■5/29　イマドキ若手、どう育てる？ 若手がいきいき成長する職場づくりセミナー
参加者アンケート

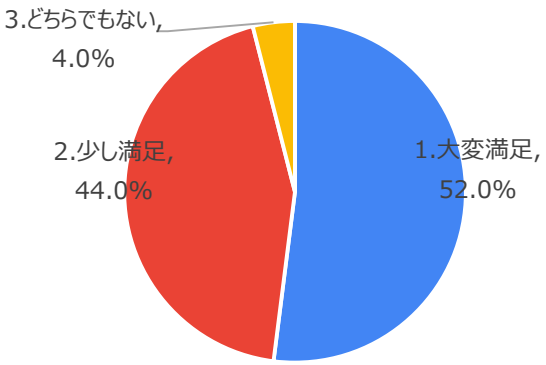
参加状況

会 場：千葉商工会議所

参加者数	25社	27名	
アンケート回収数	23社	25名	92.6%

Q1.本日のセミナーの内容はいかがでしたか？

1.大変満足	13	52.0%
2.少し満足	11	44.0%
3.どちらでもない	1	4.0%
4.少し不満	0	0.0%
5.大いに不満	0	0.0%
	25	



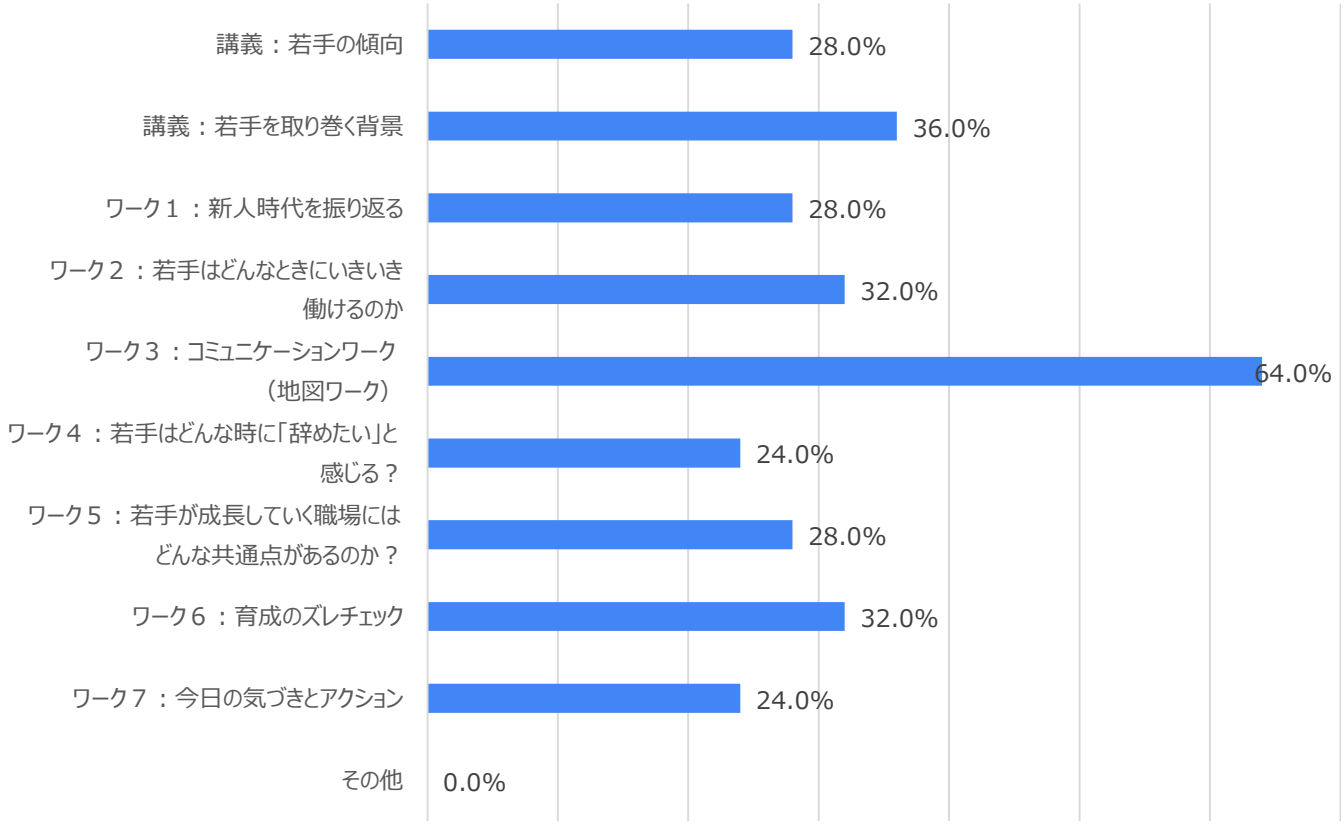
その理由をご入力下さい。

- グループワークが多く、若手の気持ちになった
- 今の若手教育の心構えと考え方を学べた為
- グループワークが多く、他社のことも共有できた
- 人との関わり方の大切さを改めて考えさせられました。
- グループワークをとおして様々な意見や考え方を学べた
- 今の時代の職場でのコミュニケーションの難しさについて学ぶことができた。
- 楽しかった
- 納得できた
- 分かりやすかったです。
- 色々と勉強になりました
- 実践的ですぐ行動にできる
- すぐにやるべきことが明確になり、行動できたから（店舗周知用の資料を作成し新入社員配属店舗へ配布した。）
- セミナーと聞くと、講師の先生がお話をされているイメージでしたが、グループワークやお隣の方とのワークなど実践的で大変勉強になりました。

- 色々な方のお話を聞けたことで参考になったから。
- 自分の考えには無かった意見が聞けたので良かった。
- 若手の考え方、育成の仕方について考えることができたため
- ワークが良かった
- 他社の状況を知ることができたから
- 過去のセミナーで学んだ事と近い内容だった
- ディスカッションやワークが多く、講師のお話をもう少し聞きたかったです。
- 若手の傾向に対する対策を深掘りした内容をもっと具体的に欲しかった
- 今の若手に見られる傾向や若手が成長するプロセスは学ぶことができました。
- 弊社では既にかなり意識して対応出来ていて新たな学びではなかったが、間違っていないことを確認できたため。
- ワークが多いのは嬉しいが、綺麗事だけでなくどういった形で職場に反映できるかをもう少し時間かけてやっていきたい。

- 色々なセミナーを受けていてなんとなく知っていたから

Q2.印象に残った内容について、教えてください。（複数選択可）

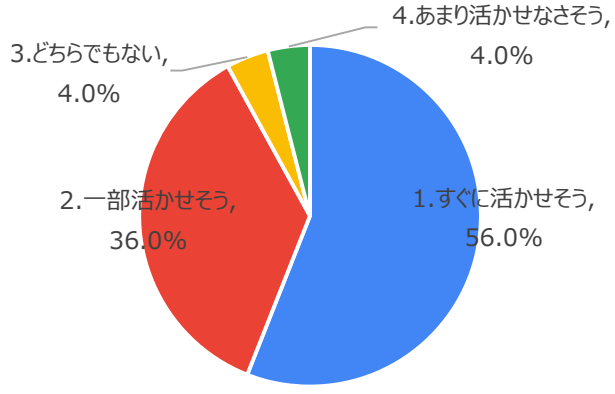


理由やご感想などご入力下さい。

- 時間が過ぎるのが早く感じるほど楽しかった
- よくある失敗例をワークを通じて理解し合えた
- 若手が期待や挑戦を求めているのが分かったこと
- 指導の方法について理解を深めることができたから
- 地図ワークは管理職向けに活用したいと思いました
- 楽しく初対面の人とコミュニケーションができて、楽しかった。
- 初心に返って自分自身が持っていた考えを思い出す場になったため
- 不安を抑えているという事を理解して接する事が大切だと思いました。
- 新人の気持ちを忘れているので、どんな気持ちになったか思い出せる
- 納得した
- 若手の気持ちになれる
- 他社の方の話が新鮮でした
- 若手時代の振り返りができた
- 伝え方の大切さが理解できた
- 地図ワークは色々な発見があったから
- 伝えることの難しさを改めて実感できた。
- 安心を与えられる上司になればよいこと
- 地図ワークも早速社内で行ってみます！
- 一方的なコミュニケーションは伝わらないし、相手の立場も考えて話す事が大事だと思いました。
- 相手に確認しながら作業を進められる事の安心感や、一緒に行うことの楽しさを実感できました。
- グループワークなどを通して他社さんと弊社の違い、今後どうしていったらよりよくのか考える判断材料になりました。
- 地図のワークは、かなり近い内容を新入社員のフォローアップ研修で行っているが、自分が経験することで更に実感できたため
- コミュニケーションワークでは一方的なコミュニケーション程不安に駆られる、それが人によってはストレスになることを実感しました。
- しっかりできていることが分かってよかった。本部採用部門だけでなく、受け入れる店舗への周知が課題であることも明確になった。
- 本日は講演頂きありがとうございました。自分の新人時代の振り返りを行うことにより若手の気持ちを取り戻すことができました。学んだ事を社内で共有し社会に貢献できる会社づくりを目指してまいります。

Q3.本日の内容は自社で活かせそうですか？

1.すぐに活かせそう	14	56.0%
2.一部活かせそう	9	36.0%
3.どちらでもない	1	4.0%
4.あまり活かせなさそう	1	4.0%
5.活かせない	0	0.0%
	25	



どのような点でそう思われたのかを具体的にご記入ください。

- 自分からあいさつをして名前を呼ぶ！
- 難しい事でも費用がかかる物でもないから
- 地図ワークなどのグループワークは是非取り組んでみたいと思った。
- 社内で育成のズレチェックを行う事により現状の把握と改善ができそうだから。
- 特別にお金がかかるわけでわないし、考え方を変えるだけなので実践しやすい
- 具体的にできることが明示されていたので周知しやすい。(名前を呼ぶ、認める、ほめる)
- 具体的
- 世代が違えど共通している
- 相談しやすい環境をつくる等
- 安心を与えられるよに心掛ける
- 難しい内容ではないと思ったので
- やる内容のハードルが高くないので
- 今重要なのは質問、会話のできる空気感だというのをよく理解できたので、自分がそのような相手になれるようにしていきたいです。
- 離職率を下げるにはベテラン社員と若手社員の相互理解がないと難しいと思っています。そのため、若手の特性や成長するプロセスをベテラン社員にも共有することが必要だと感じ、すぐにでも活かせることだと思います。

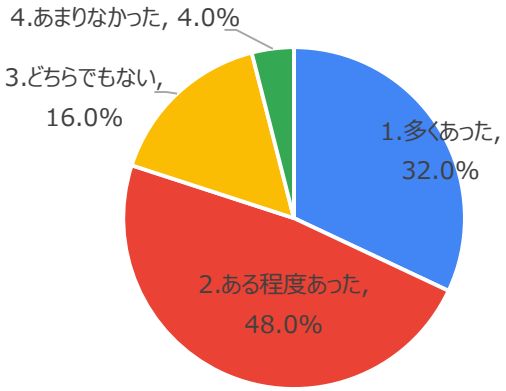
- 声かけ、フィードバックなどはすぐに実践出来そうでした。
- コミュニケーションを取ることが大切でそれが繋がっていくため。
- 地図ワークは管理職向けの気づきおして有効だと思いました。
- とにかく褒めるなど・とにかく名前で呼ぶなど簡単なところから実践していけそうだった為
- 若手を取り巻く環境が会社によって異なりより適した方法を考えなくてはならないから。
- 初心を再認識した
- 気にかけて接するようにする
- 行動や成果を気にかけてあげる
- コミュニケーションの取り方や接し方。

- 既に実践しているため

- ほとんど実践していることが多かった。あと何が足りないか示して欲しい

Q4.今回のセミナーで、若手育成に関する新たな気づきはありましたか？

1.多くあった	8	32.0%
2.ある程度あった	12	48.0%
3.どちらでもない	4	16.0%
4.あまりなかった	1	4.0%
5.なかった	0	0.0%
	25	



具体的にどのような気づきがあったかをご記入下さい。

- 安心感が新入社員には大事だと感じた
- 若手社員のリアルな気持ちが体感できました。
- 質問できる、できないは大きな心理的変化があった
- 簡単で難しい内容でなくても日々怠ると忘れていくと思った
- どの時代になっても人間関係を築く根本的な考え方は変わらない
- 不安に思うことの大きな要因はコミュニケーション不足ではないか。（双方向の）
- ズレがある
- グループの他の企業の事例

- 講師の方が話していた若手の傾向
- コミュニケーションの大切さを感じました。
- 方向・行動・定着について普段意識している部分の再確認が出来た。
- 認識のズレがあること
- 若手の背景が理解できた
- 見守りが必要なんだと思った。
- 同じグループの方の採用活動の成功例も雑談でお伺い出来たのが勉強になりました
- 自分を気にかけてほしいや、褒めてほしいなどは自分にはない意見だったので、参考になりました。
- 若手育成に関してあまり考えたことが無かったので見たこと聞いたことに色々な気づきを感じました。
- 現状で意識している「質問できる、相談できる場所として人事が待機すること」が間違っていないと分かったため
- 不安な気持ち（失敗してしまったら・・・）に失敗してもいいんだよと理解できるように日々のフィードバックを大切にしていきたいです。
- 昔も今も働きやすい環境の根源は変わらないんだなと発見がありましたまた、最近の若者は『期待されたくない』『挑戦したくない』と思う若者も増えていますが、そういった若者も潜在的に期待されたい・挑戦したいと思っているのか？また消極的な若者に対してもこのプロセスは通用するのかが知りたかったです。

- 大きな気づきはなし
- 以前参加したセミナー（他社）の内容と、さほど変わらない印象だった
- OJTも何度も経験しているが、若手にもいろんなタイプがいて臨機応変に対応することが一番

- 上記回答(Q3)と同内容ですが、若手が期待と挑戦を求めていることが分かった

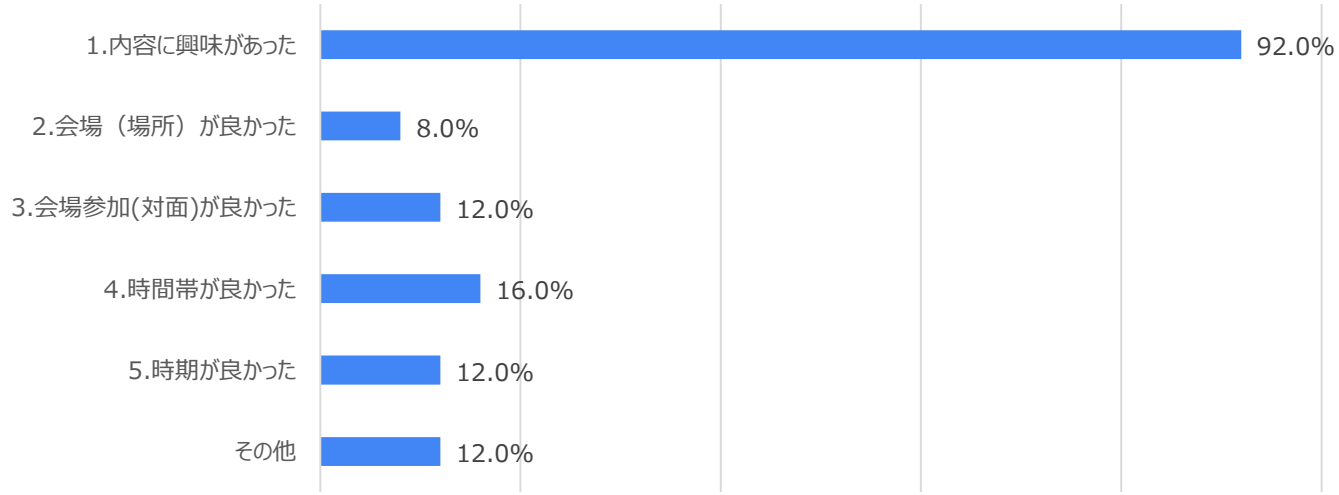
Q5.若手育成に関して、今後自社で取り組みたいことがあれば教えてください。

- 教える側に地図ワークをやってみたい
- まずは傾向と成長プロセスを共有する。
- 育成のステップを意識した関わりを全社で共有
- 成のステップを意識した関わりを全社で共有する
- 今日行った内容を見返して出来ることは取り入れる。
- 人事だけではなく、各現場に共有できればと思います。
- 教育マネージャーへのズレチェックシートの実行と新たな教育
- 話しやすい、聞きやすい環境を作ることが必要だと思いました。
- コミュニケーション
- ズレチェックシート
- 育成のズレチェックシート
- 定期面談のブラッシュアップ
- チャレンジシート、OJTの活用
- 会社としては特にまだ考えてません。
- 育成のズレチェックシートを活用する
- 育成のズレチェックを広めていきたい！
- 地図作成
- 定期面接
- 個別面談
- 取り組み中
- 定期的な面談
- 育成のズレチェックシートを活用し、少しずつ改善していく努力をしたいと思ってます。
- 育成に負担をかけている所属長への対応を他社はどうしているのかお伺いしてみたい
- 育成＝大変・手当が欲しい等の意見が出る。特別なことではなく、日々のかかわりであることを現場の職員にわかってほしい。
- 手を採用出来たら・・・どうしていくかのマニュアルのようなものを作っていきたいです。とりあえずは、今回のセミナーで実践した地図ワークを社内でも行い、若手を採用出来たら・・・どうしていくかのマニュアルのようなものを作っていきたいです。

理由などご記入ください。

- 会社全体での環境作りに繋がるため。
- 指導＝負担というイメージが強い様子
- 若手も含め、離職率を減少させる方法を模索中
- どんな気持ちになるかを上長に思い出してもらえる
- 理解を得ずに離職率を下げることは難しいと思うため
- 教育マネージャーと若手の考え方が乖離しているため
- 同じ職場内でもいろんな考え方のチェックが出来ると思う
- コミュニケーションを意識できるようなやり取りを増やしていきたいため
- 育成している社員への負担やストレスをフォローの必要性を感じている
- 採用できた際に、誰がどんなことを伝えるのか・意思の疎通ができるように
- 立ち止まって振り返る大切さ、若手の気持ちを会社全体で考えていきたい。
- 現場ではどうしても実務優先で、育成の観点でのフォローが薄いと感じるため
- 仕事の悩みなどを話す機会は貴重だと思うので、話をする場があれば良いと感じたため。
- 特になし
- 双方の共有
- 現在も実践中
- 人材育成と離職防止
- 振り返りが必要なので
- 職場で共感されやすい
- コミニュケーションの強化
- 大切さを改めて認識した
- できてないところがあったから
- チェックシートに×が多かった為
- 伝わらなさが、わかりやすかった

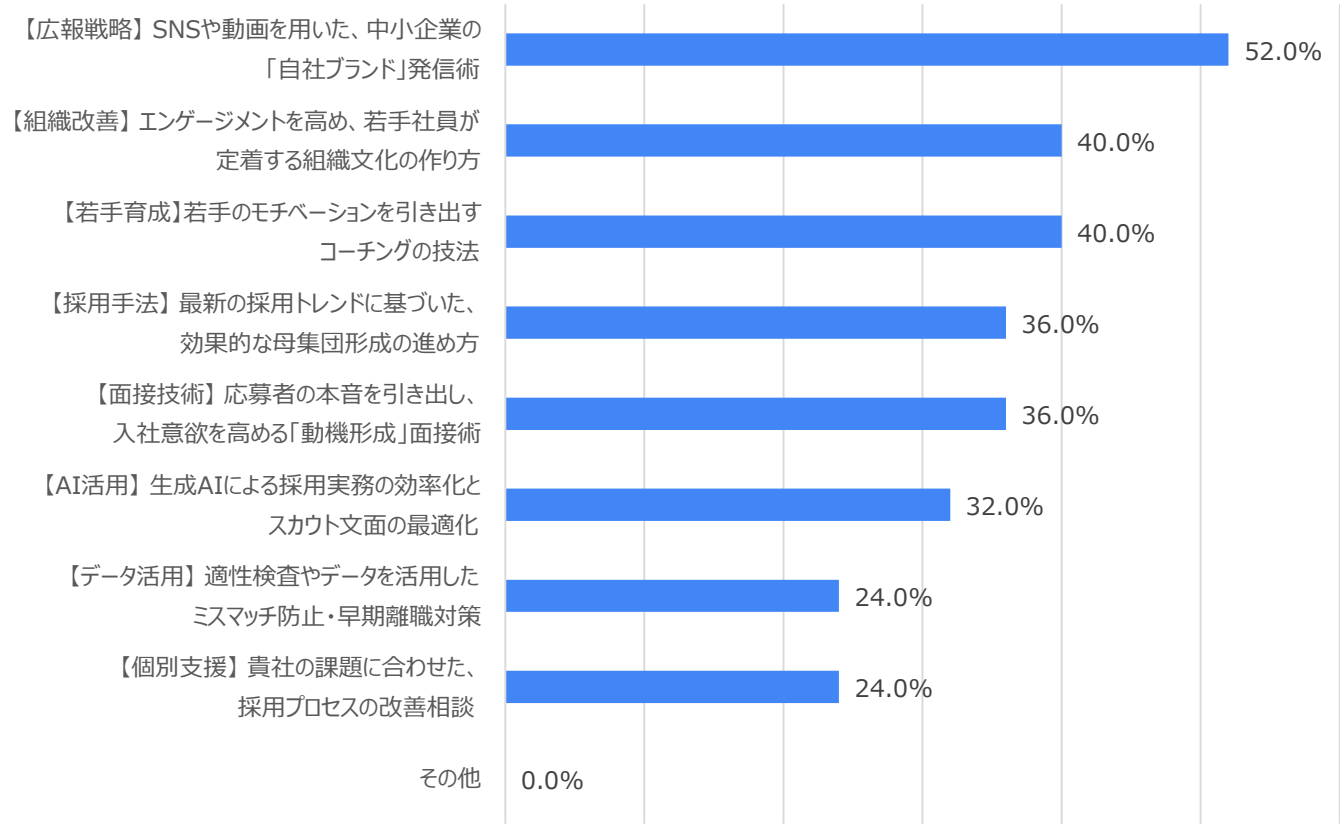
Q6.本日のセミナー参加を決めた理由を教えてください。（複数回答可）



その他コメント

- 先輩に進められた。
- 上の者に言われたから。
- 他社の人事の方との交流が出来るため

Q7.今後取り上げて欲しいセミナー／プログラムをお聞かせください。（複数回答可）

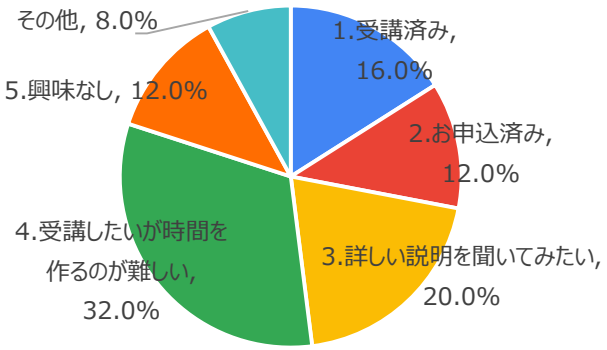


その他、聞いてみたいセミナーコンテンツなど、ご要望をご入力ください。

- 労務関連のセミナー

Q8.当プロジェクトのビジネススクール形式の講座について教えてください。

1.受講済み	4	16.0%
2.お申込済み	3	12.0%
3.詳しい説明を聞いてみたい	5	20.0%
4.受講したいが時間を作るのが難しい	8	32.0%
5.興味なし	3	12.0%
その他	2	8.0%
	25	



その他コメント

- 去年受講済み
- 社内の別の方が受けているかと思います

Q9.最後に、このセミナーや当プロジェクトに関して、ご意見やご感想があれば自由にご入力ください。

- 本当に勉強になりました。また、参加したいと思います。
- 無料での開催は、稟議を取る必要がない為、とても助かります。
- いつも大変勉強になります。またご縁がございましたらよろしくお願いいたします。
- 他者様との情報交換や、考える貴重な時間でした！ありがとうございますm(_ _)m
- 各々セミナーに参加する課題やほしい情報があると思う。それに沿ったグループ分けになればいいなと感じました。
- 他社の皆様とも情報交換が出来、毎回有意義な時間を過ごさせてもらっています。いつもありがとうございます！今後ともよろしくお願いいたします。
- 初めての参加でしたが、とても楽しく参加することができました。ご準備等大変だったかと思います。運営ありがとうございました。また、よろしくお願い致します。
- グループワークの時間がもう少しあると良かった。