

成長の機会とは「与えられる」ものではなく「見いだす」もの。

仕事は成長の機会（チャンス）です。電話対応をすれば対人関係スキルは磨かれ、パソコンを使って仕事をすればPCスキルが磨かれます。ただし、自ら「成長しよう」と意識しなければその機会は活かされないでしょう。ここでは成長の意欲を高め、自らの仕事に対する行動の変革を目指します。

期待される研修効果

入社してしばらくは仕事や社会人としてのルールなど多くのことを覚えなければならず、与えられたことをこなすことで精一杯だったかもしれません。しかし、半年経過すれば単にこなすだけではなく、その仕事を成長の機会として捉えることが大切になります。この研修では仕事を「成長の機会」と認識し、自ら成長するための技術を身につけます。

対象者 入社してから半年～1年が経過した者

受講人数 30名までを推奨

標準時間 6時間（オンライン研修対応可能）



カリキュラム例

※研修目的・時間数・人数などにあわせてカスタマイズいたします。

時間	科目	内容
9:00 ～9:30	オリエンテーション ／アイスブレイク	目的を明確にし、研修効果ができるように意識づけと場づくりを行いません。 ◆研修の目的 ◆グループ内自己紹介
9:30 ～10:30	社会人としての 振り返り	社会人として自分たちが「できていること」や「できていないこと」を振り返り、自分のどのような点が成長したのか、何が課題となっているのかについて考えます。 ◆社会人としての振り返り(演習)
10:30 ～11:00	社会人としての 成長プロセス	自分自身が成長する機会として研修もありますが、現場そのものの方がより大きく成長できます。そのために必要となる「自分自身で目標を持つ・計画を立てる・積極的に実行する・振り返る」というプロセスを学びます。 ◆自己成長のススメ ◆PDCAで成長する
11:00 ～12:00	今の自分を見つめる	日常では仕事に追われてしまい、なかなか自分自身を見つめる時間が無いかもしれません。現時点で自分が何を目標にしているのか、その達成に向けて行動しているのかを振り返るとともに、今後の成長について考えます。 ◆自分の棚卸し(演習) ◆人格(人間性)の成長
13:00 ～14:30	受け身の行動から 積極的な行動へ	与えられた仕事をただこなすだけでは成長につながりません。その仕事で自分にとってどのような知識や技術を身につける機会となるのかを考えるとともに、積極的な行動につながるよう意識づけを行います。 ◆仕事の価値を見出す(演習) ◆上司や周囲に成長を支援してもらう
14:30 ～15:30	今後の目標を 設定する	6か月後のあるべき姿を想定し、目標と行動計画を具体的にしていきます。また、「絵に描いた餅」にならないための目標の設定方法としてNL P(神経言語プログラミング)の手法をあわせて学びます。 ◆目標設定のポイント ◆6か月後の自分(演習)
15:30 ～16:00	目標実現に向けた 日々の行動	立てた目標を実現するための日々の行動のあり方について学ぶとともに、行動を起こすという『宣言』をしていただきます。 ◆日々の行動をコントロールする ◆実行宣言

ご注意!

・海外では新入社員研修そのものが存在しません。それは仕事上の成長は「自己責任」であり、その成長が評価や給与に反映されるシステムだからです。一方、日本では成長の場として「研修」に重きを置くが故に「自分自身で成長する」という意識が弱いのではないのでしょうか。なるべく早い時期に、自分自身が仕事という機会を通じて成長するという意識を持たせることが大切です。