

アイル・キャリア流  
イキイキした人財・組織づくり研修のヒント

# 目次

はじめに	1
(1) 研修を行う意義	2
(2) 研修ノウハウ① 新入社員(新採職員)育成・研修	3
(3) 研修ノウハウ② 人を惹きつけ、動かす話し方研修	7
(4) 研修ノウハウ③ メンター&メンティー・チームビルディング・モチベーション研修	11
(5) 研修ノウハウ④ 仕事の段取り、タイムマネジメント研修	16
(6) 研修ノウハウ⑤ 世代別キャリアデザイン研修	19
(7) 研修の効果測定	24
(8) 人材育成・研修でよく使われる用語と解説	26
(9) 代表取締役 五十嵐康雄のプロフィールQ&A	31
(10) アイル・キャリアのビジョン・研修の強み	36
おわりに	41

## はじめに

2017年8月1日時点での大学生就職内定率は84.2%とバブル期以降で最高の水準です。少子高齢化社会の中、若手の優秀な人材を採用することはますます難しい時代となっています。また、採用した人材をいかに早期育成できるかは、組織の成長の鍵ともなっています。俗に、経営資源は、「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」といわれますが、その中の1つ「ヒト」という経営資源を大きくするために必要なのが、人材育成であり、研修なのです。

この冊子では、株式会社アイル・キャリアのホームページ上に連載していた社長インタビューをもとに、当社代表取締役の五十嵐康雄が、一部上場、ベンチャー、外資系人材ビジネス会社でトップセールスマンとして培ったビジネス経験と、創業から十一年間で受講者数延べ6万名を超える研修実績をもとに、人材育成・研修企画に役立つノウハウを中心にご紹介しています。

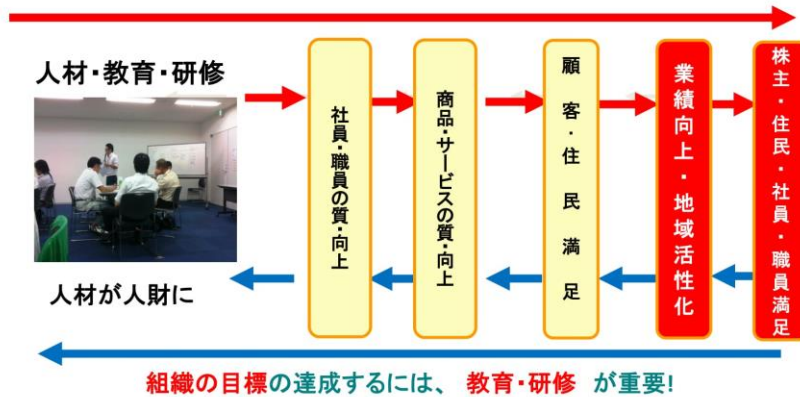
新入社員(新採職員)研修から、いま注目度の高い「タイムマネジメント」「チームビルディング研修」「キャリアデザイン研修」などの必要性や実施のポイントまで、研修企画担当者や人材育成に携わる人にとっては、明日からでもすぐ活用できるヒントが満載です。本冊子が皆様の組織の人材育成、研修企画のお役に立てれば幸いです。

## “組織は人なり”、人づくりには教育・研修が必要です

教育・研修 を行うと、

○企業は株主、顧客、社員満足を実現し、業績向上を実現できる!

○自治体は住民、職員満足と地域活性化を実現できる!



人材教育、研修を行う究極の目的は、社会に貢献し、利害関係者の満足を得ることにあるといえます。

具体的には、教育、研修を行うことで、社員・職員の質を向上して、商品・サービスの質を向上する。商品・サービスの質を向上することで、顧客・住民満足を得る。そしてそれを目標である業績向上、地域活性化に繋げていくのです。

つまり、組織の目的実現、目標達成のためには、組織の構成要素である「ヒト」の質を向上させる必要があります。そこで重要なポイントの1つとなるのが人材教育・研修なのです。

人材教育・研修は何のために行うのか、その本質をpushさしつつ、自らの組織に必要な内容を実施し、人材を育成していくことが肝要です。研修が人材育成の全てではありませんが、“組織は人なり”強い組織ほど人への投資を大切にしていることは間違いありません。

組織の成長、発展のため、社員・職員の働き方の見直し、生産性向上に研修を効果的に活用していきましょう。

## (2) 研修ノウハウ① ― 新入社員(新採職員)育成・研修

Q 1. 毎年新人研修シーズンの前に、研修講師として心掛けているポイントは何ですか

まず、自分のコンディションを心身ともに整えておくことを一番大切にしています。外見も内面も出来るだけスッキリ爽やか、皆さんの門出にふさわしい雰囲気にと。そして自分も改めて新人になったような気持ちで臨むよう意識しています。特に、一月から三月の間は、四月からの新年度に向けての情報収集、自己啓発などを集中的にしています。長いシーズンを乗り切るためには、体調管理と情報の鮮度維持が欠かせません。ジャンルを特定せず、出来るだけ幅広く、普段触れないような領域のもので意識的にキャッチするようにしています。

Q 2. 新人研修の効果を高めるための事前準備は何が必要だと思いますか

世の中の動きや受講者たちの育った世代などがある程度頭に入れておくことだと思います。それらを踏まえてイメージするとコンテンツを腑に落とすポイントのようなものが浮かんでくるからです。新人研修は、他の研修よりテイミング要素が多くなりますので、受講者との間に信頼関係が構築できるようなシナリオをつくっておくことも重要です。ちなみに、私が新入社員(新採職員)研修を受講した時は、パツと講師を見て「イケてるな」と思ったら、受講意欲が高まったという記憶があります。あとは、昨年研修した時の自分の感覚や残してあるメモ、受講者・ご担当者のアンケートに改めて全て目を通すこと。そして、この時期に発売される新人を対象にした書籍でこれらと思えるものなどにもざっと目を通すこともしています。

Q 3. 新人研修を成功させる一番のポイントは何だと思いますか

講師の力量はもちろん重要ですが、実は、それだけではありません。最大のポイントは、研修講師(研修会社)と研修のご担当者、新人の職場の先輩・上司、これらの人たちがいかに新人に良いスタートをきらせよう、育てようという意識を共有できるかどうか、これに尽きると思います。職場の上司・先輩まで巻き込むのは本当に大変なのですが、日頃から人を育てる組織風土が出来ていれば、出来ないことではないと思います。

Q 4. 新人研修のカリキュラムで、今後最も時間を費やすテーマは何だと思いますか

一番と言われると難しいのですが、うちの組織では、特にここを押さえておいて欲しいというところに時間をあてることだと思います。そういう意味から考えると、やはり、現状はマナーとコミュニケーションになるのかなと思います。但し、人生100年時代といわれる今後においては、自己理解を深め、働き方を考えるキャリアデザインが重要になってくるような気がしています。

Q 5. 新入社員(新採職員)研修がより実践的に職場で役立つにはどうしたら良いですか

理想論としては、全体研修で共通する内容を行った後、それも踏まえて各職場でフォロー研修を行うという二段階実施がベストだと思います。ただ、いまはこの職場も忙しくて研修どころではないと言われてしまうかも知れません。

そこで、全体でフォローアップ研修を行うことが重要になってくるのだと思います。やり方や内容は様々ですが、春の研修で学んだことが、半年経って出来ているのか気づかせること、また、同期同士良い刺激を与え合う場づくりになるかが重要だと思います。

Q 6. 特にここ数年の新人の特徴、それに対しての対応方法があれば教えてください

新人受講者の皆さんには、私から声を掛けるようにしています。たとえば、廊下ですれ違っても「お疲れ様」と一言いうとか。言ってみれば、研修で話している内容を講師が自然に出来ているというのを見せてあげるようにしています。これが社会人、これがプロなんだというのを見て学んでもらえたら嬉しいなと思っています。ちなみに、ここ数年感じているのは、以前より、叱られたいという人が多いということ。もしかしたら、何が良くて何が悪いのかがよく分かっていないという人が多くなっているのかも知れません。ちなみに、ここ数年、研修ご担当者の方から「厳しめに」とか「叱ってやって下さい」などと言われることが増えているのもそういったことが影響しているのかも知れません。

Q 7. 新人を育てるために上司はどのような姿勢・スキルが必要だと思いますか

上司も神様でないので完璧な人はいないと思います。上司も自分らしくしていれば良いと思います。ただ、欲を言えば、新人から見て「あの先輩いいね」と思われるような存在であって欲しいなという気はします。そのためには、上司自身が自分の良さをしっかり知っておくことが必要かと。仕事に関することであれば、どんなことでも良いので、「●●さんは、あのことについては凄い！」というものを1つ持っておくことが大事かなと思います。それと基本的なことですが、「おはようございます」と新人から挨拶されたら、しっかり「おはよう！」と目を見て挨拶を返してあげて欲しいなと思います。

Q 8. 新人のやる気・モチベーションをあげるにはどうしたら良いですか

とにかく声を掛けてあげることじゃないでしょうか。声を掛けるということは私のことを見てくれている、気にかけてくれているということの裏返しでもありますので。具体的には、1日に1回は声掛けして欲しいなと思います。極端な話、朝の挨拶、おはようプラス一言でもいいと思います。あまり負担になることは続かない可能性もあるので出来る範囲で良いので継続して欲しいと思います。

Q 9. 新人を早期育成するために、人事としてどんな役割を果たすことが一番重要ですか

いま本当に、働き方を見直すことが必要だと感じています。そしてそれを組織の中で中心になって推進していく部署が人事になるのではないかと。だから、経営幹部と人事こそ、いま一番変わらなくてはならないのかも知れません。人事はこれまで以上に組織経営の中枢、もつとと言うと経営に一番近いポジションになっていくのではないかと思っています。なぜなら結局、組織は人が動かししていくものですから。そういう意味からすると、これまで以上に経営的な視点から職務遂行していく高い意識と能力が求められてくると思います。具体的な役割としては、会社のビジョンなどを採用から育成までのプロセスの中でいかに浸透させていくのか、人の採用から育成、退職までのトータルコストと業務実績を全て投資とリターンの関係で捉えていくとか、AIなども使いながらやっていくのだろうと感じています。これから人事はこれまで以上にやり甲斐のある重要な部署になっていくと思います。

Q 10. 最後にこれからの新人に期待することをお聞かせ下さい

「自分の夢や志をもって過ごして欲しい」と思います。働くことについての価値観は人それぞれだと思いますが、自分の人生の貴重な時間の一部を使って行うものだからこそ、出来るだけ有意義に過ごしてもらいたいと思います。毎日ノー残業でも1日24時間のうち8時間。人生の三分の一をどう過ごしていくかで、十年二十年後、大きな違いが出てくるのだと思います。人生100年時代。充実した人生となるよう、仕事もプライベートも楽しんで欲しいなと思います。AIやロボットが私たち人の雇用を脅かすとも言われる時代。そんな時代でも自分らしく、そして、明るく、楽しく、前向きに元気よく、前進して欲しいと思います。これは私も含めてですが「一燈照隅・萬燈遍照」でいけたら良いのではないかと思います！

#### ★五十嵐ポイント

新人研修に向けて、指導する側もリフレッシュして、新人から「いける」と思われるよう努力すること。そして1日に1回は上司・先輩は新人に声掛けして、職場全体で育てる雰囲気をつくっていくことが新人育成のポイントです！

