのタイトルを「ありがとうカード希望」として、本文に送付先の住所 会社名 役職 お名前をご入力いただき info@nisouken.co.jp まで送信ください。



公式ホームページで好評連載中! ワンポイントアドバイス(第151号) <http://www.nisouken.co.jp/>

「さとり世代」の育成法

日本創造教育研究所グループ
パートナー・コンサルタント 福留 幸輔

■「さとり世代」とは?

「さとり世代」とは、10代から20代前半の若者を指す言葉として登場しました。一般的に言われる「さとり世代」の傾向としては、次のようなものがあります。

- ①車やブランド品などの物欲がない
- ②お金への執着がなく、昇進や昇格などに興味がない
- ③お酒を飲まない、パチンコなどの賭け事をしない
- ④高い夢や目標を追わないので、覇気がないように映る
- ⑤主な情報源はインターネットである
- ⑥読書が好きで物知りな一面もある



若手社員の育成は企業の長期的重要課題ですので、さとり世代のように育成が難しいと思われる世代であっても、育成をおろそかにするわけにはいきません。そこで、今回はさとり世代の育成をテーマとしますが、本題に入る前に申し上げたいことがあります。

■「さとり世代」を育てる3つのステップ

私個人としては、ある世代を一括りにして論じることは、あまりに乱暴だと思っています。特に若い世代に関しては、いつの時代も「理解不能」の対象にされてしまうものなのです。「最近の若者は…」というフレーズを、人類ははるか昔から使ってきました。古代ギリシャや紀元前の書簡にも、そのような記述があるそうです。つまり、どの時代にもジェネレーションギャップが存在するということです。

私は職業柄、若者と話す機会がよくありますが、さとり世代の特徴として挙げた前述の傾向を確かに感じることがあります。しかし一方では、起業家精神にあふれた意欲的な若者も少数では存在していますので、傾向を一概に断定することはできないという思いがあります。十把一絡げにはできないという前提で、一般的に認識されているさとり世代を育成する方法について、述べていきたいと思えます。

さとり世代を育成するためには、次の3つのステップを順に踏むことが大切です。

- step 1: 本音を言いやすい環境をつくる
- step 2: 貢献感を持たせ、小さな達成感を積み上げる
- step 3: 自主性が出てきたら、徐々に大きな責任を与える



この続きはホームページをご覧ください!
<http://www.nisouken.co.jp/000656.html>

成長の裏側に潜入!! ~あの会社はどうやって人を育てているのか?~

株式会社マイテック

本社所在地: 東京都府中市
業種: 携帯電話の販売・取次業務、
 及びメンテナンス
従業員数: 299名
売上: 97億4,800万円(2013年5月期)
研修導入: 2001年4月
ホームページ: <http://www.my-tech.co.jp/>

事業ドメインは「モバイル文化創造業」。
 社業を通して、発展し続ける通信世界のすばらしさをより身近に、より快適に、よりわかり易くお客様の日常に結び付ける掛け橋となり、スタッフの手で「最高のサービス」を提供する。
 新しい価値や文化を創造し「プロポーザル&ソリューションビジネス」を展開し、明るい未来への「夢」を実現する企業を目指す。



Q. 導入当初の御社の状況と抱えていた人材面での課題はどのようなものでしたか?

A. 目に見えて表れていたのは、離職率の高さです。特に優秀な人材ほど定着しない状況でした。その奥に潜んでいたのは、働く人々に理念が充分浸透していないことや、それぞれのベクトルにズレが生じているといった課題でした。

Q. 研修を導入して以来、社員さんや社内全体に現れた変化についてお聞かせください。

A. 様々な場面において、「出来ない」という反応が常態化していましたが、可能思考研修の受講者が増えるにつれ、「どうすればできるだろうか」と考える雰囲気広まりました。この変化はやがて大きな効果となり、会社の思いが隔々までスピーディーに伝わるようになりました。社内のベクトルが揃い出し、それに伴って定着率も向上していききました。



代表取締役
村上保裕 様

Q. 可能思考研修(SA・SC・PSV)を受講することを、全社員さんに推奨頂いているようですが、そのねらいと効果について教えてください。

A. 社員さんの自主性を高め、理念に基づいた行動ができるようになることがねらいです。「可能思考研修」での共通体験により、価値観の共有化を行うことができている。共通体験があることで話が早くなり、報告・連絡・相談等のコミュニケーションもスムーズです。

企業理念
 私たちはより多くのお客様に
 最高のサービスを提供します。
 私たちはモバイル文化の開拓者として
 豊かな明るい未来社会を創ります。

Q. 可能思考研修や職能研修に社員さんが参加される時、工夫されていること、また研修中のフォローで大切にされていることを教えてください。

A. 可能思考研修に参加してもらう時には、必ず上司との事前面談を行い、受講目的を充分に理解してもらっています。また、不安や心配なことは事前に取り除き、研

「人に光をあてる人財育成」を地道に継続 人財の質が、ライバル社との差異化に

修に集中できるよう教育部門を中心に受講者に関わっています。

長期にわたる職能研修では、参加目的や学んでほしいポイントの理解を目的に、事前講習会を開いています。その会は、同じ研修に参加する社員さんの顔合わせの場でもあり、その中でリーダー等の役割や互いのフォロー体制も決め、学ぶ意欲の高揚をはかっています。

Q. OJT(現場教育)では、どのような取り組みをされていますか?

A. 育成対象者の教育担当者を選任し、接客のロールプレイングを随時行い、技術向上に努めています。様々な雇用形態の方に働いてもらっていますが、必ず一人ひとりに指導担当を決め、こまめな技術指導や困り事のケア等を行っています。

Q. 新入社員さんの育成に関して、工夫されていることや力を入れて取り組んでいることがあれば、教えてください。

A. 入社前に合宿研修を行っています。その中で「働く目的」を自分たちで考え、社会人意識を高く持った状態で入社してもらっています。
 現場配属から半年間は、月に1回フォロー研修を実施しています。1ヶ月間での成果報告、次月の課題設定を行います。その中では、特に成果について承認することが重要だと考えています。
 また、1年先輩の社員を中心に、新入社員さんの技術指導、心のケアなどをフォローするメンター制度も取り入れて実施しています。

Q. 人材を育成するために、心掛けていらっしゃることを教えてください。

A. 当社のように、商品での差異化が難しいビジネスでは、人材の質を高めることが、他社との差異化に繋がると考えています。そのためにも、働く一人ひとりに焦点を当てた「人に光をあてる人財育成」を意識して、根気強く社員さんの育成に取り組んでいます。どのような教育も、続けること、積み重ねること、よい風土を生み出すと考えて、社内で誰かが研修を受講して新しい刺激を送り込んでくれるよう、継続して派遣しています。

研修の派遣状況 2001年～2013年

研修名	受講者数
可能思考研修・実践コース(LT、PSV)	130名
企業内インストラクター養成コース(IT)	2名
営業スキルアップ5か月研修	14名
業績アップ6か月研修	103名
マネジメント養成6か月コース	68名
企業内マネジメントコーチング6か月プログラム	5名
実践ビジネススクール	8名

※上記研修以外にも、多数の研修にご参加ご派遣いただいています。

株式会社マイテック様に学ぶ
研修活用のポイント

- ① 研修での共通体験を現場で積極活用
- ② 事前の面談で研修参加目的を伝達
- ③ 参加メンバー内で役割を決め意識向上