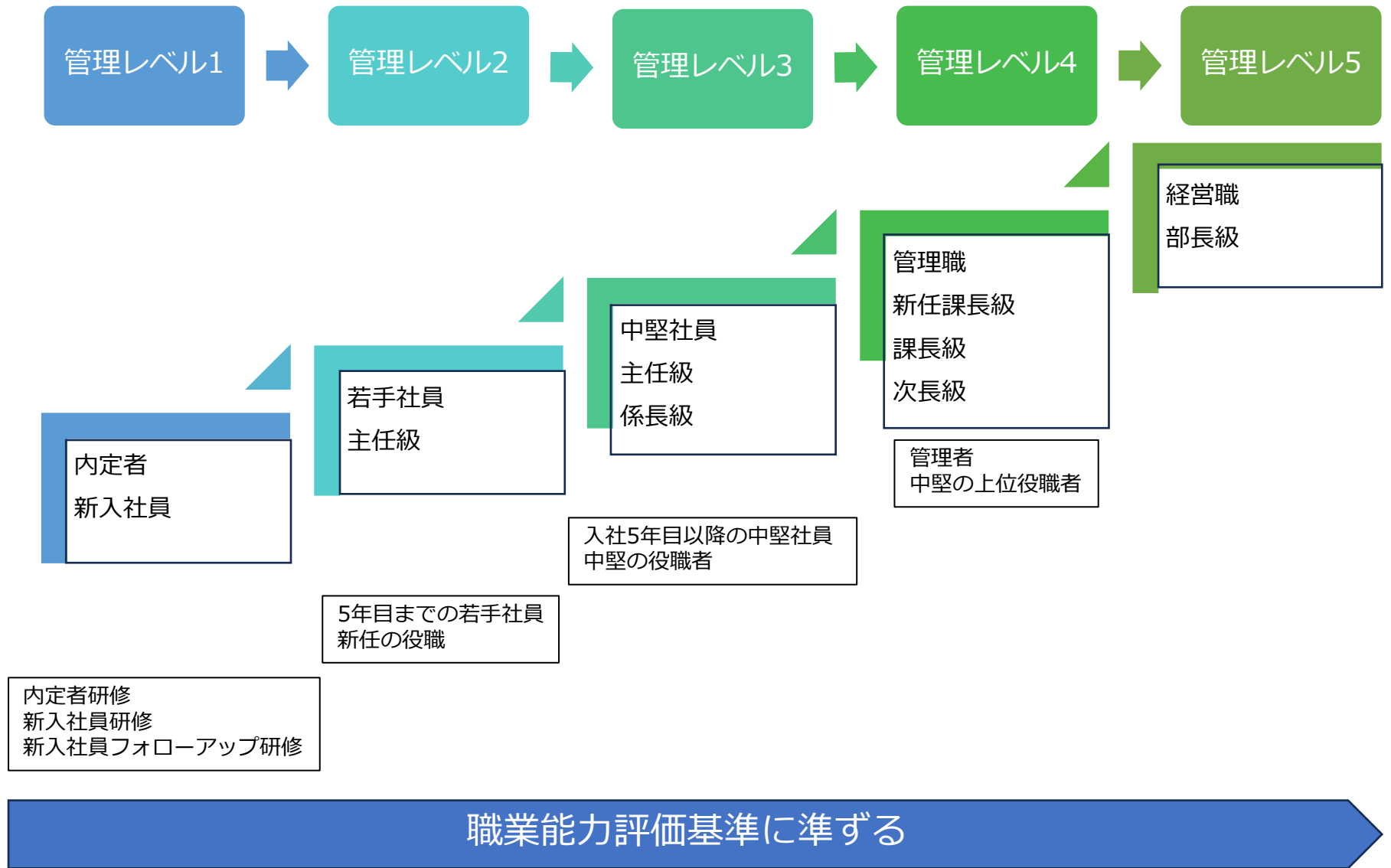


基礎教育研修制度構築および運用に関するご提案書

～基礎教育研修：運用～



新入社員研修・内定者向け研修：社会人としての心構え

学生や中途入社であるという殻を破り、社会人としてプロとしての自覚を持つための意識転換を図ります。基本形であるビジネスマナー・接遇や報連相の習得、企業の持つミッションを把握し、ビジネスのプロとしての意識改革を行うことで、自分たちの果たすべきことを明確にし、人間関係の構築力やチーム力の向上を習得し、社会人としての成長を促します。

内定：内定後から入社までの間に企業人としての意識へ変換（3時間）

- 社会人と学生の違い、ビジネスパーソン3識
- 社会人に必要とされるチームワークとは何か

新入社員（管理レベル1）：社会人としての心構え（各3時間）

- 会社にとっての社員とは何か
- 基本行動（マナー）
- 社内外コンプライアンス
- 社内行動（報・連・相の基礎、チーム力とは）

～基礎教育研修：管理レベル1 内定者・新入社員～

新入社員フォローアップ研修：気の緩み，仕事への悩み等への対応

入社して半年，新入社員は半年から1年かけて仕事に向かう姿勢や考え方を確立していきます。しかし，激しい生活環境の変化と立ち止まって振り返る余裕のなさから，導入時研修の知識はいつの間にか我流の解釈となり，自分の位置や存在意義といったものも見失いがちです。今までの社会生活を振り返る場を設け，自分を見つめ直し，次の若手戦力としてのステップへ足がかりを掴みます。

新入社員フォローアップ（管理レベル1）：気の緩み，仕事への悩み等への対応（6時間）

- 原点回帰（マナー再確認）
- 会社の社会貢献・社会貢献による利益の追求
- 半年の成功・失敗談から学ぶ

若手社員研修：後輩指導と先輩としての自覚を覚醒

仕事にも慣れることが精いっぱいこの時期が過ぎ、自信が出てくるのが若手社員たちです。

この時期、どのような職務であろうとも先輩としての自覚とお手本を示し、後輩から理想とする直近の姿を見せたいという意識改革を行う時期と捉えます。

人生において様々な問題に直面することが増えるため、自分を見つめ直し、更なる中堅へのステージへの足がかりを掴みます。

若手社員（管理レベル2）：後輩指導と先輩としての自覚を覚醒（各3時間）

- LEVEL2-1 後輩に対するビジネスマナー指導法
- LEVEL2-2 コミュニケーション心理
- LEVEL2-3 傾聴技術とアサーション技術の基礎
- LEVEL2-4 自分自身の持つ強みの意識づけ
- LEVEL2-5 報・連・相の応用（真の意味を知る）
- LEVEL2-6 目標達成の技術（人が行動する動機とは何か）
- LEVEL2-7 問題解決の基本プロセスと思考術
- LEVEL2-8 問題解決フレームワーク（ビジネスシステム・3C・7S・マトリックス・ロジックツリー）

中堅社員研修：部下育成指導と管理職へ成長するための意識転換

管理職の主軸サポートなど、仕事内容に幅が出始めてくるのが中堅社員たちです。

この時期の中堅社員は、どのような職務であろうとも職業人としての倫理観をしっかりと持ち、その上で、自らの方向性（スペシャリストやゼネラリストなど）を決断させ、自分に与えられた仕事の役割をしっかりと認識し、大幅に意識改革を行う時期と捉えます。

人生において様々な問題に直面することが増えるため、自分を見つめ直す機会として更なる次のステージへの足がかりを掴みます。

中堅社員（管理レベル3）：部下育成指導と管理職へ成長するための意識転換（各3時間）

- LEVEL3-1 チーム力強化テクニック
- LEVEL3-2 部下指導における傾聴技術テクニック
- LEVEL3-3 部下指導コーチングテクニック初級編
- LEVEL3-4 ジョン・C・マクスウェルより学ぶリーダーシップ論（概論：4時間）
- LEVEL3-5 褒めと叱りの技術
- LEVEL3-6 ロジカルシンキングの思考法（概論）

中堅社員研修：部下育成指導と管理職へ成長するための意識転換

管理職の主軸サポートなど、仕事内容に幅が出始めてくるのが中堅社員たちです。

この時期の中堅社員は、どのような職務であろうとも職業人としての倫理観をしっかりと持ち、その上で、自らの方向性（スペシャリストやゼネラリストなど）を決断させ、自分に与えられた仕事の役割をしっかりと認識し、大幅に意識改革を行う時期と捉えます。

人生において様々な問題に直面することが増えるため、自分を見つめ直す機会として更なる次のステージへの足がかりを掴みます。

中堅社員（管理レベル3）：部下育成指導と管理職へ成長するための意識転換（各3時間）

- LEVEL3-7 ロジカルシンキングの思考法（3C・SWOT分析・その他の思考法）
- LEVEL3-8 部下指導コーチングテクニック応用編
- LEVEL3-9 会議進行力初級（仕切りの技術）
- LEVEL3-10 ジョン・C・マクスウェルより学ぶリーダーシップ論（人を動かすために必要な技術：4時間）
- LEVEL3-11 目標管理初級編（部下の特性に応じた目標設定とは）

管理職初任者研修：管理職としての心構えと管理職に必要な業務知識の習得および任される組織の動かし方

管理職初任者の方々に必要とされる「部下を指導する視点」「指導力強化」「経営感覚」等のスキル向上を目指します。

「意識変革」「目的意識」などの項目に重点を置き、「仕事に対する姿勢の強化」および「地域経済発展の入り口」となることを目的に掲げます。

管理職初任者（管理レベル4）：管理職としての心構えと必要な業務知識の習得，チームの動かし方（各3時間）

- LEVEL4-1 管理職としての基本スキルとは何かを知る
- LEVEL4-2 目標管理中級編（業務や組織に応じた目標設定・達成へ向けた管理法）
- LEVEL4-3 部下に任せる技術
- LEVEL4-4 ドラッカー論より学ぶ組織マネジメント（概論）
- LEVEL4-5 会議進行力上級（議論の技術）

管理職研修／経営職研修：管理職として求められる力を最大限発揮

管理職の方々に必要とされる「経営感覚」等のスキル向上を目指していただきます。

「意識変革」「目的意識」などの項目に重点を置き、「仕事に対する姿勢の強化」および「地域経済発展の入り口」となることを目的に掲げます。

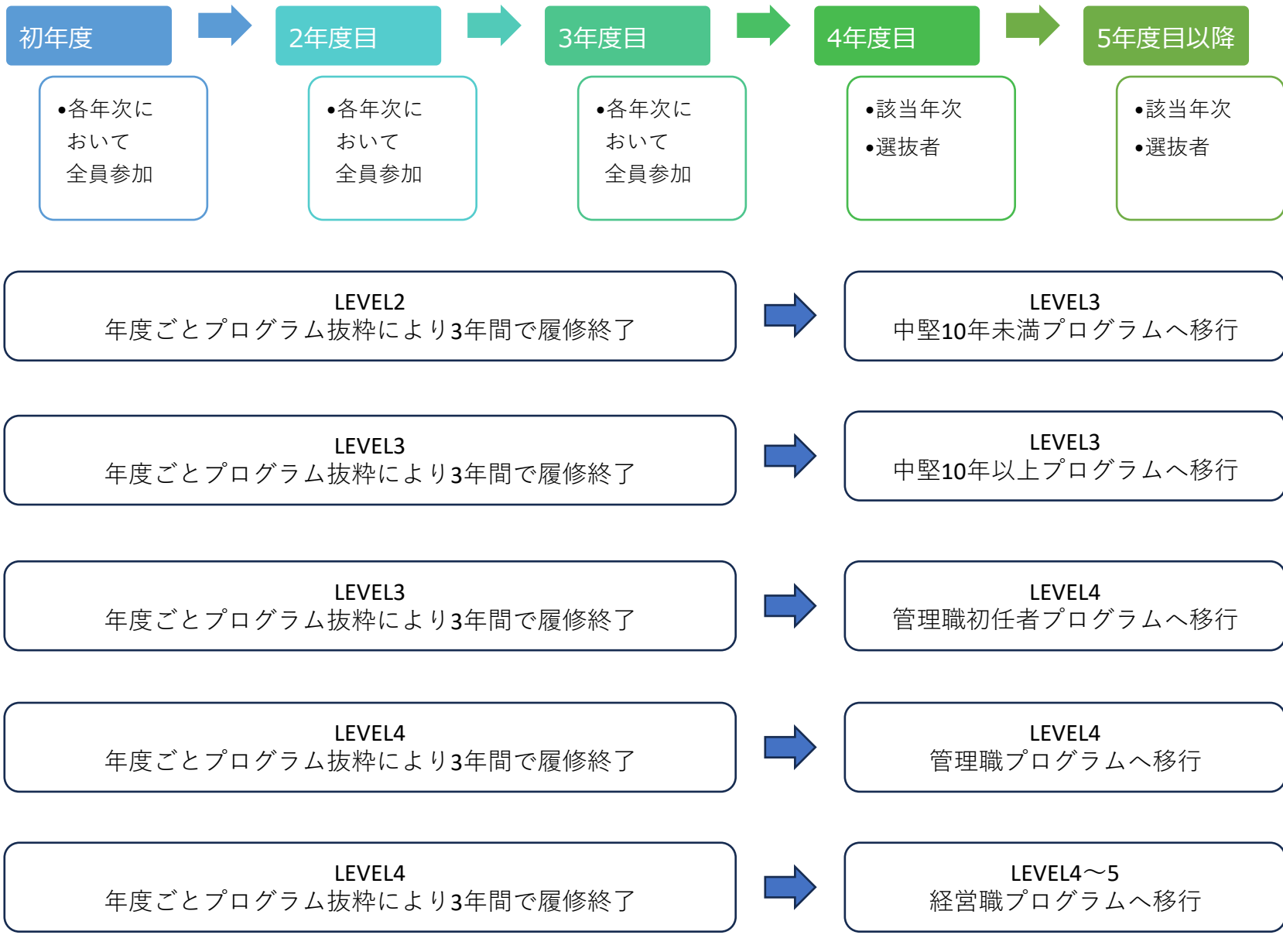
管理職（管理レベル4）：管理職として求められる力を最大限発揮，他部署との連携（各3時間）

- LEVEL4-6 目標管理上級編（評価を納得させる技術）
- LEVEL4-7 人事面談におけるテクニック
- LEVEL4-8 ドラッカー論より学ぶ組織マネジメントの方法（6時間）
- LEVEL4-9 ドラッカー論より学ぶ組織マネジメントの戦略（6時間）

管理職（管理レベル5）：経営職として経営者目線に求められる力を発揮（各6時間）

- LEVEL5-1 組織活性化技術
- LEVEL5-2 経営職育成初級

～基礎教育研修：実施スケジュール～



～基礎教育研修：実施スケジュール～

各レベルにおける実施スケジュール

若手社員から中堅社員（5年目まで）については各階層ごとに5年刻みで設定しています。

中堅社員10年以上から管理職については、本人のスキルを考慮し対象者を絞り込んだうえでの受講をお勧めします。

初年度は各講座とも年1回の実施を行うことが望ましいと考えますが講座数のボリュームがあることも考慮しなくてはなりません。

そこで当初数年間は階層該当者を絞り込みせず、ある程度の講座数に絞り込んだうえで経年でステップアップを推奨していき、安定した運用を定着させていかなければなりません。

最短3年で軌道に乗せ、その後当該階層および年次に移行した対象者に対し指導強化を図っていきます。

※ 上司判断によっては該当年次から遡り、1つ前の講座を受講することも視野に入れていきます。



株式会社キャリアファクトリー21 Career Factory21 Ltd.
本社茨城オノノクス：茨城県牛久市田宮町395-5
栃木サテライトオノノクス：栃木県那須塩原市塩原1091-20シーアイヴィラ815
(TEL) 029-879-5301 (FAX) 029-879-5302
<http://www.cf-21.com> <http://jchda.cf-21.com> info@cf-21.com