

## 閃光

発行元

ビジネス教育訓練所株式会社

令和二年 新年号

Business

## 「新研修」

三年前から、弊社で「新研修を作るプロジェクト」が始動していました。今ある弊社の特訓、実践以外に今お客様が切実に求めている、悩みを克服できる研修を作れないだろうかと考え始めたのがきっかけです。

まずは社員一人一人が期日までに社内プレゼンを行い、その中で良いものを選び、他のメンバーが協力しブラッシュアップしていきこうということになりました。研修の対象者を誰にするのか。お客様に人材の悩みを聞き、聞き、聞き……。この段階でまず社内ではブレインストーミングすると、出てきたのは若手社員育成、管理者が部下を育てられない等々。社内での新研修を作る担当者が決まり、対象者は「部下を初めて持つ初級管理者」に決まりました。

次に研修の目的と効果を決め、具体的な手法（カリキュラム・指導方法等）を決めるのですがこれが難航しました。会議の度に担当者が嫌になるくらいダメ出し。目的は本当にこれでいいのか。今ある特訓、実践とどう違うのか。これからの時代に合っているのか。これからの時代に求められるリーダーシップの在り方について有識者に意見を求めたり、研修カリキュラムを体験したり、考えに考えぬいてようやく自信をもって皆様にお勧めできる内容になってきました。

近いうちに皆様にご案内できると思いますので、是非ご検討いただければ幸いです。



ビジネス教育訓練所株式会社  
代表取締役 高谷 愛美



## 自分の弱いところを意識出来るだけで 研修前と後では変わってくると思います

修了生インタビュー第2回は山形県理化学分析センターの遠藤信彦さんです。令和元年7月のビジネス特訓に参加し規定の4日間で卒業しました。

### Q1：印象に残っていることは？

エキサイトウォーキングです。初日は講師を見失い上手く行きませんでした。それをきっかけに訓練生同士フォローしようという空気が生まれました。全員一丸となって成功させるんだという思いが1つになり、2回目は成功させることができチームプレイを実感しました。達成出来た時は嬉しかったですし、仲間同士改善点を考えれば良い結果に結びつくのだと感じました。仕事ではまだ教わる事が多く、提案まで出来ていませんが、経験を重ね改善できることを声に出していきたいです。

### Q2：苦勞したところは？

自分に足りない部分をあぶり出されて苦しいというのがありました。社会生活の中でいつかは向き合

わなくてはならない部分だと思いますが、色々な場面で気付かされました。自分の弱いところを意識出来るだけで、研修前と後では変わってくると思います。

### Q3：研修後、自分の中で変化は？

声の大きさは相手に伝わるよう一段階上げて話しています。又、周りに気を配りチームという意識で仕事をするという気持ちが出来ました。洗い物やゴミ捨て、掃除は自分から行い、所属長の指示に従い、不明な点は確認しながら行なっています。

### Q4：最後に一言どうぞ！

日常では体験できない内容で、それを乗り越えて卒業できたというのは自分の中で自信につながりました。合宿研修の趣旨があり、それに対して上司が自分を派遣し、求められる理想像はこういう人間なんだろうと思いました。今後はそれに近づけるよう、少しずつ毎日努力を重ねていきたいと思っています。ありがとうございました。

## オススメ図書コーナー

### 『仕事と人生で成功するために 本当に必要なこと』

著 新 将命

シェル石油や日本コカ・コーラ、ジョンソン・エンド・ジョンソンなどグローバル・エクセレント・カンパニー6社で社長職を3社、副社長職を1社務めた著者が、「40歳からの選択で、あなたの人生は激変する」と銘打ち、40代から始める意識改革を40個紹介しています。著者が実際に体験してきたことだけに、説得力のある一冊となっています。40代から更に光り輝く人、一方で晩年は寂しい人生を送る40代について書かれており、人生の岐路に立っている人にとっては、紹介されている1つ1つが大きな刺激になる一冊です。

## 研修プログラム紹介コーナー

### 講義「最近の若手社員の傾向」

近年、ゆとり世代やさとり世代の教育に悪戦苦闘しているという話を、さまざまな企業から耳にします。しかしながら、最近の若手社員が皆、ゆとり・さとり世代の特徴通りかという必ずしもそうではなく、一括りに出来ないところもあります。この講義では、最近の人材を取り巻く環境を解説し、実際に研修に参加してきた若手訓練生を5つに分類し、事例を紹介していきます。講義を聞いた方からは「確かにそのタイプの部下がいます!」、「当社にも何人かいて、接し方がわかりません」等、自分の部下と照らし合わせながら聞いているようです。講義の中では若手社員との接し方の解説も行いますが、併せて「指示の出し方」のロールプレイングも行うと効果的です。

### ※オーダーメイド研修のプログラムです。

#### ■今後の研修日程

- 営業マン特訓5日間合宿…2月 5日～ 9日 (延長あり)
- 管理者実践4日間合宿 …2月17日～20日
- 営業マン実践3日間合宿…3月 3日～ 5日
- ビジネス特訓4日間合宿…3月13日～16日 (延長あり)
- 管理者特訓6日間合宿 …3月18日～23日 (延長あり)



会長三塚信二追悼企画

## 三塚語録

三塚語録では、会長三塚信二が生前よく口にしていた言葉を取り上げ、社員たちの思い出とともに紹介して参ります。1年間複数回に分けて取り上げていく予定ですので、皆様の思い出と照らし合わせながらお読みいただけましたら幸いです。

## 第2回 「大丈夫だよ」

入社して数年経ち、仕事にも慣れてきた頃の話です。新人研修を担当していた私は、遠方のお客様から参加者が卒業した時に渡してほしいと、帰りの新幹線のチケットを預かっていました。しかし、無事修了式を終えた安心感から、私はチケットを渡さないまま参加者を見送ってしまったのです。まもなくそのことに気付いてすぐに追いかけてきましたが、訓練生は既にチケットを購入し電車の中でした。お客様の信用を失うことをしてしまったという自責の念に駆られ、厳しい叱責を覚悟しながら所長の三塚に電話しました。正直に事の顛末を報告すると、予想とは裏腹に、頭ごなしに叱られること

はなく、最後まで話を聞いてくれました。自分の不注意によるミスを受け止めてもらえたことで、安堵と感謝の気持ちから、自然と涙がこぼれました。そんな私に所長は「大丈夫だよ」と優しく声を掛けてくれました。

思い返してみると、所長から叱られる時は、自分自身に甘えている時でした。自ら挑戦して失敗した時や、行動して結果が伴わなかったことに対しては叱責はなく、次にどのようにすれば良いかアドバイスをくれたり、問いかけて気付かせてくれました。

所長の指導を受けた方は、ほぼ間違いなく「厳しかった」と答えますし、私も以前はそう思ってい

ました。しかし、その厳しさは仕事に対する責任感からであり、社員や訓練生が自分自身と真剣に向き合うために必要な厳しさだったのだと思います。

所長から受け継いだ想いを胸に、厳しくも温かい指導を今後も行なっていかなければと感じています。それが何よりも恩返しになると信じて。(文：鈴木大知)



Business 社員教育・管理者教育の事なら  
ビジネス教育訓練所 株式会社

所在地：仙台市青葉区愛子中央3-16-2  
電話：022-392-5511  
E-mail：kensyu@business-k.co.jp