



企業活性化講座

毎週月曜日開講

眼の色が変わる - あなたが主人公 -

第 29 回

発行日：2006年 5月 8日(月)

企業活性化コンサルタント 下 裏 祐 司

後継者について考える (第7回)

～ 人の管理「新入社員の基礎教育は必要不可欠」～

新入社員を一人前の社員として育て上げるには長い年月が必要です。当社の企業活性化コンサルタントも、一人前になれるには最低5年の年月が必要です。このように、どの業種でも人を育てるということは本当に大変なことです。今回は新入社員の教育について話させていただきます。

1 . 新入社員は2世の鏡・・・未経験への挑戦が始まる

学卒新入社員は社会人として今まで経験したことのない「未経験への挑戦」が始まります。これと同じことが二世がトップに立てば始まるのです。多くの二世は常務・専務から社長に就任されますが、専務と社長との責任の割合は3対10であると心しておいてください。その理由は社長とは企業の代表で全ての責任を負わなければならないからです。正に新入社員と同じように「社長一年生」として日々成長していかなければなりません。

新入社員には中学・高校・大学などを卒業して入社する学卒新入社員と、他社で働いたことのある中途採用新入社員の2種類があります。この2種類の新入社員の教育方法は当然違ってきます。社会人としての経験が無い学卒新入社員には、社会人になるための基礎的教育から行わなければなりません。中途採用新入社員はこの社会人としての基礎的教育は必要ないと考えますが、社会人としての経験が浅い新入社員の場合、この教育も必要になるかもしれません。いずれにしてもこの新入社員教育は業務の基礎を学習する場であり大変重要です。

学卒の新入社員研修を5年間継続して行っている社長からこんな言葉がでました。「この新入社員研修を受けるようになってから社内の雰囲気が変わりました。まず皆が大きな声であいさつをするようになったことと、新入社員の仕事の理解度が以前の新入社員より各段に早くなっていることです。本当に新入社員研修の効果は大きいですね」当社が行っている新入社員研修を中心に新入社員教育について話させていただきます。

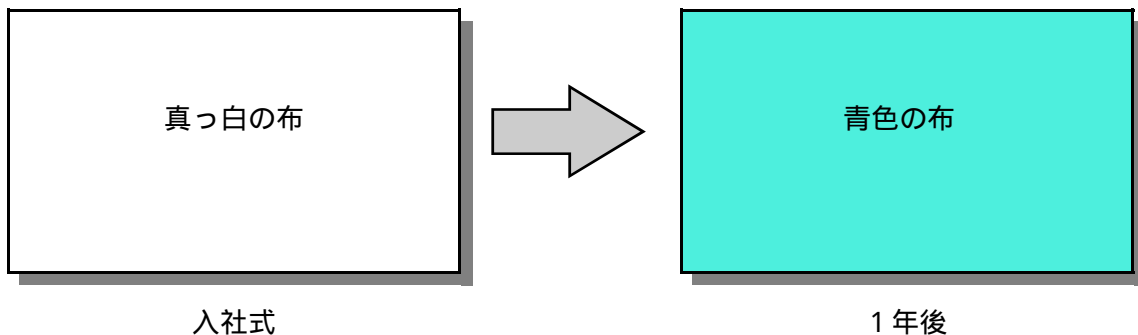
2 . 学卒新入社員は真っ白・・・それをどう染めるかが最大の課題

学卒新入社員は真っ白な衣と同じです。この衣をどのような色に染め上げるのかが大きな課題です。それは企業にとっても大きな課題であると同時に、この衣は染め直しが難しく、新入社員の人生を決定つける力をも持っています。

私はこの染色の件でこんな経験があります。高校を卒業し、地元の金融機関に入りましたが、金融マンとしての染色は33歳で退職してからも抜けず、その色が薄れ、他の色に染まり始めたのは50歳を過ぎた頃からです。この色が変わるのに約17年間かかったのですから恐ろしいかぎりです。

諺に“三つ子の魂百まで”とありますが、学卒新入社員の教育は入社から3ヶ月間が勝負です。この3ヶ月間にその社員がどう染まるかが大きな課題です。しかし現実としてその染まった色を見ることはできませんが、明るい色に染まったのか、暗い色に染まったのかは見分けることができます。それは朝の「おはようございます」に始まっていつも大きな声であいさつができるかどうかでその色が見えます。では明るく多くの人から好感が持たれるように染め上げるにはどうすればよいのでしょうか。次はその内容です。

どんな色に染まるのかな？



3. 新入社員研修プログラムとは

…夢を描け！挑戦できる人づくりが基本

新入社員研修は基本的に3日間とし、その研修目的は「夢を描け、それに挑戦できる人づくり」です。リーダーとして上に立つにはその人に夢がなければ部下はついてきません。活性化に取り組んでいる社長からこんな話が出ました。

「この活性化でトップダウン方式からボトムアップ方式に変え、事業計画で私が描いていることが形として見えるようになると社員のヤル気も大きく変わるものですね。」その通りです。社長がどこへ行こうとしているのか、その夢は何なのかが社員がしっかりと理解していないとヤル気が出てきません。

この3日間の新入社員研修では、基本的に社内業務の話は一切行いません。それは後日、部長・課長など部門リーダーがすることであり、この研修ではそれを受け入れやすくすることで、部・課長が行う現場研修に入ってもノートを持ちヤル気満々で研修に参加すれば、指導する側にもその心意気が伝わり、お互いに中味の濃い効果の高い研修になります。

それではその内容を第1日目から具体的に説明いたします。

1) 第一日目・・・社会常識と組織としての役割を学ぶ

第一日目は社会常識と組織とは何か、そしてその役割について学習していきます。組織といっても新入社員には分からないことから、樽を使い形として見ることでその役割が理解できます。正に“百聞は一見にしかず”です。第一日目の研修で一番注意する点は「新入社員の良いところの発見」です。この良いところに気づかせ、それを伸ばせるように心がけて指導しております。

第一日目のプログラムは次の通りです。

(1) 自己紹介

参加者全員が1分間スピーチ方式で自己紹介を行う。

(2) 気づきの窓朗読

気づきの窓は毎回朗読し意識改革の小さなエンジンである。

(3) ボイストレーニング

「アエイウエオアオ」という母音の発音練習を休憩ごとに一日5回行う。声はその人のエネルギーを表すともいわれることから特に時間をかけて行っている。

(4) 樽式活性化法の説明(詳細は第3回をご覧ください)

樽役割活性化法を用いて組織としての役割を説明。その組織が樽という立体的に見えることからその理解度は大変高く、特に樽の組立てを体感することで組織が体の中にしみ込む。この樽の組立てから新入社員の眼の色が変わり始める。

(5) 夢への挑戦「夢八訓」

「夢があるから希望がある・・・」など夢を叶えるための八訓を通して夢に挑戦することの楽しみを学習し、その夢を書く。

(6) 明るい職場づくり「職場マナー」

この研修もポストイットを使い家庭・学校・職場のマナーを書き出し、それを整理しグループ又は個人でその感想を発表する。

(7) コミュニケーション

この研修では二人がペアとなり、どうすれば相手が話しやすいか、どうすれば相手に伝わりやすいかなどコミュニケーションを図るための基本を学習する。

(8) 仕事の進め方「PDCA」

仕事を進める上でもっとも重要なPDCA(計画、実施、検証、改善)についてその言葉の意味から説明しゲームを通して学習する。

(9) 報・連・相

社会人として一番の基礎でありながら、どの企業でも一番問題となるのがこの報告・連絡・相談である。この3つの重要性を学習する。

(10) 顔曆書

顔曆書とはその字の通り顔の写真をとり、1年後また顔の写真を撮りその変化を見て行くための書類である。1年後フォロー研修で写真を比較し参加者が自分の顔の変化に驚かれるケースが多い。

(11) 自己発見

自己発見をする方法として「適正診断」を行う。その詳細は第24回P2を参照のこと。

(12) 研修レポート

この研修レポートの最大の目的は「参加者の研修理解度と参加意欲を図る」ためである。

このように第一日目はまず研修に興味を持たせることから始まります。次のレポートは第一日目のものです。

研修レポート

『今日は入社式の日だというのにさっそく注意をされ社会の厳しさを改めて実感した。これから努力して会社に必要な人間になれるようにしたい。発生練習はこれから働く上でかなり重要なことだと思う。お客さんなどと会話する時に、八キ八キとしゃべれる人じゃないとだめだと思う。それからあいさつも人とのふれあいの時の大切な第一印象だと思う。』

樽づくりは本当に納得させられた。一つの部品が足りないと樽はできないし、一人の人間がしっかり働かないだけで入る酒の量が(仕事の能率)少なくなってしまう。

これからは今日学んだように、報告・連絡・相談をしっかりとできる人になりたい。やっぱり社会に出ると人と人とのふれ合いがとても大切だということを一番強く感じた。』



樽の組立研修風景

2) 第二日目・・・実社会で生き抜くその基本を学ぶ

ある企業で新入社員研修二日目の朝、思いがけないことが起こりました。それは前日赤く染めた髪、幅広のズボンと入社式で社長以下参加者全員が目をしかめていた新入社員が、前日とは別人のように髪は黒く染め、ズボンは直し新入社員として夢に満ちた顔に変わっていました。その社員から話を聞くと「午後の研修から自分の姿(なり)に恥ずかしくなりました。そしてすぐ家に帰り母に頼みズボンを直してもらい夜髪を染め直しました」「お父さん、お母さんの感想は?」「ズボンを直してと言いましたら、母は泣いていました」この新入社員のように自ら気づかせることが大切であり、この新入社員は今係長としてバリバリ働いています。

(1) 気づきの窓

第一日目気づきの窓説明参照

(2) ビジネスマナー

職場のマナーに始まり仕事の進め方、指導の受け方などビジネスマンとして当然していかなければならないビジネスマナーを学習する。特に報・連・相(報告・連絡・相談)の重要性に力を入れている。

(3) 職場のマナー5つの基本

出勤から退社までの5つの職場マナーを学習する。この5つのマナーがしっかりと教育されていないことが多くトラブルが発生することがある。

出勤

- ・定刻に仕事が始められるよう早めに出勤する
- ・自分から進んで明るいあいさつをする

仕事場

- ・会話は簡単明瞭に、又個人的な会話はできるだけ慎む
- ・廊下、トイレなどでの立ち話はやめる

離席

- ・勤務中むやみに自分の席を離れないように心がける
- ・私用の面会や社用外出には所属長の許可を得てから出かける
- ・離席する時には行き先、用件、所要時間などを上司に申し出ると共に隣人にも連絡しておく

休憩

- ・休憩時間のけじめをはっきりつける

退社

- ・退社前に一日の仕事の締めくくりをつける
- ・机の上を整理して帰る習慣をつくる
- ・上司、同僚にははっきりあいさつをする

(4) 第一印象

ビジネスの世界では「第一印象が商取引を決定づける」と言っても過言ではない。悪い第一印象を与えてしまうとその印象を払拭するには長い時間を要し時に払拭できないことも起こる。このことから良い第一印象の与え方を学習する。

(5) 他己紹介

部下・仲間を紹介するなどの機会が発生するが、その紹介方法をしっかりと知っていないとビジネスにも大きく影響する。同時に自己紹介も同様であり両方の紹介方法を学習する。

(6) 身だしなみチェック

身だしなみは社会人としてのマナーであり、身だしなみを常にしっかりチェックしておくことが重要である。この身だしなみのチェック方法を学習する。

(7) 言葉使い

学校生活では話をするが同級生が中心であり、その言葉使いにあまり気を使う必要はなかった。しかし社会人になれば言葉使いは大変重要でありその基本的なことを学習する。

(8) ロールプレイング

一つのテーマに基づき言葉使いのロールプレイングを通して学習する。

(9) 実務経験から学ぶ

接客・接遇のマナーをロールプレイングを通し学習する

(10) がんばれビジネス電話

メール・FAX・インターネットなど伝達手段は大きく変わってきているが、しかし商取引には電話は重要な役割を課している。この電話は「顔が見えないが心が見える」と言われ電話マナーは大切でありそれを学習する。

(11) ロールプレイング

電話の受け答えのロールプレイングを通して学習する。

(12) 研修レポート

第一日目研修レポート説明参照



ボイストレーニング研修風景

次の研修レポートは第二日目のものです。

研修レポート

『今日は自分の強みについて深く考えることができました。それから人と人とのコミュニケーションをうまく図ることを学習しました。これは社会人として一番求められることで、しっかりと頭につめておこうと思いました。話し手と聞き手の意識の違いはよく分かりました。電話での応対練習では電話ばかりでなく普通に人と話す場合にもとても役立つことでした。言葉だけで相手に与える第一印象はすごく違うものだと思います。社会人になってあいまいな言葉使いをしていると相手はすぐに悪い印象を持って、自分のためにも会社のためにもマイナスなので人と接する時は特に気をつけたいと思います。それから将来の夢づくりはとても楽しくできました。私は夢を必ず現実にしたいとより強く思うことができました。』

3) 第三日目・・・新入社員の人生設計

最終日となる第三日目は、新入社員の人生設計を中心に行います。この人生設計は人生年表を作成し、60年先を読むものです。実社会に入れば常にPDCAサイクルが問われます。人生においてもこのPDCAの大切さを学び、良き人生を歩む人生設計を作成します。

(1) 気づきの窓

第一日目気づきの窓説明参照

(2) ボイストレーニング

第一日目ボイストレーニング説明参照

(3) 私の人生設計

詳細はP 8 参照

(4) 話し方を学ぶ

ビジネスの世界では話すこと、書くことは欠くことのできないことである。話を「起承転結」に基づいてどう話すことができるか、その話し方を学習する

(5) チャレンジ宣言

研修の最後に社長・役員の前で「私は新社員としてこうやって行きたい」の旨をチャレンジ宣言として行う。この宣言は本人・会社側で保管し1年後のフォローアップ研修でその達成度・成長度を確認する。

(6) 研修レポート

第一日目研修レポート説明参照

これは最終日のチャレンジ宣言です。

チャレンジ宣言

『わたしが3日間研修をして思ったことは、自分自身に強くならなければいけないということです。今までの私は分からないことがあると、それを考えもしないで人を頼りにばかりしてきました。しかし実社会は学校とは180度違うのです。つまりいた時自分で乗り越えなければいけないことが多くあります。人生のスタートラインに立っている今こそが自分を変える大きなチャンスだと思います。ここでうまく自分を変えることができたなら、新しく生まれ変わった自分に今度は一枚新しく教わった知識と自分で考えた知恵を着せて成長して行きたいと思えます。そして自分が会社にとって役立つようにいつでも潜在能力を発揮できるようにチャレンジ精神を持って生活していきたいです。』

このチャレンジ宣言から3日間で大きく成長され、社会人としてしっかりと第一歩を踏み出されたことがわかります。

二世の方には12ヶ月間の二世研修を行っております。詳細は第23回をご覧ください。



チャレンジ宣言研修風景

4 . 私の人生設計「人生年表をつくる」 …それは夢を叶えるプロセスづくり

私はこの人生年表の作成に入る時、こんなことを話します。『私は38歳の時東京で2日間の研修を受け、その時初めて人生年表を作成しました。私が中学2年の時から夢んでいた経営コンサルタントになる夢を年表にしました。43歳で経営コンサルタントとして独立し、45歳から全国を講演し、50歳で海外の企業のコンサルティングを行うと書きました。講師の先生は“下裏さん、あまりできないことは書かないほうがいいですよ”と苦笑してみえました。

しかし、現実には43歳で計画通り独立、47歳で北海道から九州まで全国各地を講演、51歳で中国の日中合弁企業の活性化、と多少のずれはあるものの人生年表の通り歩むことができました。もしこの時、講師が言われたことに従い年表を書き直していたら、この夢は叶えられなかったかもしれません。私はこの年表を書く時「ここに書いたことは必ず叶えられる、必ず叶えてみせる」という強い決心と願いを込めて書きました。さあ皆さんも自分の夢を叶えるため大きな夢を描き「その夢は必ず叶えられる、叶えてみせる」と自分に言い聞かせ書いてください。そうすれば必ず夢は叶えられます。』

私自身の体験を通して若い新入社員に夢に挑戦することの難しさ、喜びを知っていただき、その夢を叶えるには必ずプロセスがあり、そのプロセスこそ自分自身を成長させる大きな大きな力になると知っていただきたいのです。しかし一人では夢は叶えられません。多くの人を借りてはじめて夢が叶えられます。仲間から夢を叶える力を借りて仲間の夢を叶える力を与えなければなりません。このようにお互いが助け合っはじめて夢が叶えられると言うことを話しております。

人生は山越え谷越え歩む道

友と手を取り歩む楽しさ



友人と中国合弁企業の正面玄関前で

ご意見・お問い合わせがございましたら、是非、メールをいただきたいと思ひます。

Email taruhida@lilac.ocn.ne.jp