

Case Study

シェイク研修 導入事例 取材レポート

vol.23

株式会社 ワコール

人材開発部 人材開発一課長 藤井 太郎 様
人材開発部 人材開発一課 八巻 仁美 様



左より、八巻様、藤井様

今後、更に激化する海外・国内の競争に勝ち抜いていくためには、新入社員の頃から10年先を見据えた“自分で考えて、自分で行動する”人材育成をすることが重要と語る藤井様、八巻様に今回、ご導入いただいた新入社員研修についてお話を伺った。

会社プロフィール

1946年創業。子会社38社および関連会社8社で構成され、インナーウェア、アウターウェア、スポーツウェア、その他の繊維製品及び関連製品の製造、卸売販売及び一部製品の消費者への直接販売を展開。

実施概要

新入社員20名に、入社直後の研修として、マナー以前のモラルを身につける「社会人常識SWITCH」研修および社会人としての仕事の基本を身につける「セルフマネジメントSWITCH」研修を4日間にわたり実施。その後、半年後の10月にフォロー研修として、振り返り力を強化する「セルフマネジメントEVERYDAY」研修を実施。

shake inc.

今回、研修を導入されたきっかけを教えてください。

昨今の学生の具体的な変化はわかりませんが、今の世代にマッチした内容への転換が必要だと考えていました。これまでは、マナーや社会人の心構えなど、複数の会社にテーマ毎に実施いただいております。しかし、毎日講師が変わってしまうと、個々の研修のつながりがうまくいっているのかどうか疑問がありました。そこで、社会人としてのマナーの部分と、学生から社会人への心構えの切り替えを一貫して行っていたら会社が無いか、見直しをしておりました。特に、昨年まではマナーに時間を多めにとっていましたが、今年はもう少し学生から社会人への切り替えに時間を

のセッションの切り替えもスムーズで、後ろで見てもとてもわかりやすかったです。各研修プログラムが、タイマーで時間管理をされており、時間管理の大切さにつながっていたのではないのでしょうか。また、研修を通して何事も自分のこととして捉えるようになっていたと思います。みんな真剣に取り組んでいて、それぞれが自分の中で役割を考えて行動していたようです。研修についての振り返りの中でも、一人一人がその役割をどうするか考えていたという意見が出ていました。

特に、シミュレーション形式の研修(セルフマネジメントSWITCH)はいかがでしたか。

職場の擬似環境の中で、昨日ま

は、また、「初心に戻って頑張ろう」ということですね。会社に入って現実を見て、落ち込んだり、理想と違ったりということもあると思います。会社の好きだった部分、学生の頃に描いていたものを取り戻すきっかけが必要なのではないのでしょうか。日々の業務の中では、立ち止まって考える余裕がありません。ですから、しっかりとフォローの機会を取ることが大切です。その日だけで…というわけにはいきませんが、仲間がいるということを出してくれたいと思います。講師が伝えていた「思い通りにいかないことがあたりまえの中で、自分の気持ちが大切。どう切り替えていくか、プラスに転じていくか」というメッセージは、受講者に響いたと思います。

◎ 事例紹介 — for 新入社員

社会人常識SWITCH・セルフマネジメントSWITCH・セルフマネジメントEVERYDAY

失敗経験からの学びが“自ら考え、行動する社会人”を育てる「セルフマネジメントSWITCH」

じっくりとかけた育成を行いたいと思っていました。

複数のご提案の中から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。

まずは、「自律型人材=自ら考え、行動する人材」という考え方がワコールにあっていると思ったところにあります。「自立」ではなく、「自律」です。かつては、ルートセールスで良かったかもしれませんが、今後は、それだけではありません。更に厳しくなる海外や国内の競争に勝っていかなくてはならないのです。“それをやるためにはどうしたらよいか”というのを自分で考える人材が必要です。10年後に、そういうところで活躍できる人材を育てていきたいと考えています。そういった人材を育てるには、単に入社直後の研修だけでなく、半年後のフォロー研修も一貫して実施することも、新入社員にとって必要なことだと思いました。前回教えたことを次の研修に活かせるという学びのつながりは、新入社員の育成に重要だと思います。シェイクは、今の若い人達のことをよく理解しており、どのような育成をしていけば良いかを知っている会社ですし、らせてみたいと思いました。

導入時の新入社員研修を実施してみて、いかがでしたでしょうか。

講師の方には一方的な指導ではなく、良い兄貴のような存在で進めていただけたと思います。研修プログラム

で楽しく話していた講師が顧客役となって、そこに訪問して怒られるシーンがありますが、受講者は、ビックリしたと思いますよ。ビジネスの厳しさを感じてもらえたと思います。シミュレーションという体験を通して、恥をかくことで、前日までに学んだのにわかっていなかった部分が明確にできたのではないのでしょうか。失敗経験の中から、学んでくれれば良いと思います。

ここで学んだ「万全の準備を」という心構えがセットできたのは、必要な経験だったと思います。新入社員の初めの段階で、社会人の厳しさをわかってもらいたいという想いもあります。お給料をもらうというのは、こういうことなのだと思ってもらいたいですね。特に、そういった厳しさを社内の人間ではなく、見ず知らずの人にバシッと最初にやってもらったことに効果があったと思います。

フォロー研修についてお聞かせください。

フォロー研修は10月に実施したのですが、入社して半年頃というのは、仕事にも慣れてきてメインで担当を任せ始める時期でもあります。その後の10月から4月の間というのは、悩んだり不安になったりしやすい時期なのです。仕事が忙しく、自信をなくす人も出てきます。だからこそ、その前に元気を取り戻して、それ以降の大変なものを乗り越える準備の時期だと考えています。フォロー研修で伝えたい事

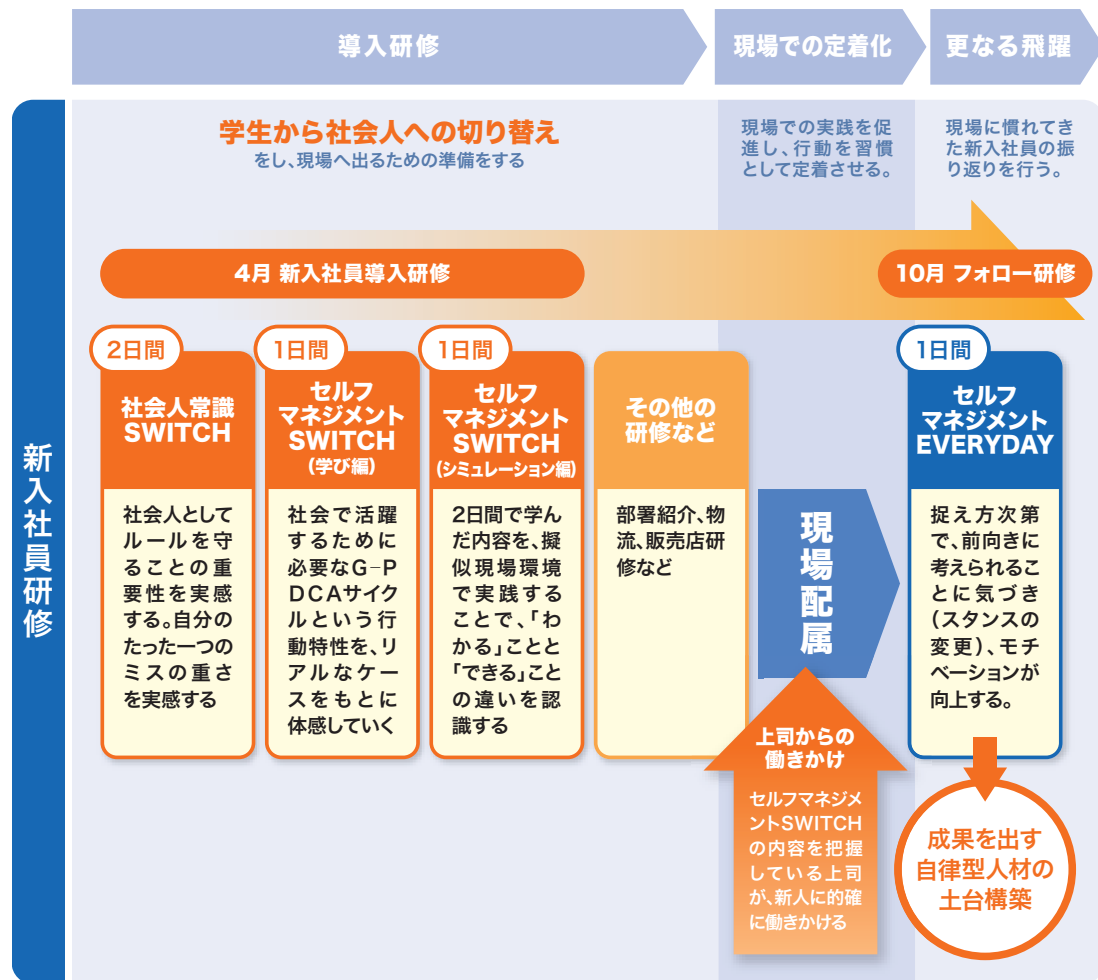
今回の新人研修を実施しての感想と抱負をお聞かせ下さい。

八巻様)入社直後の4日間で、学生から社会人への切り替えというところで厳しさを知る。そして、更に現場ではもっと厳しい現実がある。それを10月のフォロー研修で初心を取り戻す、というストーリーを描いていましたが、今回、一貫してシェイクに依頼したことで、実現できたと思います。個人が壁にぶち当たったとしても、本人たちに乗り越えてもらいたいです。明るく元気に、達成感、充実感を持って楽しめる、そんな人達であふれる会社にしていきたいと思っています。

藤井様)今年、4月と10月の研修を実施いただいて、他人事にあらず、我が子のように指導いただいたと思います。今の学生は、昔とは違います。本当にこれを聞いていないと自分が苦労するという視点で、自分は何ができるのか迷わないように、受講者に目線を合わせてやっていただけたと思います。メリハリを持つ、チャンスを活かす、自分で考えて自分で行動する、そういったことが自律型人材だと思います。自信を持って、サービス・仕事をしたい、やろうと思っている人には、チャンスがあふれています。若い世代に責任や権限を持たせていかななくてはと思います。それが、本人にとっても自信になるでしょうし、何よりも楽しいのではないのでしょうか。

プロジェクト全体像

自律型人材の土台を作る3つの新入社員プログラムを組み合わせ、今回の事例をご紹介します。



アンケートより

研修に参加した方々に、研修を通じての学びや気づきについてアンケートに答えていただきました。

4月 (社会人常識SWITCH+セルフマネジメントSWITCH)

- 大学生ではなく社会人であるということ意識できるようになりました。礼儀や作法ひとつで失う信頼もあれば、それが逆に大きな成果につながるものだと思います。自分は出来ていたと思っていた挨拶もまだまだ未熟なので、ここからがんばっていききたいと思います。
- 仕事でも何でも目的、目標というものがあって、それに向かって計画を立て、実際に行動していく。そして、そこから得られた結果からフィードバックし、次のステップへとつなげていく。このサイクルの中で、目標である軸をしっかりと持って、ぶれないようにしていくことが必要だと感じた。また、仕事は1人でやるものではなくチームでやるもの。お互いの“信用”が大切となってくる。
- 自分にはないモノだけでなく、在るモノまで発見できた。本当に自分でもこの4日間で成長できたと感じた。

10月 (セルフマネジメントEVERYDAY)

- 「G-PDCAサイクル」が「デキル社会人」には不可欠ということ。それぞれの要素で今まで知らなかった学びが多くありました。
- 目標を持つこと、更に具体化していくことの大切さを再認識できました。ミスを恐れずに明日から改めて業務に挑戦していく為のモチベーションと計画を得ることが出来たのが一番の収穫です。
- 初心って意外とすぐに忘れてしまうものだなあと考えた。毎日思い返し、意識して行動していこうと思う。振り返ることの大切さ、考えを共有することの大切さ、目標・目的を持つことの重要性…たくさんのごことを改めて考えさせられました。
- 物事のとらえ方が非常に勉強になりました。ポジティブに考えて、自分の成長をもっと伸ばしていきたいです。