

【特集②】

新年度スタートの いまが好機。 社員教育プラン作成のコツ

新年度が始まりました。
新入社員を迎えた企業では、
人材教育が始まる時期でもあります。
そこで、今月は社員研修や
採用のコンサルティングを担う
オフィス55の高木さんに、
社員教育のプランを立てる際の
留意点について伺いました。



「安心感」をキーワードに、
成果が得られる社員教育プランを立てましょう。



（株）オフィス55（泉区）
代表取締役

高木 茂さん
たかぎ しげる

いまの「新入社員」を前提に

新入社員を迎え、人事異動などで新しい部署に配属になる人も増える4月は、社員教育をスタートするのに最適な時期です。これまできちんとした計画を作成したことがない企業はもちろん、思うような成果が得られなかったという経営者の皆さんは、この機会に教育プランの再チェックをしてみませんか。

一つの簡便な方法をご紹介します。まず、自社が望む「社員像」を明確にします。社員各自に「自分がこのような教育を受けているのは、会社が求めている理想像に自分が近づくためである」と納得してから取り組ませることが、教育の効果を上げるためには必要不可欠です。特に、いまの新入社員の世代は「納得して動く」（納得しないことはやらない）と評される世代であることも認識しておいてください。

次に、理想の社員像に近づくために、4つのステップを用意します。例えば「新入社員」、「ひとり立ち社員」、「一人前社員」、「リーダー社員」といった具合です。「リクルートマネジメントソリューションズ」部下育成の教科書（ダイヤモンド社刊）の表現を引用

次にそれぞれの段階で身につけてほしいこと、できるようになってほしいことを書き出します。その後、各段階に応じた能力を育成するためのメニューを書き

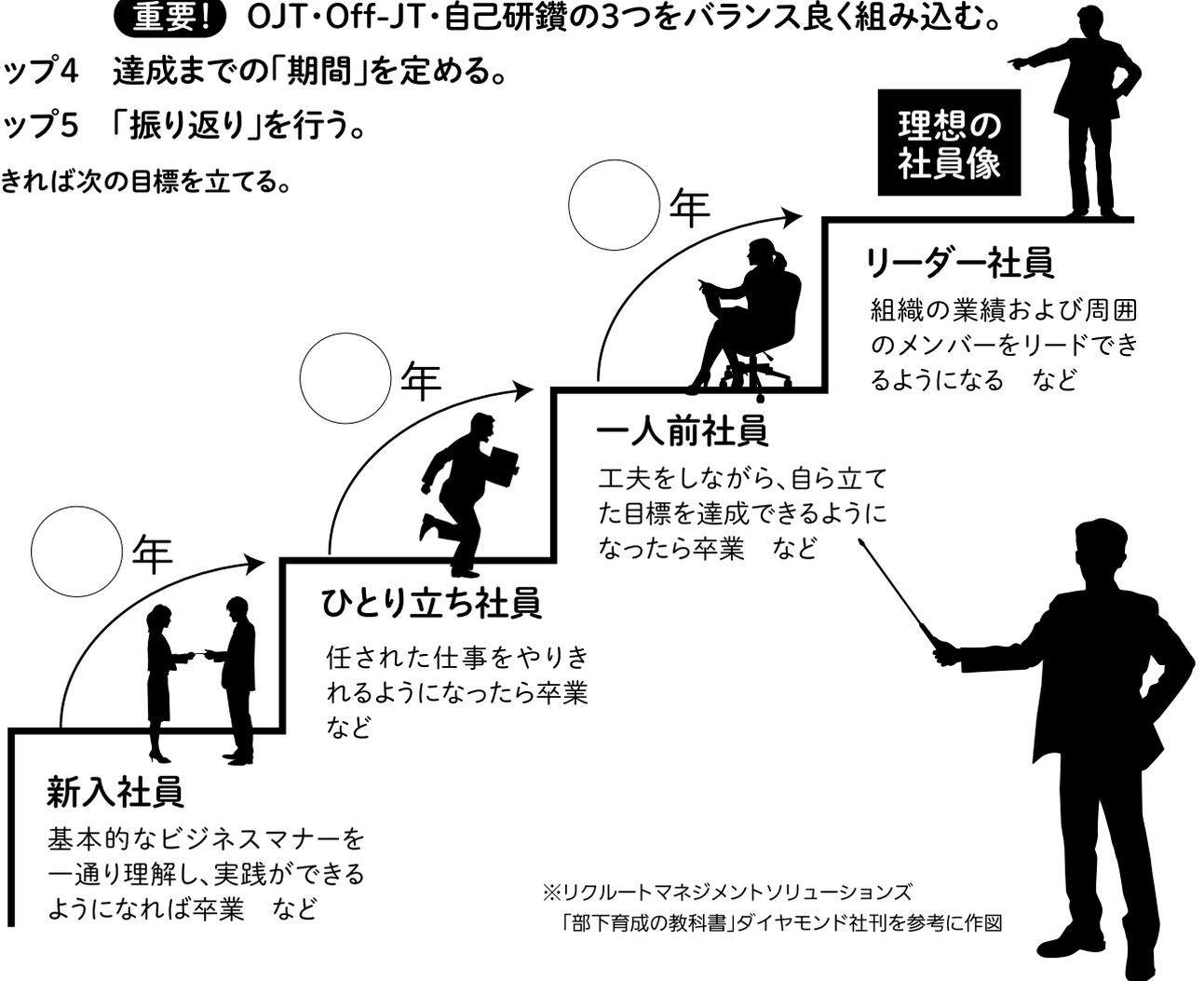
社員教育プラン立案の手順

- ステップ1 自社が望む「社員像」を明確にする。
- ステップ2 4つのステップを用意して、各段階で、できるようになってほしいことを書き出す。
- ステップ3 具体的な研修のメニューをつくる。

重要! OJT・Off-JT・自己研鑽の3つをバランス良く組み込む。

- ステップ4 達成までの「期間」を定める。
- ステップ5 「振り返り」を行う。

※ できれば次の目標を立てる。



出し、最後に、いつまでに達成するかという「期間」を定めれば、社員教育プランは完成です。

ここで注意しなければならないのが、社員教育の手法としてOJT(職場内訓練)、Off-JT(仕事現場を離れた集合研修)、自己啓発、この3つをバランス良く組み込むということです。一般的に、現場対応スキルを身につける最適な手段として、OJT中心に社員育成をしている事業所さんも多いと思います。一方で、その場の対応はできるようになっても、例えば営業職の場合、**流暢にセールストーク**ができて、お客さまの心理を察することができなければ、OJTで学んだことを真の成果に結びつけることはできないでしょう。そこで、整理された理論が習得できるOff-JT、つまり職場外での研修が必要になるわけです。

キーワードは「安心感」

社員教育の効果および社員の定着率を上げるために、採用活動の主流になっている考え方を「紹介します。それは「リアルスティック・ジョブ・プレビュー」(産業心理学者のジョン・ワナフスなどが提唱)という手法です。採用の段階で、応募者に企業のネガティブな部分も見せて、真の企業の姿を伝えるというものです。そのことによって、応募者が企業に抱く期待が現実的なものになるので、入社後に期待を裏切られたと感じることが少なく、入社後、自分が何をすべきかを深く理解できるようになるといったメリットがあります。

前段で、いまの高卒・大卒の世代は「納得すること」を求めると言いましたが、納得したいのは「安心したい」気持ちの表れでもあります。入社前に企業の真の姿を飾らずに話すこと、入社後は社員教育のプランを明示して「安心感」を得てもらうことが、いまの採用

活動、社員教育には欠かせないポイントです。新入社員の教育係になった社員は、いきなり仕事の話だけをみるのではなく、まず相手とうち解けることから始めてみることをお勧めします。自分が新人だったころの話や、失敗談などを積極的に話し、心を通わせることが、教育の成果を上げることにつながります。このような心構えやテクニックを身につけるためにも、実は教育係を担う社員にも、外部の専門家による教育や研修が大切になってきています。

「振り返り」が成長のカギ

そしてもうひとつ、社員研修のプランに、ぜひ取り入れていただきたいのが、半年後、1年後といった節目に、これまでどんな経験をしたのか、そこから何を学んだのかを整理する「振り返り」の時間を設けることです。自らの課題に気づき、次の目標が本人の中から湧き出てくれば、それは大きな社員教育の成果と言えるでしょう。また、それを書き留めておくことで、次の「振り返り」にも役立ちますので、そのためのツールを作成しておくのも有効です。社員教育はこの「振り返り」までをひと区切りとして、繰り返し実施することが重要です。この時、聞く側は「話を聞く」ことに徹してください。一般的に、良い上司の条件とは「良く話を聞いてくれる上司」だとも言われています。

厳しい経済状況の中で、社員教育の費用を捻出するのが難しいという企業も少なくないと思います。しかし、中・長期的視野に立つて行われる社員教育は「費用」ではなく、「自社の将来への投資」です。外部で行われている研修などの活用も含め、社員教育プランの作成を始めてみてはいかがでしょうか。

「ここまでは社員教育プランを立てる際の留意点や職場外研修の重要性を知っていただきました。ここからは仙台商工会議所がご提供するサポートメニューをご紹介します。」

セミナー・講習会を活用し 社員育成に役立てよう！

当所では、新入社員から管理職までそれぞれの立場の方が実践で学べる講習会・セミナーを多数開催しています(25年度実績…50講座/約1,500人受講)。

グループワーク形式のセミナーで知識を深めるだけでなく、受講者同士の情報交換や人脈形成にもつながるセミナーは、ビジネスチャンスにも役立ちます。Officer・JTのメニューとして毎年好評をいただいている当所のセミナーを活用し、理想の社員を育成しませんか!?

※本誌に26年度の年間予定表が折り込まれています。詳しいスケジュールや研修内容については折り込みの年間スケジュールをご覧ください。

「セミナー利用者の声」

- 講師の説明がすごく分かりやすく驚きました。家でもトレーニングできそうな内容だったので、実践してみようと思います。すごい為になりました。参加してよかったです。「好印象を与える話し方セミナー」
- 従業員のモチベーション等でどうすべきか考えていましたが、今回のセミナーでもっと自分の考えをまとめるほうが先だと気づきました。

目先の売上に気を取られ焦り気味でしたが、まずは腰を据えてじっくり自分の考えを進むべき方向性を打ち出します。「経営の基礎知識セミナー」

● 接客に活用することはもちろん、指導する場合同じく活用できると感じた。「リピーター作りの接客術」

● 座学だけでなく、ロープレを多々折り込んでの内容だったのでとてもためになりました。「電話対応スキル向上セミナー」

● 今後の部下の対応等を考えさせてもらいました。初めて聞いた言葉もあったが、分かり易く説明されて良かった。「強いチーム作り実践ノウハウセミナー」

商工会議所の 相談窓口を活用しよう！

「人材育成計画の見直し」など、経営に関するお悩みは当所の窓口へご相談ください。専門家からの無料アドバイスをご希望の方は経営支援チーム(2651-8127)にてご予約を承ります。

※専門家無料相談のご利用は人材育成計画の見直しなどを目的にご利用いただくもので、セミナー講師を無料で派遣するものではありません。またご利用いただくには従業員数など一定の条件があります。詳細は担当部にお問い合わせください。