

5.若手社員定着力向上ゼミ ～レジリエンス（逆境力）強化プログラム～ 概要

* 概要

昨年度まで実施していた「若手社員リーダー化プログラム」をリニューアル。レジリエンスという考え方をベースに、失敗を恐れず取り組めるマインドとスキルの向上を目指す。若手社員が、自社の魅力に気づき、自主性・主体性を発揮しながら業務についていくことを目的とした。対象は、入社3年目位の若手社員。最終日に実施される送り出し上司が参加する成果発表大会では、参加により習得できたことや自社の魅力について、各々プレゼン発表を行った。

カリキュラムを通じて、若手層に伝えていきたいメッセージは下記の3つに集約される。

1. [同期ネットワークの形成]

コミュニケーション技術を習得して、お互いの価値観や考え方の違いを共有し、会社を超えた“同期ネットワーク”づくり、すなわちグループダイナミクスを活用し、自身の置かれている状況を俯瞰的に見ることで、相場観の醸成、価値観の広がりを促す。

2. [各コンテンツからの習得]

顧客から見た会社全体の魅力と自分自身の役割を言語化、業務改善についてのコンテンツより、必要な基礎スキル（プランニング技術やロジカルシンキング技術など）を習得することで、顧客志向の業務改善を積極的に行うことが出来るように働きかける。

3. [習得技術の継続的取組・活用]

各回で出される課題の取り組みにより、自己評価と上司の評価のギャップを分析し、会社・上司の期待値に近づくための、具体的な成長目標が作成できるように参加者となる若手が自主的に取り組めるように促す。

※会場：千葉商工会議所 千葉中央ツインビル2号館 14階ホール

※参加申込者数：12社22名

※出欠状況

	1日目		2日目		3日目		4日目		5日目		6日目	
	7/14(木)		8/10(水)		9/8(木)		10/6(木)		11/9(水)		12/8(木)	
	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数
出席予定者数	12社	22人	12社	22人	12社	22人	12社	22人	11社	21人	12社	21人
出席者数	12社	22人	11社	20人	12社	22人	12社	22人	10社	20人	10社	19人
欠席者数	0社	0人	2社	2人	12社	22人	0社	0人	1社	1人	2社	2人
		100.0%		90.9%		100.0%		100.0%		95.2%		90.5%

※実施日程とテーマ

日程	テーマ	主なコンテンツ
7/14(木)	1日目 自分の強み・弱みや働く上で大事にしたい価値観を理解する	・社会人基礎力チェック ・自分史作成 ・モチベーションリソース
8/10(水)	2日目 職場の活性化と自分自身の価値化を高める工夫を行う	・伝言ゲーム ・ヒアリングゲーム ・価値マネジメント
9/8(木)	3日目 自社独自の魅力を再認識して、第三者に効果的に伝える	・コンビコのフィールドワーク ・100本ノック ・3C分析
10/6(木)	4日目 会社が抱える課題に対して、主体的に改善する方法を考える	・ペーパータワーク（PDCAサイクル） ・メンタルヘルス研修（ストレスコーピング & リフレーミング）
11/9(水)	5日目 全体ふりかえり&成果発表大会準備（プレゼンテーション技術の習得）	・全体ふりかえり ・スティーブジョブスのプレゼン研究
12/8(木)	6日目 成果発表大会	この研修で学んだ成果と会社や仕事の魅力を他社の上司にプレゼンします

■満足度

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	1～5回平均	第6回(1～6回)	全体平均
1. 大変満足	50.0%	60.0%	45.5%	63.6%	45.0%	52.8%	55.6%	53.3%
2. 少し満足	36.4%	40.0%	45.5%	36.4%	55.0%	42.6%	44.4%	42.9%
3. どちらでもない	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	3.0%
4. 少し不満	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.8%
5. 大いに不満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■理解度

	第1回		第2回		第3回		第4回		第5回		平均	
	この研修の意義	社会人基礎力のワークを通して、自分の強み・弱みが明確になりましたか？	モチベーションリソースのワークを通して、キャリアアンカーの重要性が理解できましたか？	モチベーションリソースごとのお願いの仕方の違いは理解できましたか？	伝言ゲームのワークを通して、「確認」の重要性が理解できましたか？	価値マネジメントのワークを通して、自分の担当する業務の価値を考える重要性が理解できましたか？	「コンビニの意図を探る」のワークを通して、体験を経験に変える方法が理解できましたか？	「コンビニの新商品を考える」のワークを通して、改善アイデアの出し方を理解できましたか？	ストレスへの対処方法(コーピング)についての理解はすすみましたか？	「レジリエンス(逆境力)」という考え方は、理解できましたか？		「レジリエンス(逆境力)」という考え方は、理解できましたか？
1. 大変理解できた	31.8%	27.3%	40.9%	35.0%	65.0%	20.0%	36.4%	36.4%	36.4%	22.7%	20.0%	33.8%
2. 少し理解できた	63.6%	63.6%	45.5%	55.0%	35.0%	65.0%	45.5%	59.1%	50.0%	36.4%	60.0%	52.6%
3. どちらでもない	4.5%	9.1%	9.1%	5.0%	0.0%	10.0%	13.6%	4.5%	13.6%	31.8%	15.0%	10.6%
4. あまりわからなかった	0.0%	0.0%	4.5%	5.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	9.1%	5.0%	2.6%
5. 全く分からなかった	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%

■意識の変化

	第2回		第3回		第4回		平均	
	コミュニケーションに関して、受講前と考えが変わりましたか？	インタビューゲームのワークを通して、本日も学んだヒアリング技術を使っていきたいと思いましたか？	創造力(改善アイデアの出し方)に関して、受講前と考えが変わりましたか？	メンタルヘルスに関して、受講前と考えが変わりましたか？				
1. 大きく変わった		30.0%		55.0%		50.0%	36.4%	42.8%
2. 少し変わった		70.0%		45.0%		40.9%	36.4%	48.1%
3. どちらでもない		0.0%		0.0%		9.1%	22.7%	8.0%
4. あまり変わらなかった		0.0%		0.0%		0.0%	4.5%	1.1%
5. 全く変わらなかった		0.0%		0.0%		0.0%	0.0%	0.0%

■事前課題の職場での役立ち度

	第2回	第3回	第4回	第5回	平均
1. 大変役立つ	60.0%	50.0%	63.6%	55.0%	57.2%
2. 少し役立つ	40.0%	40.9%	31.8%	45.0%	39.4%
3. どちらでもない	0.0%	9.1%	4.5%	0.0%	3.4%
4. あまり役立たない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5. 全く役立たない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■振り返りの共有の職場での役立ち度

	第2回	第3回	第4回	第5回	平均
1. 大変役立つ	50.0%	40.9%	50.0%	50.0%	47.7%
2. 少し役立つ	45.0%	50.0%	27.3%	35.0%	39.3%
3. どちらでもない	5.0%	9.1%	22.7%	15.0%	13.0%
4. あまり役立たない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5. 全く役立たない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■ 6回の講座を終えての感想

プレゼンの成否にかかわらず、成果発表会で第三者の前でのプレゼンは、今後の仕事に役立つと思いますか？		6か月間のゼミを受講して、ご自身では受講前よりも成長したと思いますか？		6か月間のゼミを受講して、上司や周囲の人から、受講前よりも成長した(変わった)と言われるますか？	
1. 大変役立つ	72.2%	1. 非常に成長した	33.3%	1. よく言われる	5.6%
2. 少し役立つ	22.2%	2. 少し成長した	66.7%	2. 時々言われる	33.3%
3. どちらでもない	5.6%	3. どちらでもない	0.0%	3. どちらでもない	38.9%
4. あまり役立たない	0.0%	4. あまり成長していない	0.0%	4. あまり言われない	22.2%
5. 全く役立たない	0.0%	5. 全く成長していない	0.0%	5. 全く言われない	0.0%

若手社員定着力向上ゼミで習った技術を、今後も継続的に使っていきたいと思えますか？		全6回の若手社員定着力向上ゼミを、先輩などに勧めたいと思えますか？	
1. 大変そう思う	61.1%	1. 積極的に勧めたい	38.9%
2. 少しそう思う	33.3%	2. 少し勧めたい	44.4%
3. どちらでもない	5.6%	3. どちらでもない	16.7%
4. あまり思わない	0.0%	4. あまり勧めない	0.0%
5. 全く思わない	0.0%	5. 全く勧めない	0.0%

■ 6回の講座を終えてのコメント

- ・ありがとうございました。
- ・半年間、色々ありがとうございました。
- ・6ヶ月支えていただきありがとうございました
- ・とても勉強になりました。長い期間ありがとうございました。
- ・参考になる内容が多かったです。半年間ありがとうございました。
- ・毎回 課題が遅くなりご迷惑お掛けしました。半年間ありがとうございます。
- ・課題の期日についてはご迷惑をお掛けしました。半年間ありがとうございました！
- ・全体を通して非常に興味深い内容でした。人に教える時に使えるような内容などで良かったです
- ・とても貴重な経験を半年かけて受けさせて頂きありがとうございました。仕事の考え方も変わり今後に活かしていきます
- ・発表までの月日は苦痛でしたがとても楽しかったです。課題では迷惑をおかけしてすみませんでした。ありがとうございました。
- ・半年間ありがとうございました長いようで短い時間であつという間で寂しい気持ちもありますがこれから頑張っていこうと思いました
- ・半年間ありがとうございました!!!!とても楽しい内容と、ためになる講義をしていただけて充実して過ごせました!!!!お疲れ様でした!!!!
- ・半年間大変お世話になりました。岸守先生のわかりやすい講義と中村さんの手厚いサポートがあったお陰で楽しく研修を終えることができました。



成果発表大会・参加上司

成果発表会はいかがでしたか？		「若手社員定着力向上ゼミ」全体を通して、送り出した側から見た満足度はいかがでしたか？		「若手社員定着力向上ゼミ」の前後を比較して、送り出した社員は成長しましたか？		「若手社員定着力向上ゼミ」に社員を送り出して、職場の雰囲気は変わりましたか？		「若手社員定着力向上ゼミ」に関して、次年度以降の継続を望みますか？	
1. 大変満足	80.0%	1. 大変満足	50.0%	1. 大変成長した	10.0%	1. 大変変わった	10.0%	1. 多少費用負担があっても参加したい	40.0%
2. 少し満足	20.0%	2. 少し満足	50.0%	2. 少し成長した	60.0%	2. 少し変わった	40.0%	2. 無料であれば、是非参加したい	50.0%
3. どちらでもない	0.0%	3. どちらでもない	0.0%	3. どちらでもない	30.0%	3. どちらとも言えない	40.0%	3. 案内があれば、参加を検討する	10.0%
4. 少し不満	0.0%	4. 少し不満	0.0%	4. あまり変わらない	0.0%	4. あまり変わらない	10.0%	4. 今のところ参加は考えていない	0.0%
5. 大いに不満	0.0%	5. 大いに不満	0.0%	5. 全く変わらない	0.0%	5. 全く変わらない	0.0%		

■ 成果発表会に関するコメント

- ・個人差が大きい
- ・他社の新入社員のレベルを見てもっと育成していきたいと感じた！
- ・参加させていただいた2人の成長にとっても満足しています。ありがとうございました。
- ・最初の全体ガイダンスは別室で行い、プレゼンで移動してもよかったかも知れませぬ
- ・どちらかと言うと普段は大人しい二人が、人前で発表をする姿が堂々としていて頼もしく見えました。他社様の発表も、それぞれの社風も感じられて興味深かったです。
- ・他のチームの発表会も出来れば見たかったです。

■ 送り出し側（参加上司）からの満足度コメント

- ・新入社員から、働く場としての当社について比較的忌憚ない意見を聞けたと思います。
- ・副次的な部分ですが、なかなか伝えにくく会社の魅力を自分の力で見つけることができた。
- ・新入社員研修やフォローアップ研修などの知識や経験を活かした成長を感じる事が出来たから。
- ・人前で喋る自信に繋がったと思います。
- ・3人送り出したのですが、3人の仲が深まったのがよかったですし他社を知れたこともよかったと思います。
- ・もう少し会社に落とし込めるような取り組みがあるとよいと思った。
- ・若手の成長のために良い。課題が社内コミュニケーションツールとしても良い。
- ・内向的な職員が率先して（たまに方向性を間違ってお迷惑おかけしていましたが）動いていたのが良かったです。
- ・大変満足したいところですが、とにかくコロナに振り回されて、今日を迎えるまで二人共苦戦したと思います。少し不完全燃焼だったのではないのでしょうか。

