

Case Study

シェイク研修 導入事例 取材レポート

vol.20

株式会社 富士通ビジネス システム

人事部 人材開発部
窪田 智子 様



「研修は、一方的な座学ではなく、自ら考え、実際にやってみるということが効果的だ」と話す人事部の窪田様。
(株)富士通ビジネスシステムの社員が昇格後に受講する研修として、今回シェイクの研修を導入した経緯についてお話を伺った。

会社プロフィール

中堅・中小企業を中心に、コンサルティングからシステム設計・構築・導入、工事、運用支援、サポートサービス、教育までのITトータルソリューションを提供。日本全国40,000以上のお客様への導入実績を持つシステムインテグレーターとして活躍している。

実施概要

対象者95名に対して、3日間の一般職一級昇格研修のうち、2日目・3日目に「セルフマネジメントDRIVE」を実施。
セルフマネジメントDRIVEは、グループワークやケーススタディなどの演習のほか、実務に近い状況を作り出し演習内容を定着させるシミュレーション形式を取り入れた研修。

shake inc.

今回、研修を導入されたきっかけを教えてください。

これまでの研修体系を見直し、若手・中堅層への研修のコンセプトをはっきりさせたかった。

社員の教育体系につながりを持たせるために、各層にどういったものを求める(期待する)か、育成の柱をどういったものにするかなど、昇格研修全体を見直していました。特に、この研修を受講する一般職一級の階層にこれまで行っていた研修は、リーダーシップを求める要素が強いものでした。一言で言ってしまうと、求めるものはリーダーシップなのですが、上位層と

も台無しです。カリキュラムの中にあるケースの内容も、とても完成度が高くて良いと思いました。

シミュレーションを取り入れた研修はいかがでしたか？

シミュレーションとは、まさに、総合演習ですね。

考えたり、実践したり、しっかりと研修の内容が理解できる仕組みがあるところがシミュレーションの良さだと思います。ケースだけの研修では、別のケースに遭遇した場合、「これはどうしたらいい？」と応用を利かせにくいかもしれません。その点、シミュレーションは、今

にある？」と言っていた受講者たちから「考えてみると、本当によくある！」という声も聞かれました。例えば、いろいろな職種が混ざって、顧客に提案に行くというシーンです。一つの商談に対して、SE・営業・サポートが一緒になって顧客訪問するということは実際にもあります。シミュレーションは、当社の現場で実際にありそうな様子を想定して作られており、そのまま実務にも活かせるものだと思います。

また、コーポレートスタッフの受講者は、「部門を越えて新しいことを提案するプロジェクトは、今のところ自分の業務ではありません。でも、いつか機会があればと待っ

◎ 事例紹介 — for 若手・中堅社員

セルフマネジメントDRIVE

「自ら問題発見解決をする主体性」と「周りを巻き込む力」を強化することで、チームとして成果を出す自律型人材を育成するセルフマネジメントDRIVE。

の違いをより明確にするために、リーダーシップという言葉を使わずにコンセプトをはっきりさせたいと思っていました。そして、キーワードとして「主体性」と「周りを巻き込む」にたどり着きました。

までやってきたこととケースで学んだことをつなげて考えることができると思います。実践する場を設けることで、より理解度が深まるころがいいなと思いました。

てるのではなく、自分から積極的に他部門の人脈を活かして取り組んだ方がいいですよ」と言っていました。研修終了時に感想を発表する機会がありましたが、本当に良い意見がたくさん出ていました。

数ある研修の中で、シェイクの研修をお選びいただいた理由を教えてください。

ケース(研修中に使用する事例)の演習やロールプレイングだけでしたら、よくありますよね。また、内容が多ければよいというものでもないと考えておりました。そこで、課長に相談したところ、すでに当社の新入社員研修で導入しているシェイクのシミュレーション形式の研修(セルフマネジメントSWITCH)を紹介されました。ケースの演習を繰り返す研修はよくあると思いますが、シェイクから具体的にご提案いただいたことと、新人研修の受講者の満足度から、頭の中にぼんやりとしていたシミュレーション研修のイメージが具体的にになりました。研修は、「考える」「実際にやってみる」ということがその後の効果として大きいと思います。中途半端な内容では、せっかくの研修

研修の様子などお聞かせください。

演習と演習のつながりがしっかりと練られているバランスの良い研修だと思います。グループ演習が多かった点も良かったですね。受講者も、「あ、そうか」という気づきを得ながら、どんどん研修に引き込まれていました。研修の中で、上司役の講師に会いに行くというシチュエーションがあるのですが、すでに、講師とは一日目の研修で打ち解けているはずなのに、本当に緊張していました。それくらい実務に近い雰囲気を作り出していましたね。今回の研修は営業やエンジニア、コーポレートスタッフなど様々な職種の社員が受講しましたが、実際の現場とリンクして考えられたようです。

何人かの受講者にシミュレーション(の内容)について感想を聞いたのですが、研修が進むにつれて、初めは「こんなことって、本当

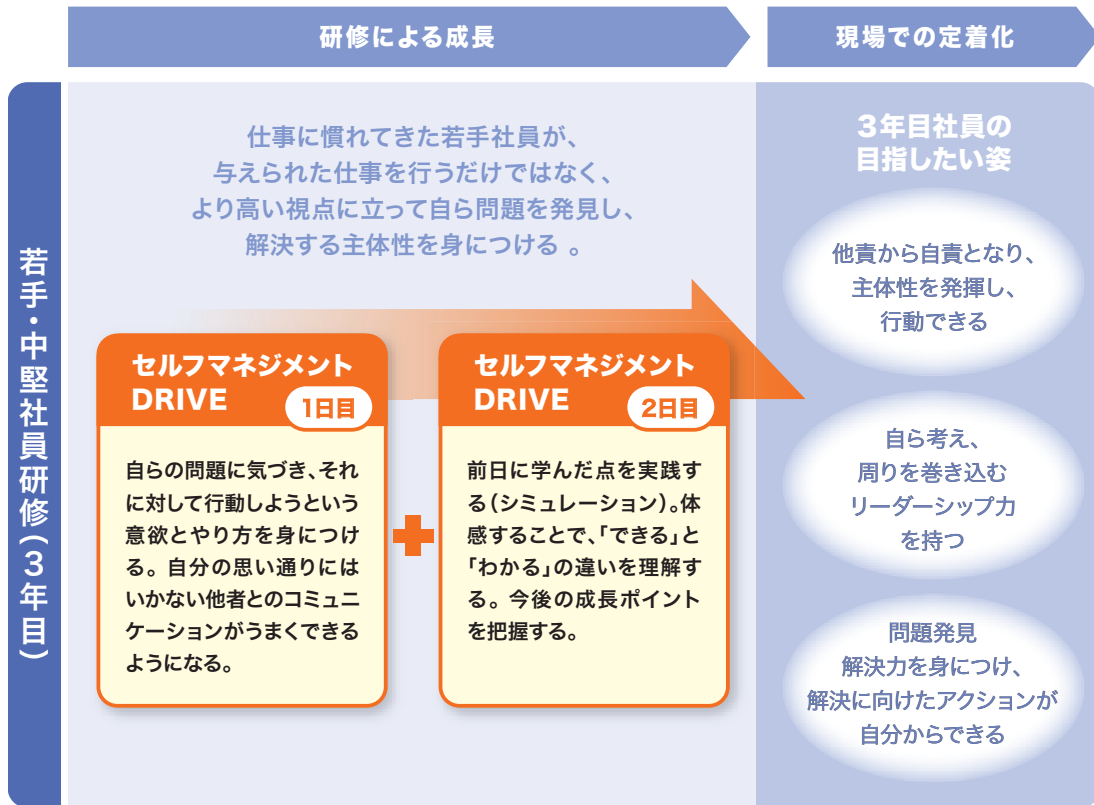
研修を実施してみて、いかがでしたでしょうか？

この研修の「主体性」と「周りを巻き込んで仕事をする」というテーマは、受講者の現状の課題とマッチしており、受講者の満足度はとても高かったようです。

昇格後ということもあって、受講者のモチベーションは高かったのかもしれませんが、更にモチベーションを引っ張りあげたように思います。一般職一級はこんなにモチベーションが高かったかな、やる気に溢れていたかなと改めて思えたほどで、実施した甲斐がありました。現場でも、この研修のエッセンスを活かしてくれると思います。この研修で、問題意識を持って自分が行動していくんだ!という「主体性」を持つという状態になってくれたと思います。

プロジェクト
全体像

「セルフマネジメントDRIVE」研修
をご紹介します。



アンケート
より

研修に参加した方々に
アンケートに答えていただきました。

与えられた枠ではなく、自ら枠を広げてみる

目の前の目標だけを見るのではなく視野を広げて見てみる。また、周囲の人を巻き込んで、身近な人以外にも働きかけることが大切。枠を外すのは意外と簡単。あとは各々「得意」な人に任せればよい。視野を広げればより良い仕事ができることが体感できました。

自分にできることを考え、自ら行動する

常に問題意識を持ち、自分から行動していくことの重要性。他人を変えるよりも、自分がアクションを起こすべし！待っていても何もかわらないので自分がなんとかするという意識が必要。

自らあるべき姿を高く設定する

常に問題意識を持つことによって周りに起きているいろんな問題点が見えてくる。目標設定を高くし、さらに自分を成長させることができる。決められた枠の中で仕事をしていたままでは、それ以外の成長が見込めない。

自ら周りに働きかける

周りを巻き込むことの大切さ、大変さ。集中しすぎると忘れがちになってしまう。自分一人で悩まず、部内、部外を巻き込んで解決策を見つける。周りを巻き込むことで枠を広げられる可能性があり、巻きこむことの重要性を感じた。

相手視点(モチベーションポイントなど)を意識する

他者の協力なしでは仕事はできないので、いかに気持ち良く、また良い方向へ導くか、きっかけをつかめた。人に動いてもらうにも、相手の立場で理解することが重要。相手が何を考え、モチベーションが上がるかを考えること。

深く考え本質的な原因を探る

「なぜ」の考え方ができていなかった。視野が狭いという事に気付いた。あるべき姿→問題発見→原因分析→課題解決という流れがよくわかった。また、なぜ×5をすることで問題点をより掘り下げることができる。問題を5W1Hで考え、本当の原因を探ること。あるべき姿を考え、それに向かって行動すること。