

“実行型人材を創出”する唯一の研修会社



実行力を高める 新入社員研修の 在り方

株式会社ヒップスターゲート

代表取締役

渡邊良文

- 04 **Chapter 1**
昨今における新入社員の傾向
- 06 **Chapter 2**
新入社員研修における重点的なアプローチ方法
- 09 **Chapter 3**
新入社員に「研修＝仕事」として捉えてもらうことによる効果
- 11 **Chapter 4**
これからの新入社員研修の在り方、意義について
- 12 **Chapter 5**
新入社員研修後の OJT による指導方法

Chapter 1

昨今における新入社員の傾向

報じられる「ゆとり世代」像は本当なのか

昨今における新入社員と聞いて、どのようなイメージをもたれるでしょうか。様々なメディアが報じるので、いわゆる「ゆとり世代」という印象を持つ方が少なくないと思います。

「ゆとり世代」の特徴として、「堅實的」・「コミュニケーションを取ることが下手」・「ストレス耐性がない（精神的に弱い）」という3点がよく取り上げられています。この「ゆとり」教育を受けた世代が2010年には社会に参入しているため、実際の現場での印象はどのようなものなのか、アンケート調査を行いました。

結果は、「まじめ」・「消極的」・「失敗を恐れる」という「堅實的である」ことを示すイメージが50%を占めていました。その他には「すぐに答えを求める」・「協調性がある」・「精神的に弱い」・「コミュニケーションが下手」・「勤勉である」等の解答が多少あったものの、10社の企業様からは「今までの新人と特に変わらない」といった回答が寄せられました。これらの回答の中で特に注目すべき点は、ゆとり世代の代表的イメージである「コミュニケーションを取るのが下手」・「ストレス耐性がない」の2つに関しては、実際の現場ではそれほど感じている人は多くないということです。

まず、「コミュニケーションが下手」という認識が

少ないことについては、採用の際のチェック項目として「コミュニケーション能力」は重視されていることから、その結果が表れているので

しょう。

つぎに「ストレス耐性がない（精神的に弱い）」という点については、少数回答の中に「結構図々しい」「図太い」「計算高い」といった回答もあり、実際にはストレスに対して上

手にやりくりしていることが窺えます。

最後に「堅實的である」ということですが、確かに回答でも多く寄せられており、メディアのイメージとも合致しています。しかしながら、堅實であることの何が問題なのでしょう。彼らは育ってきた時代を背景に、手堅く確実に物事をとらえ行動するようになりました。そこに実行力や決断力が加われば優秀なビジネスパーソンとなります。メディアの印象に振り回されることなく、新入社員一人ひとりの個性を見ることが重要だと考える次第です。

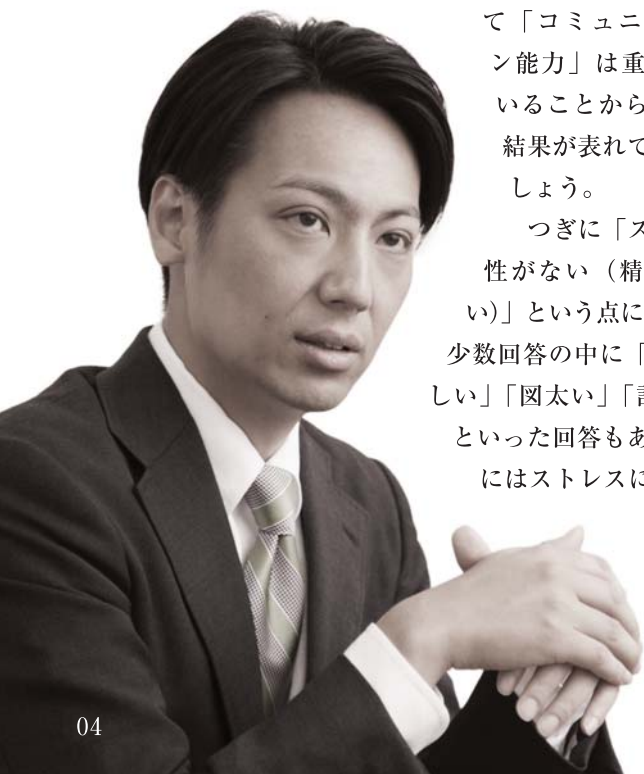
インターネットの普及によって起こる弊害

では、「ゆとり世代」の教育について問題視する必要はないのでしょうか？いいえ、私は一つだけこの世代の方々に留意すべき点があると考えます。

「ゆとり教育」とは、従来の詰め込み型教育ではなく、自分自身の力で考えさせるための「ゆとり（時間）」を作ろうという理念によって生まれたものです。しかし、その一方で同時期に普及した「インターネット」の存在を無視することはできません。

【図1】に記載されているのは、「ゆとり第一世代」の経歴です。小学校入学が1994年、中学校入学が2000年、高校入学が2003年。この世代は1999年にNTTドコモのi-modeが登場し、一世を風靡した「インターネット」の時代を中学生で体験し、一家に複数台携帯電話を持つのが当たり前とされる環境に育っています。「ゆとり教育」は自分の力で考えさせるのが目的であったのに対し、実際には「インターネット」を利用することで簡単に答えを検索できるようになっていたのは皮肉なことです。

2012年の4月・5月に新入社員1000人強を預からせていただき研修を行いました。印象としては、「知識（インフォメーション）」は優れている反面、「知恵（インテリジェンス）」の点では不安を持つ方が多いように見受けられたということです。インターネットの時代に育った彼らは、「課題を与えるとどうすればいいの



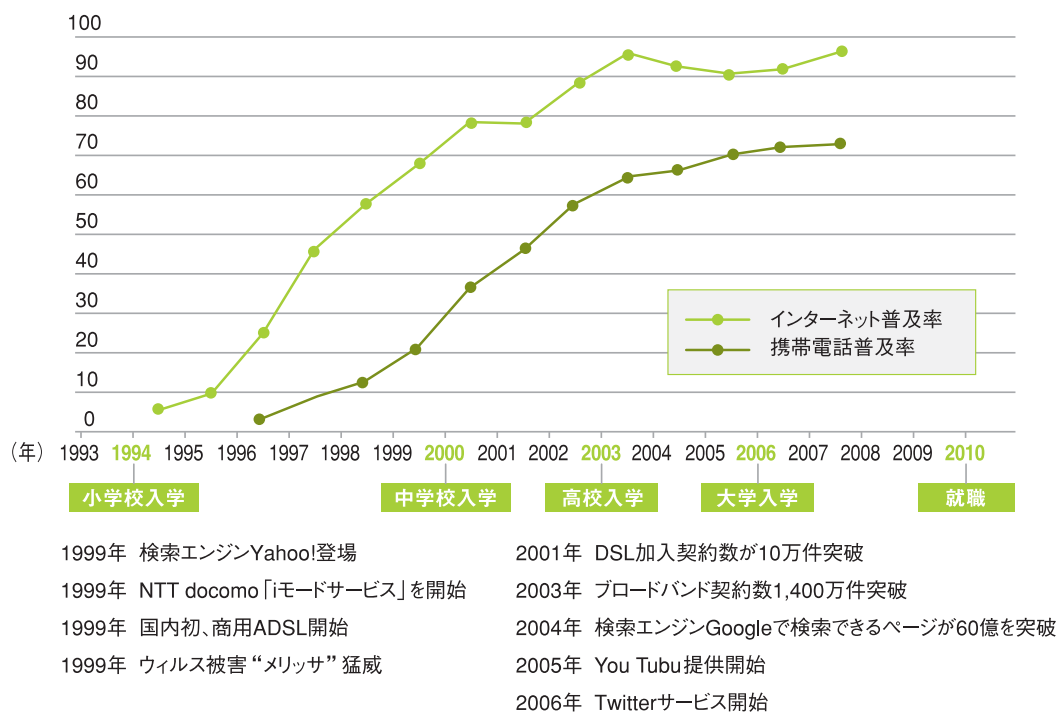
か分からず動けなくなる」「答えが分からないとすぐに解答を求めて聞こうする」といった傾向が見られるのです。答えのある問題は非常に得意で、資格の取得なども積極的なのですが、答えのない課題に関しては苦手な方が多いのです。

ビジネスというものは答えのない課題の連続です。「プロジェクトを立ち上げて様々な価値観の方の知恵（インテリジェンス）を形にし、課題を克服して結果を出す。」ということがビジネスの醍醐味なのです。しかし、昨今の新入社員の中には「私は大学を出ていて知識もあるから、ビジネスでも活躍できるはず」と、知識（インフォメーション）と知恵（インテリジェンス）を混

同している方もいます。そもそもビジネスとは、持っている知識を実行に移し、その成果を出すことによって初めて他者から評価を受けるものです。評価するのは自分自身ではありません。知識があっても実行できなければビジネスでの活躍はもちろん、将来の自己実現もできないということを再認識していただきたいのです。「良い戦略」といった言葉がありますが、優れた経営計画も社員によって実施されなければ何の結果も生み出す事はできません。その点からも「実行力」がいかに重要であるかが分かります。

以上のことから、今、人材教育に必要なキーワードを、「実行力」と提唱いたします。

【図1】 ゆとり世代とインターネット普及の相関関係



答えを簡単にネットで検索（獲得）できる社会で育つ

Chapter 2

新入社員研修における重点的なアプローチ方法

「自己基盤の形成」と「他者貢献」に重点を置いた研修

【図2】は、能力構造を氷山モデルで示したものです。氷山というものは水面上にあるものが20%で、残りの80%は水面下にあります。それを能力構造に当てはめたものがこの図です。

水面上の部分は「いつでも開発できる」とされているもので、「知識」や「スキル」等が当てはまります。しかし、私たちが行う研修では、水面下のさらに下部にある早期に開発が必要な部分の「自己基盤の形成」と、組織人として重要な「他者貢献」の二点に重きを置いています。

まず、「自己基盤の形成」とは、プロとしての仕事に対する意識や価値観を示し、「なぜ」「何のために」働くかということ意識することです。「他者貢献」は「誰のために」働くかといった意識や意欲を指し、会社やお客様、すべてのステークホルダーの期待に応

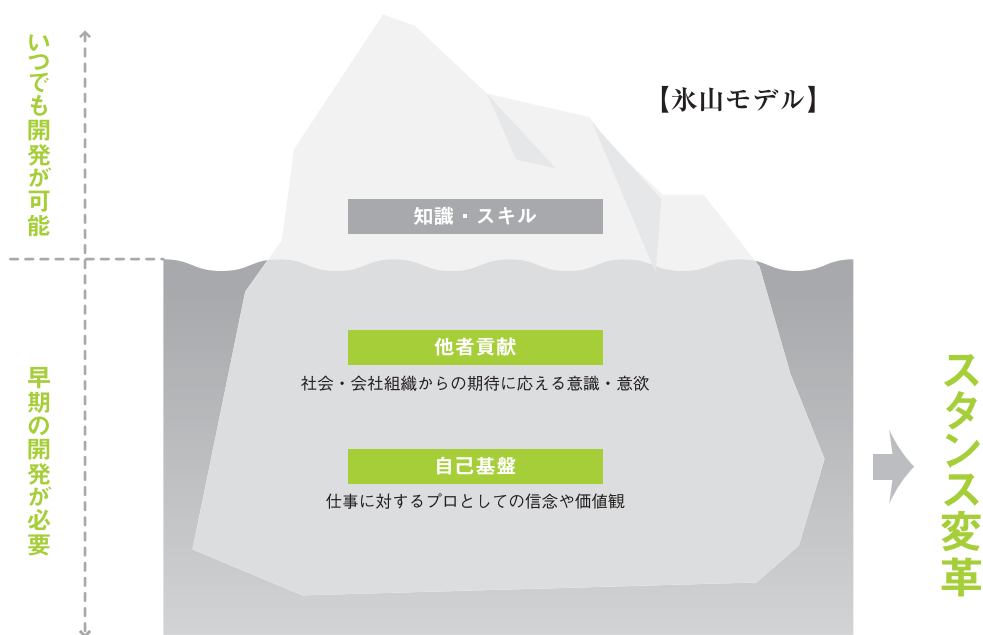
えることです。「何のために」・「誰のために」働くのが確立されて初めて、「知識」や「スキル」を現場で実践することができるのです。

ロジカル・シンキングの限界

昨今の新入社員研修で流行っているロジカル・シンキングを例に取り上げてみます。ロジカル・シンキングとは問題の発覚から解決までのプロセスを整理していく思考方法ですが、現場ですぐに使えるとは考えにくいのです。なぜなら問題解決の前に「現場で問題を発見できない」という事実があるからです。何が問題になっているのかを発見することができないのに、問題解決のスキルを持っていても役には立ちません。このように習得した「知識」や「スキル」が役立たない時は、「何のために」・「誰のために」働くのかといった土台の部分が欠落している事が多いのです。

この水面下の土台部分を強化することを「スタンス

【図2】 育成における重点アプローチ



の変革」と呼びます。

「何のために」・「誰のために」働くのかが明確になると、その理念のために必要な「知識」や「スキル」を覚えようという意識が芽生え、使える人材が育ちます。「スタンスの変革」は新入社員研修で一番大切な部分であると言えます。

「オタク」ではなく「プロ」になれ

新入社員研修では、“オタクではなくプロになれ”とお伝えしています。

オタクと呼ばれる人々は、知識やノウハウを得ることに貪欲であり、愛好の品を得るためには努力を惜しみませんが、得た知識はすべて自分のために活用します。一方、プロと呼ばれる人々も知識を得る労を惜しみませんが、その知識は他者のために提供し、お客様に喜んでいただくことで対価を得ます。

この違いを理解できていない新入社員の方が多いのです。前述したように、資格を取得することや、「知識（インフォメーション）」を豊富にすることに貪欲であることが、自分自身を満足させるものであるならば、それは「オタク」でしかありません。相手の立場で考え、相手の望む以上の成果を出し、自分の技術や能力を他者のために惜しみなく使う人、それが「プロ」なのです。「オタク」と「プロ」はイコールでは結べない別々のものであり、私たちが目指すものは「プロ」の育成であるということを認識していただきたいのです。

スタンス変革をするためのアプローチ

スタンス変革の重要性について述べましたが、実際にはどのようにスタンスを変革していけばよいのでしょうか。最初に言えることとして、人というのは意識が変わらなければ行動（スタンス）は変わらないということです。そのため、意識変革から行わなくてはいいのですが、どのような意識変革が必要なのでしょう。それは、「目的意識」「自責意識」「自己管理意識」の変革です。

目的意識

新入社員は、「自分は大きな仕事をしたい！」といったイメージを持って入社しますが、待ち受けている最初の仕事は「球拾い」のような仕事です。このギャップをリアリティショックと呼び、このギャップに耐えられず「ここは自分のいるべき場所ではない」と、青い鳥を探すように他の企業に移ってしまう人がいます。これは非常に残念なことです。どのような仕事にも「目的」があり、この「目的」を意識すれば自分達が進む方向が見え、成長をも意識できます。「何のために」・「誰のために」仕事をしているのかという「目的」を意識することが重要なのです。

自責意識

「自責意識」の対義語は「他責意識」です。

社会に出る前は、親や教師、友人や世間などの他者に責任を転嫁（＝他責）しても許される環境でしたが、ビジネスの世界では「他責」が許されるようなことはありません。典型的な「他責意識」の行動の例として、「電車の遅延」があります。“大雨や雪などの環境により電車が通常通り運行するかどうか不明な場合でも、普段と同じ時刻の電車に乗り、遅延証明書を受け取ることで遅刻を免れる”というケースです。このケースの問題点は、電車の遅延を推測できるにも関わらず、普段と同じ時刻の電車に乗り、遅刻の理由を電車遅延（他責）にしていることです。これが「自責意識」の身に付いた方であれば、電車が遅れそうだと感じた時点で、「乗る電車を早めよう」と判断し、朝早めに起きて遅刻することなく会社に着くことができるのです。

「自責意識」とは、全ての責任を自分で負うことではなく、目の前にある問題に対して自分が最適にできることは何かを考え、実行することです。この意識を身につけずに「他責意識」のまま働いていると、「競争優位性が無い」と言って自社の商品に文句をつけたり、景気が悪い・お客様が悪いと言ったりして責任転嫁をしてしまいます。このような考えが習慣化すると意識変革は困難なため、早期に「自責意識」を強化することが必要なのです。

自己管理意識

自分を律する(セルフコントロールする)ことですが、これは相手視点に立つ想像力を養うことでもあります。例えば、夕方に社外向けプレゼンテーションを行うとします。身体的に疲れがあったとしても、聴いて下さる方々のことを考えれば、笑顔でプレゼンテーションしようといった意識が芽生えます。

次に、常に渋面の上司がいるとします。ミスをした部下が“上司の渋面を恐れ、ミスを報告せず隠ぺいしてしまった”という場合、悪いのは誰なのでしょう。もちろん隠ぺいした部下は問題ですが、一番の問題は、報告しづらい雰囲気を作っている上司にあるのです。渋面により周囲に「良い報告しか聞かぬ気が無い」といった印象を持たせ、部下の「隠ぺいしてしまう方がいい」という気持ちを誘発してしまうのです。これは「立場が与える印象」について洞察力や配慮が欠けているために起こります。このことから、「自己管理意識」とは、相手本位になって自分が悪影響を与えないためにはどうすればいいのかを考える意識として重要なのです。

以上の意識を強化することで、スタンスの変革が可能になります。これらの意識を強化していくことは根気のいる作業ですが、新入社員研修の間や、配属後も継続していただきたいことです。継続すれば、早い方で1カ月後ぐらいには意識・行動に変化が出てくるでしょう。

意識の強化方法

目的意識

ノートを一冊用意し、そのノートを縦半分に折って、左側に行ったタスクを全部記入させます。そして右手側にそのタスクを「何のために」・「誰のために」行ったかを記入させます。右手側に書けないタスクがある場合、そのタスクは目的意識のない単なる「作業」として捉えます。このことを徹底的に行うと、自然と「何のために」・「誰のために」を考えてからタスクを実行する癖がつかれます。これは1日2日で変わるものではなく、1、2週間継続して行う必要があります。

自責意識

前述と同様ノートを使用して意識改革を行います。まず1日の「成功したこと」・「失敗したこと」をノートに記入させます。そして、その項目に対する理由を書かせます。その際のポイントは、理由の主語を「私」に限定します。例えば遅刻をした場合、主語を「私」にしなければ電車や気候を理由にしますが、「私」を主語にすれば、「私が早く家を出なかった」というように「自責意識」を育むことができます。周囲に責任転嫁をしない習慣により意識を強化することができるのです。

自己管理意識

他者がどう考えているかを認識させるために、360度サーベイを行います。項目自体は3つ程度(表情・姿勢・あいさつ等)で構いません。本人が5段階評価を行い、他者からも同じく評価をしてもらい、本人と他者の評価の差異を見ます。自分ができていると思っていたことでも、周囲からは評価されていない場合があります。こうして認識のズレが明らかになるため、意識を変革することができます。この「自己管理意識」は、毎日行わなくても効果があります。2、3週間に1回行うとよいでしょう。



Chapter 3

新入社員に「研修 = 仕事」として捉えてもらうことによる効果

社会人としての学び方

学生時代は、講義形式で情報を与えられる「受動的学習」によって学びますが、社会人の学習方法として適切だとは限りません。配属された際に、上司や先輩が常に新入社員の傍らで指導するというケースはほとんどないからです。新入社員はまずは分からない点を自分で調べる、その上で不明点を自ら質問をしに行くといった能動的学習が必要です。

ラーニングピラミッド

【図3】は、人の学び方の種類とその学び方によってどれだけ記憶に残っているかを表したもので、「講義5%」「読書10%」「視聴する20%」「実演を見る30%」「グループで話し合う50%」「実践的な練習75%」「他人に教える・すぐに使う90%」という結果です。この数字からも講義形式の学習方法は効果が低く、実践形式が

より効果が高いことが分かります。

OFF-OJT[®](集合作業)という考え方

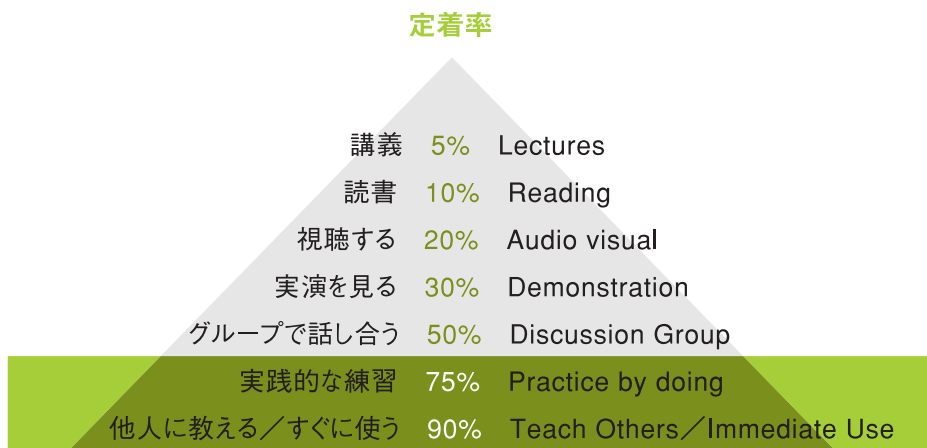
教育方法の従来の三本柱として①OFF-JT(集合研修)②OJT(現場指導)③SD(自己啓発)が挙げられます。そのうちの②のOJT(現場指導)は必要な指導です。③のSD(自己啓発)は自ら進んで行うのであれば効果が高いのですが、与えられた課題を嫌々やっているという状態であれば意味がなく、自己啓発にならないといった面があります。

そして①のOFF-JT(集合研修)は必要ですが、現場との連動性が難しく、特に新入社員研修は研修内容と現場との連携が常に課題になっています。このことからOFF-JT(集合研修)ではない、現場との連携も取りやすい新しい教育方法としてOFF-OJT[®](集合作業)という方法を推奨しています。

* OFF-OJTは、株式会社ヒップスターゲートの登録商標です。

【図3】ラーニングピラミッド(学習定着率)

アメリカ国立訓練研究所(National Training Laboratories)が発表した「ラーニングピラミッド」と呼ばれている三角形。学び方によって、人はどれだけ学習したことを記憶に止めているかを数字で表している。



出典:National Training Laboratories

OFF-OJT(集合作業)とはどんなものか

OFF-OJT®(集合作業)とは集合の研修ですが、研修で行う作業は「仕事」であり、「成果」を出して評価を得ることにより受講者が成長していくという学習方法です。新入社員に対してOFF-OJT®(集合作業)を効果的に行うためには、研修が「仕事」であるということを徹底的に認識してもらう必要があります。そのためには3つのポイントが挙げられます。

ポイント1

新入社員をお客様扱いしない

例えば、研修会場レイアウトが事前に準備され快適な環境が用意されている、会場に迷わないように誘導者がいる、テキスト類を事務局が一人ひとりに丁寧に配るなど、お客様意識を植え付けてしまいます。そうならないためにも、新入社員自身が快適かつ効果的に受講する環境を作るような流れにするとよいのです。さらに、新入社員をお客様扱いしてしまうツールとしてアンケートがあります。研修内容を評価させることにより顧客としての意識を高め、研修後もその気分は抜けません。研修終了後はアンケートにより評価をするよりも、研修により学んだことを記入させ、復習させることが効果的です。

ポイント2

指示した仕事につべこべ言わせない

新入社員は失敗したくないときに「もし」「でも」「だって」という言い訳を多く発しますが、「仕事」から逃げないために言い訳をさせないことが大切です。仕事を評価するためには成果が必要なため、講師からは「仕事なのでまずはやってみること」と指導します。そして、仕事が完了した後にきちんと向き合って双方で振り返ることによって今後の仕事に対する姿勢を保つことができます。

ポイント3

石橋を破壊させない

新入社員に「失敗する」ということを理解してもらうには、頭で理解させるよりも体で感じさせることが効果的です。そして、素直に受け入れられるようにするためには「気持ち良く失敗させる」ようにします。

新入社員が作業をする際は、石橋を叩きながら向こう岸に渡りますが、渡った先で失敗する可能性があります。すると、中には失敗を恐れるあまり、橋を渡ることすら諦めて石橋をハンマーで破壊し始めるということも出てきます。“橋が壊れてしまえば失敗することはなく、失敗しなければ今の立場が崩れることもない”という安定志向の考えのためです。そこで、研修で作業をしてもらう際は、“橋があるうちに向こう岸に行きたい。もし向こう岸で失敗したら、戻る橋があるので戻ってくればよい”というPDCAの考え方に絡めて指導します。実際に、PDCAの指導中にあえて失敗をするような流れがあっても、その後振り返り、改善することで成長していくことを体験できるためです。



Chapter 4

これからの新入社員研修の在り方、意義について

キーワードはシリアスファン

嫌々働く人よりは、辛くても楽しんで働く人の方が成果を上げ、早い成長が見込めます。研修も同様で、辛くても楽しい要素があると高い成果、早い成長につながります。まじめ（シリアス）すぎず、楽（ファン）しすぎずといったビジネスを行う上でのバランスを考えた概念が「シリアスファン」です。これからの新入社員にはこの「シリアスファン」が重要なキーワードになってくるでしょう。

このシリアスファンを実現するための手法として、弊社が2011年8月から採用しているゲーミフィケーションがあります。ゲーミフィケーションとはゲームそのものや、ゲームの作り方、ゲームの製作に関わるノウハウを別のものに注入していくという概念です。

弊社では研修にゲーミフィケーションを取り入れ、楽しみながらも没頭できる環境を作り、高い効果を生み出すようにしています。

ゲーミフィケーションのねらいと効果

「楽しくする」 …… 社会人に重要な能動的学習を促進させることができる

「夢中にする」 …… 学習の理解度が高まる

「ゲーム化する」 …… 仕事の環境の疑似体験が可能

2011年8月から開発を始め、現在では多くの企業で導入していただいている弊社のゲーミフィケーションでは、これらのねらいと効果のある設計を行っています。



株式会社ドーイングという架空の会社に入社し、企画開発から販売までを疑似体験するゲームです。このゲームは、「何かを学ぶ」といった受動的姿勢ではなく、「今持っている力で、チームと一緒に解決していく」という能動的姿勢を身につけることができます。研修では「動機付け」が重要なため、その仕掛けとして「動画」を用いることで楽しみながら、「冒険」・「挑戦」・「振り返り」といった体験学習のスパイラルアップに繋がります。ゲーミフィケーション研修では実際の講師が3人おり、「動画」の登場人物の6人とやり取りしながら研修を行っていきます。受講者を9人のキャストでDo★Do★Doの世界に引き込んでいきます。企画開発から販売という仕事を体験しながら、ゲーミフィケーションには「まじめに楽しむ（シリアスファン）」要素も取り入れられているので、新入社員がリタイヤすることなく、全ての人をゴールまで導くことができます。

ゲーミフィケーションの動画イベント例

世界金融恐慌の発生…景気動向指数によって売上が左右されるようなゲームになっており、世の中の景気が下がるといったイベントが発生します。景気が下がったからといって、売上予算を変えることはできないので、新入社員がどのようにして目標をクリアするのかを自分達の力で考えさせます。



社内マナープロジェクト…「動画」の登場人物1人から、研修会場にいる実際の講師が指令を受けます。オリエンタルランドのキャストのように、講師が「動画」の登場人物とやりとりしながら受講者を巻き込んで課題に取り組ませるなど、夢中になる要素が多く盛り込まれています。



～自己変革型ビジネスゲーム「Do★Do★Do」のプログラム設計について～

この研修のプログラム設計には5つの要素があります。

- ①「ゲートを開くのは自分である」 与えられた課題を達成していくプロセスは自分自身で決めるというスタンスです。
- ②「自分のことは自分で振り返る」 自己を振り返るためのフレームワークを元に、研修後も自身で振り返られるようにレクチャーします。
- ③「予想外の出来事によって自分を鍛える」 “慣れ”は人の成長を阻害します。常に自分の頭で考えて仕事をしていくためには、本人が予想しない課題を乗り越えられるようにすることも必要です。難度の高いイベントを設計することで、新入社員に真剣に問題に取り組んでいただきます。
- ④「自分の知識を知恵に変える」 この研修は組織・チームワークが大事です。「報告」・「連絡」・「相談」など、様々な価値観の方とどう共同して仕事を進めていくのかを実践しながら、知恵を高めていきます。
- ⑤「P(計画)からではなくD(実行)からということを大切に」 P(計画)に重点を置きすぎるとビジネスのトレンドから乗り遅れ、企画倒れに終わる可能性があります。計画を入念にするより、4、5割の計画ができれば実行に移しつつ、修正をしていくという考えを持ってもらえるよう設計しています。

Chapter 5

新入社員研修後の OJT による指導方法

OJT が機能するための三つの基盤

OJT 期間に新入社員をいかにして成長させるのか。そのための効果的な研修、ツールはどのようなものがあるのでしょうか。OJT が機能するためには三つの基盤があります。

人間関係

新入社員は相手にまず「信用」してもらえるように努力し、「信頼」されるようになり、最終的に「信望」を勝ち取らなければなりません。その認識を強化することが重要です。

OJT 指導者としての意識強化

OJT 指導者は新入社員に常に背中を見られていると心得ておきます。「遅刻するな」と指導した者が遅刻すると、指導された側は「裏切られた」と感じます。その気持ちを持たれた場合、修復するにはかなりの時間を要するため、見本となる立場であることを意識する必要があります。

OJT 継続のための「環境整備(全社視点)」

OJT 指導者に選出されるのは入社3年～5年目の方が多い傾向にあります。リーダーになる手前の若手で、自身が抱えている仕事も多くあります。自分の仕事が手一杯の中で、新入社員の指導をするのはかなりの負担であり、軽鬱などを発症してしまった事例もあります。このようなことにならないためにも、「OJT 指導者」のフォロー役が必要です。新入社員の OJT が成功するか否かは、このフォロー役=上司の責任です。そのため、最初にこの責任の所在を明確にします。さらに現場を支援する立場として人事の方の力も大きく関係します。OJT 指導者・上司・人事の三者が一丸となって新入社員を育てていくと言った認識が重要です。

OJT は新入社員と指導者の共同作業

では OJT のキーワードはなんでしょうか。前述したラーニングピラミッドで「他人に教える・すぐに使う」が学習定着率の90%を占めていました。このことは、教えられている新入社員だけでなく、教えている OJT 指導者も成長する要素があるということです。OJT は、新入社員と OJT 指導者の「共同作業」であるといえます。共に進み、成長する「共同」という単語が OJT のキーワードです。

【図4】は、私どもの研修を利用した企業様の年間を通してのフローです。

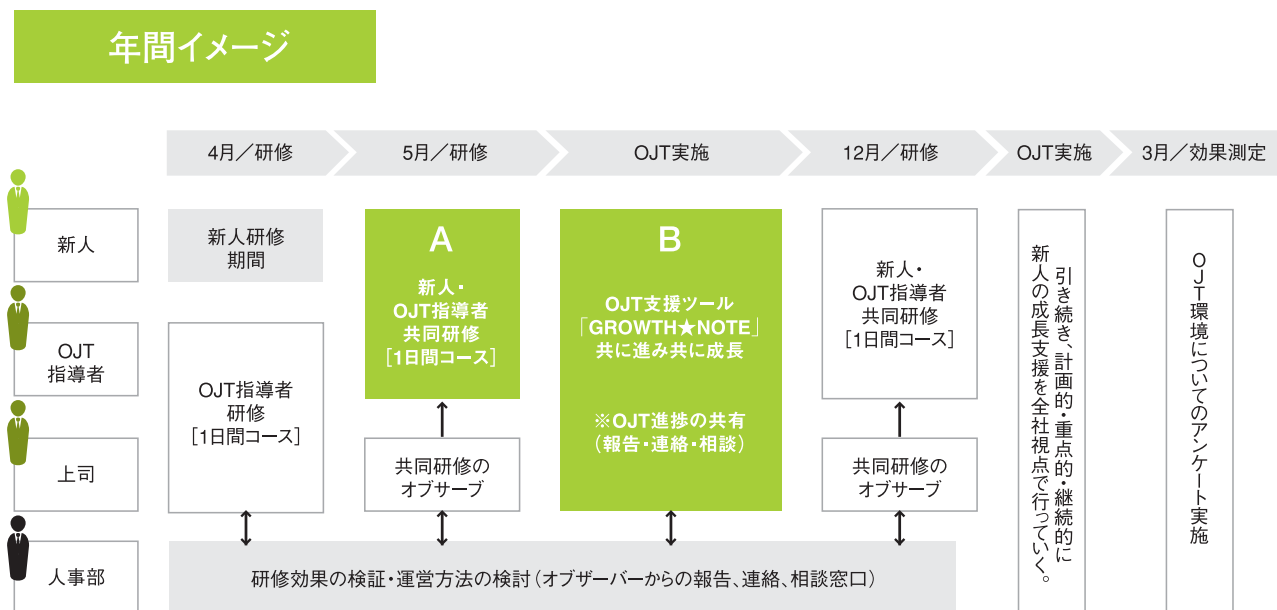
フロー内の A は、新入社員が配属される前に行う「新入社員と OJT 指導者の共同研修」です。多くの場合、研修は基本的に同じ階層（レイヤー）で行います。しかし、私どもの研修ではこの階層（レイヤー）を分けずに、新入社員と OJT 指導者が一つの研修を受けるといった画期的な取り組みをしております。

この「新入社員と OJT 指導者共同研修」のねらいは、まず「新入社員と OJT 指導者の不安を、配属前に解消させる」ことです。そして共同で「新入社員の今後のあるべき姿を統合させる」ということも挙げられます。新入社員と OJT 指導者が一緒になって育成計画書（あるいは育成方針）を作っていくことによって、新入社員の個に合った育成が可能です。また、共に作業することによりコミュニケーションが密に取れるので、現場に出てからもその関係が生かされるといったメリットがあります。

続いてフロー内の B は、「GrowthNote（成長記録ノート）」と呼ばれる OJT 支援ツールです。これは「共同意識を高める」ためのノートであり、上司が OJT 進捗を確認することもできます。アナログノートを採用したのは、新入社員が一生懸命書いたものを指導者が赤ペンで追記することによって純粋に「嬉しい」という気持ちを芽生えさせるためです。交換日記のようなやり取りが「共同作業」に非常に有効です。

また、OJT 指導者は、直筆の文章を読むことで新入社員のメンタルが把握できます。様子がおかしい場合、

【図4】OJT研修の導入事例



文章が雑になったり、量が少なくなったりといったことも目に見えて分かるので、フォローがしやすいといったメリットがあります。これがITで行うとごまかされてしまう部分もあるため、「共同作業」が慣れるまでは直筆でのやり取りをお勧めしています。

また、GrowthNoteは、OJT研修を受けることができない・指導経験が少ないといったOJT指導者の方でも、ノートの流れにあわせて「意図的」「計画的」「継続的」に指導を推進することができます。

「共同作業」を心地よく行うために

OJT指導者や上司も人です。礼儀正しい人間には心地よく接することができるし、より指導してやりたい

といった気持ちが芽生えるため、新入社員はきちんと指導を受けるための最低限のマナーを学ぶ必要があります。ただし、「社会人だからマナーを学べ」といった指導では、新入社員の心には響きません。マナーを身につけることによって「自分の意思を目上の方にも誤解なく伝えることが可能になる」ということを伝える必要があります。たとえば、マナーが身につけていない場合、意見が正論でも「マナーのなっていない者の瑣末な意見」と捉えられてしまう可能性があるということです。

自己実現の手段として自分を信頼してもらうために、マナーを身につけるべきと指導してください。新入社員は素直にマナーを学ぶようになり、成長する機会を増やしていくことができます。

The message from Yoshifumi Watanabe

弊社は「実行型人材の創出」をミッションとし、民間企業様の人材育成に全力を注いでおります。

事業活動において、PDCA (Plan「計画」、Do「実行」、Check「評価」、Action「改善」と呼ばれるサイクルを回しながら仕事を進めることは、大変重要視されています。しかし、結果が求められる現場においてはこれがネックになる場面が多々あります。計画でつまづき、前進できずに終焉することが少なくないからです。ヒトはやってみて初めて気づく生き物だと言われております。だとするならば、先ずはやってみて、そして失敗して見直しをするその繰返しによって、学び成長していくのではないのでしょうか。計画を軽視するつもりはありません。しかし、計画を意識するあまりに慎重になりすぎたり、やっとの思いで完成した計画を実行するときには既にトレンドが過ぎ去っているのでは機会を損失していると考えerのです。

このような考えから弊社は実行 (Do) を重んじており、また実行できる人材を育成することに情熱を注いでいる研修会社でございます。明日の扉を開くのは、今日の実行であることを確信し、弊社は成長し続けます。



渡邊良文 (わたなべよしふみ)

富士通株式会社勤務を経て、人材育成に関するコンサルティングに従事。2006年～現在、某大手電機メーカー新入社員1000人規模の研修実施プロジェクトを統括している。新人から管理職まで人材開発を幅広く手掛けており、支援企業は100社を超え、育成に関わった受講者総数は1万人にのぼる。2010年より、株式会社ヒップスターゲートの代表取締役役に就任。

【社長ブログ】 <http://ameblo.jp/hipstergate>