

対象 : 新入社員

人数 : 38名

形態 : 集合研修 / 屋外 / 体験活動

導入事例 : A社 (理美容・医療関連機械器具の製造販売) 様

学生から社会人への意識変革

圧倒的な実感を伴う新入社員研修

ご担当者様の思い

入社式後、すぐに学生から社会人への意識改革 (自身の強み・弱みを確認した上で、結果にコミットしてほしい。結果を出すことにこだわって、自発的に行動してほしい等) を図りたい。また、同期と切磋琢磨できる、困った時に相談できるような関係性、チームを築いてほしい。

目的

『マインドセット』 学生から社会人への意識変革
同期入社としてのチームビルディング

プログラム概要

仕事をする上で基礎となる“本質的な姿勢・力”と“関係性”を育むために、『ビジネスシュミレーション』(グループごとに複数の課題解決実習に挑戦し、営業利益を競うというプログラム)を行った。

活動後は『ふりかえり』の時間を設定し、自分自身やグループの現状について考え、社会人としての“成長循環モデル”を学ぶ機会とした。最終日にはグループメンバー相互の『フィードバック』や同期の前で目標を宣言する『コミットメント』を通して、自己理解と他者理解を深め、社会人としての目標設定を行い、日常へ繋がるような構成となっている。

01

Day 1

運営 : 全体、グループ

- ・オープニング
- ・オリエンテーション
- ・グループ分け
- ・セルフチェック
- ・グループウォーミングアップ
- ・オリエンテーリング
- ・ふりかえり
- ・2日目のプランニング

02

Day 2

運営 : 全体、グループ

- ・アドベンチャーラリー (前半)
- ・クイックふりかえり
- ・アドベンチャーラリー (後半)
- ・結果共有
- ・ふりかえり
- ・3日目の説明

03

Day 3

運営 : 全体、グループ

- ・グループシャッフル
- ・フィードバック
- ・コミットメント (ソロタイム)
- ・セルフチェック
- ・まとめ
- ・クロージング

セルフチェック

自分自身の現在地を把握するための社会人セルフチェック。エッセンシャルマインド、人間関係力、自己コントロール力、課題達成力などから、自身の強み、課題を明確化。事後にもチェックし、成長を自覚する。



アドベンチャーラリー

板を使って島に見立てた台を渡る、グループ全員で壁を登るなど、いくつかのグループ活動に取り組むラリー。どの活動においても、結果にコミットすること、社会人としての基本姿勢が求められる。



コミットメント/ふりかえり

グループ活動をふりかえり、自分自身、グループの課題を整理したり、目標を同期の前で宣言したりと、フレームワーク、グループディスカッションで学びの整理、定着を促進する。



成果と今後の取り組み

- 研修前後に行った社会人力の『セルフチェック』において、多くの項目でプラス変化が見受けられたことから、仕事・結果に対する意識が向上した。
- 体験の共有・ふりかえりの共有・フィードバックを通して、新入社員同士の交流と相互理解が進んだ。
- 研修最後の『コミットメント』において、全員が社会人として“強み・課題”を明確化することができている。
- 今後、多様性の理解と活用を進め、チームとして心理的安全性の向上を図ることで、更なるパフォーマンスアップに繋がると考える。

お客様の声

- 研修生が自分自身や同期と向き合う濃い3日間だった。この気づきや熱を持続させられるように社内研修も実施しようと思う。
- スタッフは、介入しすぎずバランスよく関わっていた。また、研修生のモチベーションがあがる声かけをしていた。
- 異なる部門間の社員の関係性構築の面で大きな成果がある。
- 『コミットメント』は社内でも活用している。個人面談でもこの研修での話が多く出ており、体験を通して実感を得たことは大きいと感じる。

研修担当者所感

身体性を伴う野外での体験活動とふりかえりによって、仕事・結果に対する意識の向上（学生から社会人への意識変革）した。体験・ふりかえりの共有、フィードバック、それらをファシリテートする第三者が介在することを通して、同期との交流が盛んになり、集団の中での自身の強みを意識するようになったと考える。



有限会社 エッセンシャル エデュケーション センター
代表取締役 田中 翔紘 (TANAKA SHOKO)



有限会社

Essential Education Center

人材育成、社員研修、組織分析などのご相談・お問い合わせは
コチラ <https://e-ec.co.jp/contact/>

