

7.若手社員リーダー化プログラム

概要と特徴

今年度の実施で3年目となった若手社員リーダー化プログラムは、当該企業への入社3年以内を目安とした若手社員を対象に、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。今年度は、講師を株式会社トリムタブの代表 岸守 明彦氏に代わり、プロジェクトで事業推進を担当する中村由起が担当した。講座の進行に関しては、他の講座との連動性もあり昨年同様、トリムタブ社が作成したテキストを使用。講座で使用する資料（スライド）については、講師が進行しやすいにカスタマイズを加えたが、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昨年同様、下記の3つに集約される。今年度の講座では、働き方改革につながるコンテンツという事で、特に2.の業務改善の取り組みについて、より丁寧に説明を加えていった。

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”つくり、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.[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。

実施日程とテーマ

日程	テーマ	主なコンテンツ	
1日目 7/12(金)	社外同期ネットワークの形成 キャリアアンカーの明確化	・社会人基礎力チェック ・モチベーションリソース	
2日目 8/9(金)	会社の魅力を知る	・コミュニケーション研修 ・価値マネジメント ・3 C 分析	
3日目 9/17(火)	社内の改善課題を発見する	・コンビニのフィールドワーク ・プレーンストーミング	
4日目 10/16(水)	具体的な改善策を作成する	・ペーパータワーワーク ・P D C Aサイクル ・トヨタの業務改善方法	
5日目 11/12(火)	全体振り返り&成果発表準備 (プレゼンテーション技術の習得)	・レジリエンス（逆境力） ・リフレーミング ・スティーブジョブスのプレゼン研究	
6日目 12/10(火)	成果発表大会	・プレゼンを聞いてくれた第三者からフィードバックを受け、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	

会場）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。講座中、休憩時間などの声掛けや個別フォロー、メール・電話によるサポートや、欠席者への訪問フォローなどの実施により、辞退者を減らすように働きかけを行った。

	第1回 7/12(金)	第2回 8/9(金)	第3回 9/17(火)	第4回 10/16(水)	第5回 11/12(火)	第6回 12/10(火)
出席予定者数	25	25	23	22	20	18
出席者数	23	21	19	16	17	13
欠席者数	2	4	4	6	3	5
出席予定社数	15	15	14	14	13	12
出席社数	15	15	14	12	13	10
欠席社数	0	0	1	3	0	2

アンケート結果(講座全般)

●満足度

講師の変更による満足度の低下が懸念点ではあったが、昨年度の全体平均満足度94.6%（大変満足57.6%、少し満足37.0%）と比較しても、問題のない結果となったといえるであろう。

満足度	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	5回平均	第6回 (1~6回)	全体平均
1. 大変満足	39.1%	61.9%	57.9%	56.3%	56.3%	54.3%	76.9%	65.6%
2. 少し満足	47.8%	38.1%	26.3%	43.8%	31.3%	37.4%	23.1%	30.3%
3. どちらでもない	13.0%	0.0%	15.8%	0.0%	6.3%	7.0%	0.0%	3.5%
4. 少し不満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	1.3%	0.0%	0.6%
5. 大いに不満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

アンケート結果(講座全般)

●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、キャリアアンカー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	56.5%	39.1%	43.5%	71.4%	33.3%	36.8%	52.6%
2. 少し理解できた	30.4%	52.2%	56.5%	28.6%	52.4%	52.6%	36.8%
3. どちらでもない	13.0%	8.7%	0.0%	0.0%	4.8%	10.5%	10.5%
4. あまりわからなかった	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%
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 ワーク」を通して、評価(CHECK)の重要性を体感できましたか？	「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”的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）」という考え方方は、理解できましたか？	
1. 大変理解できた	68.8%	56.3%	66.7%	60.0%	50.0%	52.9%
2. 少し理解できた	31.3%	37.5%	20.0%	33.3%	43.8%	39.6%
3. どちらでもない	0.0%	6.3%	13.3%	6.7%	6.3%	6.7%
4. あまりわからなかった	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
5. 全くわからなかった	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

●意識の変化

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？	業務改善計画作成に関して、受講前と考えが変わりましたか？	
1. 大きく変わった	38.1%	61.9%	42.1%	56.3%	49.6%
2. 少し変わった	47.6%	38.1%	52.6%	37.5%	44.0%
3. どちらでもない	9.5%	0.0%	5.3%	0.0%	3.7%
4. あまり変わらなかった	4.8%	0.0%	0.0%	6.3%	2.8%
5. 全く変わらなかった	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

アンケート結果(講座全般)

●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	66.7%	47.4%	75.0%	68.8%	64.4%
2. 少し役立つ	33.3%	42.1%	25.0%	31.3%	32.9%
3. どちらでもない	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	2.6%
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

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	42.9%	47.4%	50.0%	56.3%	49.1%
2. 少し役立つ	42.9%	42.1%	43.8%	37.5%	41.6%
3. どちらでもない	14.3%	10.5%	6.3%	6.3%	9.3%
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プレゼンして、今後の仕事に役立つと思いますか？	6ヶ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ヶ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）と言われますか？			
1. 大変役立つ	76.9%	1. 非常に成長した	30.8%	1. よく言われる	7.7%
2. 少し役立つ	23.1%	2. 少し成長した	61.5%	2. 時々言われる	38.5%
3. どちらでもない	0.0%	3. どちらでもない	7.7%	3. どちらでもない	23.1%
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	7.7%
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	23.1%

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すか？	全6回の若手社員リーダー化プログラムを、後輩などに勧めたいと思いますか？			
1. 大変そう思う	61.5%	1. 積極的に勧めたい	76.9%	
2. 少しそう思う	38.5%	2. 少し勧めたい	23.1%	
3. どちらでもない	0.0%	3. どちらでもない	0.0%	
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

毎月、楽しみな研修でした。自分自身が主対的に動く必要をことをしっかりと学ぶことができ、仕事を楽しくさせるのもつまらなくさせるのも自分自身したいということをすごく理解できました。ありがとうございました。
まよいながら参加してましたが、G O O Lまで参加出来て良かった。
なんだかんだたのしい6ヶ月間だったと思います。
半年間、長いようで短かったです。本当に為になる半年間で、楽しかったです。ありがとうございました。
全体を通して、とても自分のためになりました。半年間ありがとうございました。
とても充実した6回でした。今後、自分が生きていく中での1つの力となったと思います。
半年間、本当にありがとうございました。プレゼン大会は不安で一杯だったのですが、終われば達成感でいっぱいでした。いい経験ができました。
今はまだごちない技術がこれから先自分になじんだらどれほどができるか楽しみ
セミナー毎に大変ご迷惑をおかけいたしました。学んだ事を活かし仕事に取り組みたいと思います。

アンケート結果(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」をやって、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れますか？	
1. 大変満足	75.0%	1. 大変満足	68.8%	1. 大変成長した	37.5%	1. 大変変わった	6.3%	1. 少し費用負担があつても参加したい	60.0%
2. 少し満足	25.0%	2. 少し満足	31.3%	2. 少し成長した	56.3%	2. 少し変わった	37.5%	2. 無料であれば是非参加したい	20.0%
3. どちらでもない	0.0%	3. どちらとも言えない	0.0%	3. どちらとも言えない	6.3%	3. どちらとも言えない	43.8%	3. 案内があれば参加を検討する	20.0%
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	12.5%	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

社内では見ることのできなかった、大きな可能性を見つけることができました。
今回、参加した社員だけでなく、その他社員にも多くの機会を作る必要を感じました。
皆さんが半年間で経験し学んだ事を具体的に伺う事が出来ました。
各自の持ち時間をおと1～2分プラスしてもよろしいかと思います。
意識がかわってくれれば良い
自分たちの部下だけでなく、様々な業職の方々からの考えが聞け勉強になりました。
皆の学びが伝わってきました
プレゼンの仕方が勉強になりました。若手社員の考えることがわかり刺激になりました。
社外の方を前に成果発表等する機会は本人にとって大変貴重な経験であったと思いました。
部下の新たな一面を見て良かった
一つでもよいので学んでほしいと思いましたが、多くを学んできてくれたと、感じました。他の方も1日目より、今日の方が大きくなれたのではないでしょうか？
発表時間をもう少し取ってもらって、もと深く話を聞きたかったです。
この研修で取り組んできたことが少し見えた気がする

●送り出し側（参加上司）からの満足度コメント

数多くの知識を得たという事を実感する事ができました。
沢山の刺激をうけたのではないかと思います。
研修に出した効果はあったのかなと感じた。研修前との顔が違う。
本会と通してこちらも本人とのコミュニケーションがよりとれたかと思います
他業社の社員の方達とのコミュニケーションや、スキルを学んできたことは、自分の力になると思います
業務上では伝えきれないことを学ばせていただいたり、実際に学んだことを業務に取り入れられました。
成長を感じました。実際に仕事でいかしてもらいたいです
成長が伺える面が大変多かった
自分の能力を信じて行動して欲しいです。とてもよい研修であったと思います。今回の発表会は成長の一つの通過点としてもっと成長してほしいと思います
各回での成果を都度ヒアリングできていなかったが、参加者それぞれが課題を確実にとらえる事ができていると思われます。満足です。
学生時代の仲間とは違った同世代と共に研修することで、刺激を受けることがたくさんあったと思う、これからに生かして欲しい

成果と課題

採用力向上サポートプロジェクトにおける定着支援策として、入社3年以内の若手社員を対象とし昨年度に引き続き実施した。若年労働者層の確保、育成についてどの企業においても、ますます力を入れて取り組まざる得ない状況が考えられる中、プロジェクトの支援策の一つとしての必要性は高いものと考えられる。

実施に際して講師の変更という要素もあった中、アンケート結果の講座参加における満足度のスコアなどは、過去の数値と変わらないスコアが出ており、参加者の満足度に関する講座内容のクオリティは維持できたと感じられる。特に力をいれて発信した業務改善のコンテンツは、働き方改革のコアともいえる内容であり、将来、会社の中核を担っていく為の人材育成の視点でも、提供した内容から一定の効果が出ていると考えられる。

目的としている同期ネットワークの形成、各コンテンツからの習得、継続的取組面についても、アンケート結果・コメントからも概ね達成できていると考えられ、講師変更という状況の中、この講座の設計そのものの有効性を改めて感じる結果となっている。

参加上司のアンケートにある次年度以降の継続に関して、“多少費用負担があっても参加したい”のスコアが昨年29.4%から今年度60%となっており、中小企業における若手育成に関するコスト意識の変化の表れではないかとも考えられるとともに、人材育成や定着などの取り組みに積極的な企業ほど、先手先手で取り組んでいる様子を想定できると感じる結果であった。



〈参考〉広報チラシ

講座告知チラシ・表面



講座告知チラシ・裏面

講座 2 定着支援	若手社員リーダー化プログラム	7月開講
対象	入社 3 年以内の若手社員	午後クラス
◇「提案力」「主体性」「コミュニケーション技術」の習得を目指します。		
◇職場のリーダーとなることを意識し、成長することで職場定着に繋げます。		
日程	テーマ	主なコンテンツ
1日目 7/12(金)	社外同僚ネットワークの形成 キーワード・会話標準化	・社会人基礎力チャック ・コミュニケーション研修 ・個別フォローアップ
2日目 8/9(金)	会社の魅力を知る	・3 C 分析
3日目 9/17(火)	社内の改善建議を見出す	・コンビニのフィールドワーク ・ブレーンストーミング
4日目 10/16(水)	具体的な改善策を作成する	・パーカーフォーワーク ・P.D.C.Aサイクル
5日目 11/12(火)	全体会場通り & 成果発表準備 (プレゼンテーション技術の器備)	・レジリエンス(逆境力) ・ソーシャリング ・スティープ・ジャブスのプレゼン研究
6日目 12/10(火)	成果発表大会	・プレゼンを行って得た第三者がライドバックを受け、この経験での感想や プレゼンテーション技術に関する課題を再整理する

次世代リーダー社員マネジメント力強化研修			
対象	管理者候補社員及び管理者	今年度新講座!	7月開講 午後クラス
◇管理者側の視点で自社の魅力を再認識し、人材育成の手法を学びます。			
◇率先して業務改善を行い、新しい価値を生み出す役割を担える人材の育成を図ることを目的とします。			
日程	テーマ	主なコンテンツ	
1日目 7/4(木)	個々のメンバーの性徴観にあわせた メンターシップを行う	-研修の目的の共有 -伝量ゲーム -コンビニのフィールドワーク -100本ノック	-モバーシンノース
2日目 8/5(月)	会社の魅力と自分分の役割を理解する	-個別マネジメント -3C分析	
3日目 9/10(火)	業務改善を円滑に推進する技術を 習得する	-ペーパーターフワーク -P D C Aサイクル	-トヨタの業務改善方法
4日目 10/8(火)	業務改善プレゼン大会準備	-プレゼン研修	
5日目 11/6(水)	業務改善プレゼン大会	評議會と管理職に向け、この研修で成長したポイントと改善活動内容に 鑑みてプレゼンテーションを行ったうえで、意見交換を行う	

对赌企管：中小企商法已甚多歧义亟待厘清

申込〆切：各講座より3日前まで

お申込み: 以下URLもしくはQRコードからアクセスしていただき、お申込下さい。
各講座、料金入金額の場合は、申込人数等ご相談させて頂き場合がございます。予めご了承ください。

お申込後はメールリストにご登録して頂き、その他のサービスのご利用などをご希望の方へアドバイスをお伝えいたします。

<https://goo.gl/l3rtVg>



*アクセスができない場合は、下記アドレスへ必要情報を送りください。
メールアドレス：会員名-コピーライターサポート部員-会員ID-会員名

必要時) 企業名・方程式 参加申込者所属部署・役職・申込者名

・所在地・部署・ホームページアドレス
※会員登録時に本欄欄区名を入力下さい。

例 リクルート職業紹介会議（通常クラス）参加申込

二十一

千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 担当) 緑川・中村
TEL: 043-222-8120 FAX: 043-222-8121 Email:chiba-10@fcci.or.jp