

## 7.若手社員リーダー化プログラム

# 概要と特徴

昨年度に続き2年目の実施となった若手社員リーダー化プログラムは、入社3年以下の若手社員を対象に、提案力、主体性、コミュニケーション技術の向上を図ることで、職場定着を促進するための講座である。2年目の参加企業の内6割弱は昨年度参加企業が他の若手を参加させており、送り出し側にとって本講座の参加者のスキル向上に対する満足度が高いことがそのリピート率からも判断できる。本講座のプログラム立案と実施も、他の講座同様株式会社トリムタブの代表 岸守 明彦氏に依頼をした。

特徴としては、

- 1.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ックスを活用し、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.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ます。
- 3.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します。

| 職場での実践（課題）を組み合わせることで、「積極的に社内改善を提案し、他の社員を巻き込んで実践できる」「提案力」と「主体性」と「コミュニケーション技術」を習得できるプログラムです。 |                                   |                                                                       |                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
|                                                                                            | テーマ                               | 主なコンテンツ                                                               | （職場での実践）                                    |
| 第1回                                                                                        | 社外同期ネットワークの形成<br>キャリアアンカーの明確化     | ○社会人基礎力チェック<br>○リフレーミング<br>○モチベーションリソース 等                             | ＜上司や先輩方にヒアリング＞モチベーション維持・向上の秘訣について一覧表にまとめる   |
| 第2回                                                                                        | 会社の魅力を知る                          | ○コミュニケーション研修<br>○価値マネジメント<br>○3C分析 等                                  | ＜上司や先輩方にヒアリング＞自社の3C分析（顧客・競合・自社）をまとめ、魅力発信をする |
| 第3回                                                                                        | 社内の改善課題を発見する                      | ○コンビコのフィールドワーク<br>○ブレーンストーミング 等                                       | ＜上司や先輩方にヒアリング＞職場内で自分が実現可能な業務改善課題を複数発見してまとめる |
| 第4回                                                                                        | 具体的な改善策を作成する                      | ○ペーパータワーワーク<br>○PDCAサイクル<br>○トヨタの業務改善方法 等                             | ＜職場内で実践＞上司に報告した上で改善計画を実践し、上司の評価を得る          |
| 第5回                                                                                        | 全体振り返り&成果発表準備<br>（プレゼンテーション技術の習得） | ○レジリエンス（逆境力）<br>○ステイブジョブスのプレゼン研究 等                                    | 上司の評価と自己評価とのギャップや今後の行動目標に関して、上司と相談してまとめる    |
| 第6回                                                                                        | 成果発表大会                            | プレゼンテーションを聞いてくれた第三者からフィードバックをもらうことで、この研修での理解度やプレゼンテーション技術に関する課題を再整理する |                                             |

| 千葉クラス | 会場：千葉商工会議所    | 千葉駅 徒歩15分 |
|-------|---------------|-----------|
| 第1回   | 平成30年7月19日（木） | 12F研修室    |
| 第2回   | 8月17日（金）      | 14F第2ホール  |
| 第3回   | 9月12日（水）      |           |
| 第4回   | 10月10日（水）     |           |
| 第5回   | 11月8日（木）      |           |
| 第6回   | 12月4日（火）      |           |

各地域から通いやすい場所として、千葉クラス1会場で実施。千葉商工会議所の会議室を使用した。

## 実施内容

全6回を通した出席・欠席者数は下記表のとおり。途中挫折しないよう受講後のフォローを実施するなど、辞退者を極力減らすように働きかけた。

|        | 参加者数 36名 |          |          |           |          |          |
|--------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
|        | 第1回 7/19 | 第2回 8/17 | 第3回 9/12 | 第4回 10/10 | 第5回 11/8 | 第6回 12/4 |
| 出席予定者数 | 38       | 36       | 35       | 34        | 34       | 33       |
| 欠席者数   | 6        | 4        | 4        | 3         | 2        | 5        |
| 出席者数   | 32       | 32       | 31       | 31        | 32       | 28       |
| 出席予定社数 | 22       | 21       | 20       | 19        | 19       | 19       |
| 欠席社数   | 1        | 3        | 1        | 1         | 0        | 2        |
| 出席社数   | 21       | 18       | 19       | 18        | 19       | 17       |



# アンケート結果

## ●満足度

| 満足度        | 第1回   | 第2回   | 第3回   | 第4回   | 第5回   | 第6回   | 平均    |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 大変満足    | 53.6% | 68.8% | 58.1% | 53.3% | 58.1% | 53.8% | 57.6% |
| 2. 少し満足    | 39.3% | 31.3% | 35.5% | 43.3% | 41.9% | 30.8% | 37.0% |
| 3. どちらでもない | 7.1%  | 0.0%  | 0.0%  | 3.3%  | 0.0%  | 15.4% | 4.3%  |
| 4. 少し不満    | 0.0%  | 0.0%  | 6.5%  | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 1.1%  |
| 5. 大いに不満   | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%  |

## ●理解度

| 理解度           | 第1回       |                                    |                                           | 第2回                              |                                       | 第3回                                        |                                             |
|---------------|-----------|------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
|               | このセミナーの意義 | 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、キャリアアンプの重要性が理解できましたか？ | 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？ | 3C分析のワークを通じて、どんな会社にも魅力があること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？ |
| 1. 大変理解できた    | 35.7%     | 32.1%                              | 50.0%                                     | 74.2%                            | 22.2%                                 | 41.9%                                      | 48.4%                                       |
| 2. 少し理解できた    | 60.7%     | 57.1%                              | 42.9%                                     | 25.8%                            | 33.3%                                 | 45.2%                                      | 45.2%                                       |
| 3. どちらでもない    | 0.0%      | 7.1%                               | 3.6%                                      | 0.0%                             | 33.3%                                 | 6.5%                                       | 3.2%                                        |
| 4. あまりわからなかった | 3.6%      | 3.6%                               | 3.6%                                      | 0.0%                             | 11.1%                                 | 6.5%                                       | 3.2%                                        |
| 5. 全くわからなかった  | 0.0%      | 0.0%                               | 0.0%                                      | 0.0%                             | 0.0%                                  | 0.0%                                       | 0.0%                                        |

| 理解度           | 第4回                                    |                                                |                                                   |                                                   | 第5回                            | 平均    |
|---------------|----------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------|-------|
|               | 「ペーパータワーク」を通して、評価（CHECK）の重要性が理解できましたか？ | 「STEP1 問題を明確にする」を通して、改善テーマの優先順位のつけかたが理解できましたか？ | 「STEP2 & 3 現状と目標を見える化する」を通して、「見える化」の重要性が理解できましたか？ | 「STEP4 真因を考え抜く」を通して、表面的な課題ではなく真因探求する重要性が理解できましたか？ | 「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    | 40.0%                                  | 50.0%                                          | 36.7%                                             | 36.7%                                             | 35.5%                          | 42.0% |
| 2. 少し理解できた    | 46.7%                                  | 43.3%                                          | 53.3%                                             | 46.7%                                             | 51.6%                          | 46.0% |
| 3. どちらでもない    | 13.3%                                  | 6.7%                                           | 10.0%                                             | 13.3%                                             | 6.5%                           | 8.6%  |
| 4. あまりわからなかった | 0.0%                                   | 0.0%                                           | 0.0%                                              | 3.3%                                              | 3.2%                           | 3.2%  |
| 5. 全くわからなかった  | 0.0%                                   | 0.0%                                           | 0.0%                                              | 0.0%                                              | 3.2%                           | 0.3%  |

# アンケート結果

## ●事前課題の職場での役立ち度

| 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      | 53.1% | 54.8% | 60.0% | 61.3% | 57.3% |
| 2. 少し役立つ      | 40.6% | 41.9% | 30.0% | 29.0% | 35.4% |
| 3. どちらでもない    | 6.3%  | 0.0%  | 10.0% | 3.2%  | 4.9%  |
| 4. あまり役立たない   | 0.0%  | 3.2%  | 0.0%  | 6.5%  | 2.4%  |
| 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

| 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         | 31.3% | 33.3% | 46.7% | 51.6% | 40.7% |
| 2. 少し役立つ         | 50.0% | 53.3% | 30.0% | 38.7% | 43.0% |
| 3. どちらでもない       | 15.6% | 10.0% | 20.0% | 9.7%  | 13.8% |
| 4. あまり役立たない      | 3.1%  | 3.3%  | 3.3%  | 0.0%  | 2.4%  |
| 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プレゼンして、今後の仕事に役立つと思いますか？ |       | 6か月間の若手社員リーダー化プログラムを受講して、ご自身では受講前よりも成長したと思いますか？ |       | 6か月間の若手社員リーダー化プログラムを受講して、上司や周囲の人から、受講前よりも成長した（変わった）と言われるか？ |       |
| 1. 大変役立つ                                          | 59.3% | 1. 非常に成長した                                      | 42.3% | 1. よく言われる                                                  | 3.7%  |
| 2. 少し役立つ                                          | 25.9% | 2. 少し成長した                                       | 38.5% | 2. 時々言われる                                                  | 18.5% |
| 3. どちらでもない                                        | 7.4%  | 3. どちらでもない                                      | 7.7%  | 3. どちらでもない                                                 | 44.4% |
| 4. あまり役立たない                                       | 7.4%  | 4. あまり成長していない                                   | 11.5% | 4. あまり言われたい                                                | 14.8% |
| 5. 全く役立たない                                        | 0.0%  | 5. 全く成長していない                                    | 0.0%  | 5. 全く言われたい                                                 | 18.5% |

|                                              |       |                                      |       |
|----------------------------------------------|-------|--------------------------------------|-------|
| 若手社員リーダー化プログラムで習った技術を、今後も継続的に使っていきたいと思いませんか？ |       | 全6回の若手社員リーダー化プログラムを、先輩などに勧めたいと思いますか？ |       |
| 1. 大変そう思う                                    | 62.5% | 1. 積極的に勧めたい                          | 51.9% |
| 2. 少しそう思う                                    | 29.2% | 2. 少し勧めたい                            | 33.3% |
| 3. どちらでもない                                   | 4.2%  | 3. どちらでもない                           | 11.1% |
| 4. あまり思わない                                   | 4.2%  | 4. あまり勧めない                           | 3.7%  |
| 5. 全く思わない                                    | 0.0%  | 5. 全く勧めない                            | 0.0%  |

# アンケート結果

## ●受講者アンケートコメント

|                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 全 6 回ありがとうございました。課題の提出等、大変なことも多かったですが、それ以上に身に付くことがたくさんありました。学んだことを活かし、活躍できるよう頑張っていきます。 |
| 第 6 回にわたり、大変お世話になりました。力のごもった講義、聞いていて、とても自分の為になりました。ありがとうございました。                        |
| C グループの 5 番ライトグリップさんの発表で研修を受けて大きく変化があることがわかったので、研修の大切さを知った。                            |
| お世話になりました。こんごともよろしくおねがいします。                                                            |
| 素直に楽しかったです。                                                                            |
| 有意義な研修でした。ありがとうございました。                                                                 |
| 1 年目～ 2 年目の社会人からすれば、とても参考になるプログラムだと思います。                                               |
| 半年間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。                                                                        |
| 6 ヶ月間、とても勉強になりました。今後とも宜しくお願いします。                                                       |
| 半年間、大変ありがとうございました。この研修を忘れることはないと思います。                                                  |
| 学ぶことが多く、参加してよかったです。                                                                    |
| 半年間ありがとうございました                                                                         |
| 6 回分ありがとうございました。                                                                       |
| お忙しい中、ご対応頂きありがとうございました。                                                                |
| あまり良い受講生ではなかったかも知れませんが毎回すごく楽しみにしておりました。受けるたびに仕事のモチベーションが回復しました。ありがとうございました！！           |
| 最後に懇親会があっても良いのでは？                                                                      |
| ありがとうございました                                                                            |

## ●成果発表会に参加した上司へのアンケート

| 成果発表会はいかがでしたか？ |       | 「若手社員リーダー化プログラム」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？ |       | 「若手社員リーダー化プログラム」の前後を比較して、送り出した社員は成長しましたか？ |       | 「若手社員リーダー化プログラム」をやった、職場の雰囲気は変わりましたか？ |       | 「若手社員リーダー化講座」に関して、次年度以降の継続を望めますか？ |       |
|----------------|-------|-----------------------------------------------|-------|-------------------------------------------|-------|--------------------------------------|-------|-----------------------------------|-------|
| 1. 大変満足        | 75.0% | 1. 大変満足                                       | 55.6% | 1. 大変成長した                                 | 22.2% | 1. 大変成長した                            | 0.0%  | 1. 多少費用負担があっても参加したい               | 29.4% |
| 2. 少し満足        | 18.8% | 2. 少し満足                                       | 33.3% | 2. 少し成長した                                 | 50.0% | 2. 少し成長した                            | 55.6% | 2. 無料であれば、是非参加したい                 | 41.2% |
| 3. どちらでもない     | 0.0%  | 3. どちらとも言えない                                  | 5.6%  | 3. どちらとも言えない                              | 16.7% | 3. どちらとも言えない                         | 16.7% | 3. 案内があれば、参加を検討する                 | 29.4% |
| 4. 少し不満        | 6.3%  | 4. 少し不満                                       | 0.0%  | 4. あまり変わらない                               | 11.1% | 4. あまり変わらない                          | 22.2% | 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                                      | 5.6%  | 5. 全く変わらない                                | 0.0%  | 5. 全く変わらない                           | 5.6%  |                                   |       |

各項目とも満足度、社員の成長度合いともに概ね高い評価を得られた。残念ながら、一部、不満という回答が見られたが、成果発表大会での発表内容や本講座の趣旨を理解されていない上司の方からのコメントであることは確認されており、送り出し企業側のマネジメント層の本講座に対する目的の浸透度が高くないことも判明するスコアであった。事務局側としては、こういった齟齬が発生しないように働きかけていきたい。

# 成果と課題

若手社員の職場定着への支援施策として、入社3年以内の若手社員を対象に昨年度より引き続き実施した。7・5・3現象といわれるように新卒で入社した若手社員の3年以内の早期離職は、企業にとって大きな損失であり、特に中小企業にとっては死活問題ともいえるだろう。大手・中堅企業と比較して、とりわけ同期社員の少ない中小企業の若手社員は相場観が見出せないことから、結果的に早期に離職するケースが後を絶たない。離職による損失は、採用面にも深く関わるだけでなく、中小企業全体の企業イメージの低下にも繋がっている。このイメージ低下は、生徒・学生へも、中小企業は長く勤められないといったネガティブ要因として広く浸透しており、新卒採用をより一層困難にするという悪循環に陥っている。また、若手層の自主性、主体性に対する不足感は企業の採用、育成の場面でも問題となっている。本講座で提供したコンテンツと取り組みは、その点についても働きかけており、アンケート結果からは7割以上の企業が参加した若手社員の成長を感じていることから、効果的であったと感じられる。

グループダイナミクスを活用した設計となる本講座は、特に若手層を対象としていることもあり、講座をととして異業種間の交流も密に図られやすい為、現在の職場や今後のキャリアについて深く考えるきっかけも提供できているのではないだろうか。若手層に対する本講座のニーズは定員数としては、30名設定で周知をする講座ではあるが参加申込数としては38名でスタートしている。アンケートにもあるように参加者の満足度は非常に高く、上司へプレゼンテーション発表したことで、上司の評価も含め、一定の効果が得られたと考える。

中小企業の研修、育成に対する経費的な限界、継続的に働きかける体系だったカリキュラムの提供に関しての限界を鑑みると、リピートの企業も多かったことから、ニーズの高い研修であると確信している。

## ●受講者の上司へのアンケート

|                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 毎回、チャンスをいただきありがとうございます！                                                                                                                               |
| プレゼンの仕方が人によって大きく違います。自己紹介や会社の紹介があった方が聞いている人を引きつけることができると気付かされた                                                                                        |
| こういった発表会ではできたら12月を外してもらえると助かります。                                                                                                                      |
| 接客セミナーや今回のセミナーなどを体系化されていくとありがたいです。                                                                                                                    |
| 若手リーダーの上司に対する、フィードバックリーダー研修をぜひ実施してほしいです！                                                                                                              |
| 今後、同等の開催となれば、是非岸守先生に継続して頂きたいと存じます。又、新入社員の育て方などを若手社員が学べる機会を作って頂けたら幸いです。大変お世話になり有難う御座居ました。ご提案：評価シートの採点ランクですが、中間を取れない6段階や、より細分化出来る7段階などは如何でしょうか？失礼致しました。 |
| リクルートで勤務していた経験が有るので、「社員育成」についての時代の変化をととても感じた。自発性がどんどん無くなっている。                                                                                         |
| 部下にモチベーションを上げる仕組みや、パワハラに対する講義があれば受講してみたい。                                                                                                             |
| 自立型人材育成研修、VUCA、時代の理解を深める研修（自分を取り巻く環境を知る）。                                                                                                             |
| となりの発表者と声が重なるので、部屋を分けるか考えてほしい。プレゼン含めて10分程は時間がほしい。                                                                                                     |
| お話にありました、上司の方向けの研修、当社社員も受講したいです。                                                                                                                      |
| 若手社員のモチベーションアップ講座。中堅社員のコミュニケーション講座。                                                                                                                   |