

教育スタッフの

「仕事」日誌



Season 20

J B C Cグループ
J B 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

8月

社会人としての土台と、生き様 (IKIZAMA)

節目には、意味がある

前回は新卒社員研修についてお話ししましたが、今回は階層別研修——、3年次（社会人経験3年目）と7年次（同7年目）を対象にした研修についてお伝えします。

社会人のキャリアには、節目があります。3年目は、業務に慣れはじめ、「このままでいいのか」と立ち止まりやすい時期。7年目は、30歳前後を迎え、将来のキャリアを転職含め真剣に考えはじめる時期。どちらも、自分の現在地に対して迷いや焦りを感じやすいタイミングでもあります。

人材開発グループがこの2つの節目に着目した理由は、まさにそこにあります。揺らぎやすいうからこそ、その瞬間に「自分はどこへ向かうのか」を考える機会を届けたい。そして、研修を通じてモチベーションカーブを上げ、成長カーブを高める行動変容につなげること——。それは、これから先の5年、10年、いや、もっと先の成長にまでつながる機会だととらえています。それが設計の根幹にあるねらいの1つでした。

「考え抜く力」と「人間力」

設計を進めるなかで出てきたのは、2つの節

目で届けるべきものが異なるということでした。

3年次は、20代のうちに個人としての力の土台をつくる時期。ここでは「考え抜く力」に焦点をあてました。そして「考え抜く力」を、バックキャスト思考・ロジカルシンキング・レジリエンスという3つの要素で定義し、各々の要素を、インプットするだけでなく、実際のケーススタディを通じたアウトプットを組み合わせることで、より実践的に学べる研修プログラムを策定しました。

7年次は、自分をこれからどう「色づけていくか」を問い直す時期。ここでは「人間力」にフォーカスした研修として設計しています。「人間力」はJ B C Cグループの社員に求める行動規範として決めた「5つのJバリュー（プロフェッショナルとしての成長／チャレンジ／とことん考え抜く／人間力／チーム・仲間への貢献）」の1つです。プログラム設計にあたっては、私たちが考える「人間力」を「見える化」する必要があり、外部講師も含めた人材開発メンバー間で徹底的に議論しました。その議論のなかで、CHRO が発した言葉があります。

「会社と個人の共有ビジョン——、つまり、『会社／組織のビジョン』と『自分のキャリアビジョン』が重なる『共有ビジョン』に向かって一生懸命歩んでいる姿こそが『生き様 (IKIZAMA)』であり、それが醸し出すオーラこそ人間力である」

この一言で、人間力の「見える化」が完成しました。まさに、7年次研修の核心を言い表している言葉です。

設計と現場の間で

設計の議論と並行して、運営面でも細かな積み重ねが続きました。日程調整や出席管理に加え、受講者の上司に「部下への手紙」を書いてもらう仕掛けや、7年次向けの人間力アンケートの設計と回収は、外部講師と何度もすり合わせを重ねた部分です。

これらは単なる事務作業ではなく、受講者が研修に入る前の「心構え」をつくるための「仕組み」でした。特に上司からの手紙は、上司が部下への期待や今後の成長に向けた課題を言葉として表現する機会です。日常の業務のなかではなかなか生まれにくいこのやり取りは、受講者にとって研修への動機づけになるだけでなく、上司自身が部下と向き合い直す契機にもなる。双方にとって意味のある仕組みだったと感じています。

上司との日常的なコミュニケーションの質が研修での腹落ち感に直結する。研修は「研修の場」だけでは完結しないという実感を、この過程であらためてもちました。

振り返りでは、グループワークの形式が単調だったこと、受講者にとって身近なロールモデルをもっと届けられたらよかったという反省も出ました。それは次への課題として持ち越しています。

研修には「意味づけ」が大切

研修を設計するうえでは、すべてに「意味」を

もたせることが大切です。

かつて当社では、階層別研修を2年次、3年次、4年次と、毎年実施していました。しかし「なぜ2年次で行うのか」「なぜ4年次で行うのか」という問いに答えられる人は誰もいませんでした。答えは1つ、「昔からそうだったから」。

なぜそのタイミングで実施するのか。どうしてその内容にするのか。研修を受講することで受講者の行動はどう変わり、成果創出に結びつくのか——。研修の目的は、「受講者の行動変容による労働生産性（成果創出）の向上」につきます。研修を企画するうえでは、この視点を常に意識し、一つひとつの意味と効果を考えることが非常に大切です。

節目をもっと豊かに

今年度は、昨年度の積み重ねをもとに、さらに改善を重ねていきます。資料配布の効率化、グループワークでの事務局サポートの強化、録画環境の整備、フォローアップのブラッシュアップ——。実務的な改善点は明確です。

ただ、それ以上に大切にしたいのは、節目の意味を受講者自身が実感できる体験設計です。3年次には土台を、7年次には生き様を——。その届け方をもっと洗練させていくことが、人材開発グループとして向き合い続けるテーマだと感じています。

「志をもち、周りを巻き込み、チャレンジし、自己成長を追い求める」。この研修が届けたい人間力の定義は、受講者だけでなく、設計する側にも等しく問いかけてくるものです。 ■

