



従来は、新入社員研修とOJTトレーナー研修を別の研修会社で行っていたシチズン。これに違和感を抱いていた山崎真一係長は、新入社員研修を担当するに当たり、OJTトレーナー研修も一緒に行いたいと考えた。あるべき姿を実現するには、一貫したシステムが必要。人材育成においても、提供する研修には整合性と一貫性が大切だと力説する山崎係長に、研修について伺った。

会社プロフィール

2007年4月、シチズングループは純粋持株会社体制へと移行し、シチズン時計株式会社は時計事業の統括会社としての新たなスタートを切った。時計事業に専念することにより、多様化する市場に柔軟、かつ迅速な対応が可能となった。

実施概要

シチズングループに入社した新入社員60名に対し、新入社員研修として「社会人常識SWITCH」「セルフマネジメントSWITCH」等を実施。さらに、新入社員を指導する立場となるシチズン時計の社員45名に「OJTトレーナー」を実施。

研修を導入したきっかけを教えてください。

求める人材を
いかに育成するか

私が人事部に異動になったのは、06年の1月です。それまでは、システムエンジニアとしてシステム開発をしていました。SEの仕事は好きでしたし、充実もしていましたが、10年程経験を重ねるうちに自分が構築したシステムは実際の現場でどのように使われているのか、その手ごたえがつかめないというもどかしさを感じるようになったのです。そこで、より現場に近い部門への異動を希望。新たな部署では、システム構築の成果が直接仕事の効率化につながるという手ごたえをつかむことができました。

プロジェクトが終了し、さらなる自分の成長

「自ら考えて行動し、やりきる人材を育成する」というシェイクのミッションは、まさに当社にぴったり。さらに今回は、OJTトレーナーの研修も同時に行いたいと考えていましたので、シェイクの研修を導入することに決定しました。

研修を実施していかがでしたか？

研修全体の整合性を高め、
伝えたいメッセージを届ける

「自律」をテーマに新入社員教育をいかに組み立てるかにについて、シェイクの担当者にはずいぶん相談に乗っていただきました。新入社員研修は、シチズン時計だけでなくグループ全体でしたから、参加者は60名。4月2日の入社式からの2週間に亘って行いました。最初の1週間は会

◎ 事例紹介 — for 新入社員／中堅社員

新入社員研修／OJTトレーナー研修

自律型人材の育成をテーマに研修を構築する一貫性を重視した研修体系の確立を目指す

を考えていた時、人事部で教育担当の仕事にチャレンジしてみてもどうかと声をかけてくれたのが、元上司でした。

人事へ異動し、新入社員研修の担当を任せられ、最初は戸惑いました。しかし、現状と将来のあるべき姿をどう埋めていくかという意味において、システム構築も教育制度の整備も同じだということに気づいた時、これまで以上によりよい研修を提供したいという想いがふつふつと湧いてきました。これまでと同じ研修では、現在抱えている問題点は解決できない。今まで以上によりよい研修を提供したい…、そう考えたのです。

採用時のメッセージを
入社後も届けたい

シチズンが求める人材は、「自分の頭で考え、やりたいことを見つけ、実現に向けて行動する」自律的な人です。実際に当社には、自律的に仕事ができる場があります。やる気や仕事に対する想があれば、経験がなくても仕事を任せられる。採用の際も、「自分の頭で考え行動する君とともに働きたい」というメッセージを強く出して、自律型人材を求めています。ところが、新入社員研修では、その想いが伝え切れていない。従来の研修では「自律」というキーワードがほとんど登場していなかったのです。

その想いから、さまざまな教育会社の研修を調べました。そして、シェイクの体験セミナーに参加したのです。

社を知ってもらおうということ。次の1週間でシェイクさんに手伝ってもらい、自律型人材育成のための新入社員教育を実施しました。月曜日に社会人への意識変革のためのマナー編として「社会人常識SWITCH」を、火、水の2日間でスキル編として「セルフマネジメントSWITCH」を提供、木曜日は「シチズンへの理解を深める」をテーマに当社独自でグループワークを行いました。

グループワークをいかに行うかについても、シェイクの担当者のアドバイスは貴重でした。2週間の研修期間を通し、学生から社会人への意識の変化は明らかにみられたと思います。特にシェイクの研修が始まってからの新入社員の目の輝きが印象的でした。

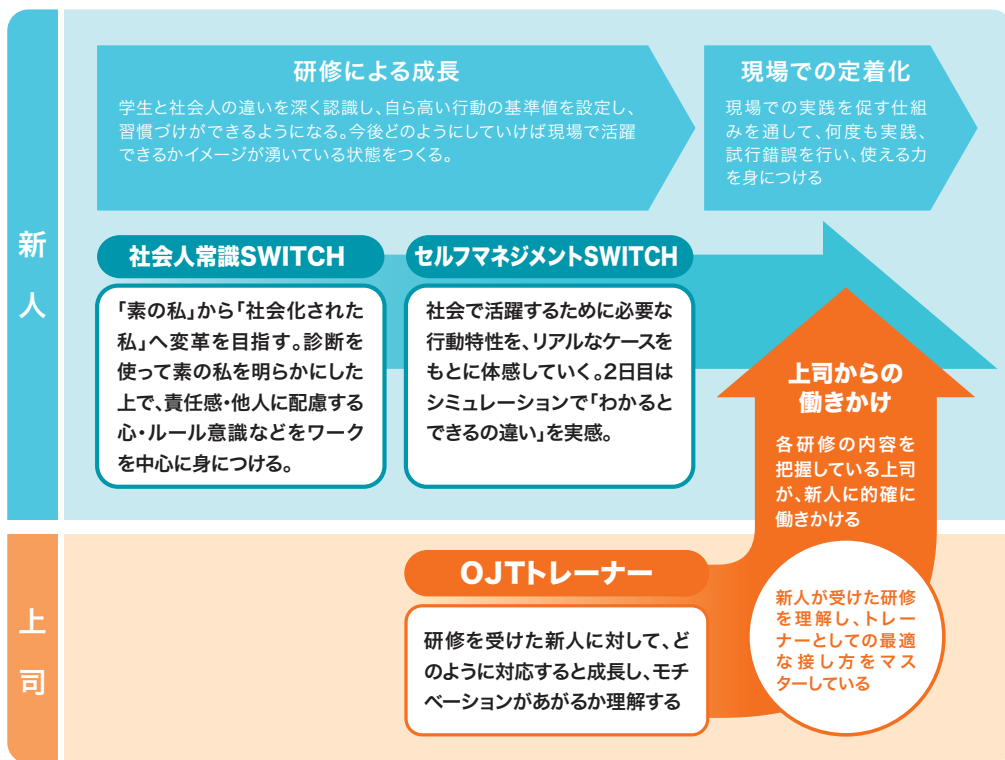
OJTトレーナーの研修はシチズン時計のみ、45名の参加です。新入社員研修を担当した同じ講師に研修をお願いしたいという要望を実現してもらったのですが、おかげで新入社員教育との整合性がとれ、一貫性を持たせることができたと満足しています。参加者も同様の意見でした。

今回の研修は、シェイクの提供する研修を当社用にカスタマイズするというものでしたが、全体の完成度の高さは「さすが」だと実感。現場に即したケーススタディは素晴らしく、シミュレーションを体験する中で受講生は自らの課題や改善点を発見していました。

今後は、OJTトレーナー研修だけでなくすべての研修を「自律」をコンセプトに整備していきたいと考えています。

プロジェクト全体像

「OJTトレーナー研修」と新人向け研修を組み合わせ、今回の事例をご紹介します。



受講者の声

研修に参加した方々にアンケートに答えて頂きました。

■新入社員研修

社会人常識SWITCH
「社会人の最低限の常識を学んだ」

学生のような生活態度では、必ずミスをするのが分かった。しかもミスの範囲が自分の周りではなく、会社全体、それ以上に及ぶ可能性がある。今日の研修内容は、社会では「最低限の常識」であると思う。そして、社会人の土台ともなるので、常に意識した行動をする。

セルフマネジメントSWITCH
「過去を振り返ることの大事さを認識」

自分の過去を振り返ることは大事であるということが分かりました。その過去の経験がなければ今の自分はいないので、改めて過去の経験は重要であり、振り返ることは大事であるということを学びました。

セルフマネジメントSWITCH
「時間管理の重要性を学んだ」

シミュレーションは精神的・体力的に大変でしたが、とても勉強になりました。社会人は時間をいかに有効に使うかが、大切なんだということを感じました。GPDCAサイクル、タイムスケジュールはこれから必ず活かします。

■OJTトレーナー

「成功イメージの共有が大事」

新人に限らず他人、部下に対する接し方を再認識しました。仕事の伝え方は、自分で出来ているつもりになっていただけで、相手の立場に立つてと言う部分が抜けていたように思います。成功イメージの共有が大事であると感じた。

「今後の指導に役立つ」

目的意識を持って仕事をすることの重要性を改めて認識できた。新人の受けた講習と同内容の講習を受け、これから入ってくる新人がどういった事を指導者に求めてくるかという事が分かり、今後の指導に役に立つと思った。