

教育スタッフの

「仕事」日誌



Season 20

JBCCグループ
JBエキスパート
人事・総務 人材組織開発部
人材開発グループ

宮崎海都

7月

問い続けた4カ月—JBCCらしい研修を求めて

前は CDP・J コーティングについてお伝えしました。今回は、年次研修の1つである新卒社員研修についてお話しします。

問い続けた「JBCCらしさ」

私が JBCC グループに入社したのは、2025 年1月です。前職は外資系保険会社で、保険金の支払業務からはじまり、後半は新卒採用のサポートを担当していました。採用の現場で感じた「人材」のもつ大きな可能性に心を動かされ、ご縁をいただいて転職を決めました。

入社前、腹はくくっていたつもりでした。しかし入社からわずか1カ月後、私を待ち受けていたのは「2025年度 新卒社員研修」への参画でした。

2月に担当を引き継いだ時点で、研修本番まで2カ月を切る状況。外部研修会社との週次 MTG はすでに稼働しており、カリキュラムの確認、研修資料のチェック、スケジュール調整と、次々に判断が求められる日々が続きました。

会社を十分に理解しきれていないままの参画ではありましたが、だからこそ先入観にとらわれず向き合えた面もあったのではないかと今では感じています。

振り返ると、当時の研修は設計・運営ともに外部に依存していました。人事が主体的に関わる文

化は強くなく、「JBCC グループとして何を伝えたいのか」という問い自体が曖昧なまま残っていました。

毎週の MTG で繰り返し飛び交っていたのは、「JBCC らしさとは何か」というシンプルで答えの出ない問いです。この問いは私個人のものではなく、CHRO から示されていた、組織として向き合うべきテーマでした。議論を重ねても、明確な答えにたどり着くことは簡単ではありませんでした。それでも、問い続けるしかないという感覚だけは、関わるメンバーの中で共通していたように思います。

また、現場からは、「入社後に誇りや目的意識がもちにくい」という声もあがっていました。この課題に向き合うことが、2025年度研修刷新の出発点となりました。

「自分たちの研修」をつくる

2025年度の新卒社員研修は、4月1日から7月31日までの4カ月間、72人を対象に実施しました。東京に加え、名古屋・新大阪・北九州の各事業所からも社員が集まる、大規模な研修です。

研修は「誇り」「考え抜く」「やり抜く」「One JBCC」という4つのテーマを軸に再設計しました。価値創造型人材の育成に向けて、どのよう

な体験を、どの順次で届けるのか。言葉にするとシンプルですが、実際には細かな設計の積み重ねでした。

特に力を入れたのが、4月初旬の前期合宿です。「外から見ていたJ B C C」ではなく「内側から感じるJ B C C」を自分の言葉で語れるようになることを目指しました。会社の魅力を自ら掘り下げる経験が、その後の4カ月を支える土台になると考えたためです。

研修の初期段階でこの実感をもてるかどうかは、その後の学び方や姿勢にも大きく影響します。だからこそ、最初の体験設計には特に時間をかけて向き合いました。実際に、新卒社員が自分の言葉で会社の魅力を語り始める瞬間に立ち会えると、研修の意義がより具体的な手応えとして返ってきます。一人ひとりの中で理解がつながっていく過程を見ることができたのは、設計を担った立場として大きな発見でした。

また、「考え抜く」というテーマでは、朝会でロジカルシンキングを取り入れ、日々小さなアウトプットを重ねる仕組みとしました。最初は戸惑いを見せていた新卒社員も、次第に自分なりの思考の型で整理しようとする姿が見えるようになりました。

さらに、役員や先輩社員による講話も本格的に導入しました。経営の考えや現場のリアルを直接伝えることで、研修と実務をつなぐことがねらいです。演習支援も含め、約90人の社員が関わり、会社全体で育成に向き合う体制が形になりました。

「内製化」という挑戦

こうした取り組みを通じて見えてきたのは、外部

委託の限界です。J B C Cの価値観や文化を伝えるには、私たち自身が担う必要がある。

その考えが、2026年度に向けた「内製化」という挑戦につながっています。



内製化とは、単なるコストの話ではなく、研修の思想から関わり方まで主体的に担うということです。現在も研修は進行中ですが、新卒社員の成長を目の当たりにする中で、その意義を日々実感しています。

同時に、企画・運営・登壇まで関わることで、研修そのものへの当事者意識もこれまで以上に強くなりました。新卒社員研修後は、どの瞬間も、「自分たちの言葉で伝えているか」を意識するようになっています。

一方で、自分たちが主体となるぶん、研修の成果をどうとらえ、どう次につなげていくかという責任も大きくなっています。試行錯誤の連続ではありますが、そのプロセス自体が組織としての学びにつながっていると受け止めています。こうした試行錯誤を積み重ねながら、一つひとつの取り組みを振り返り、次に活かしていく。この循環こそが、研修の質を高めていく基盤になると考えています。

「J B C Cらしい研修とは何か」——。その答え探しはまだ途中にあります。それでも、あの2月に渦中へ飛び込んでから積み上げてきたものは、確実に形になりつつあります。新卒社員の成長が、その証だと感じています。 ■