

## 新入社員研修プログラムの ブラッシュアップ

一定水準以上の知識やスキルを習得できる新入社員研修を目指し、現行のプログラムが抱える課題のみならず経営課題全体を捉え直した。メンバーを巻き込み、大学での学びを活かし、成果を出せる研修体系の作り込みとプロセスの実装を行い、現在、試験的に運用を開始。2023年4月からの本格運用に備えている。



取り組み内容

**Step 1**  
現状把握

本質的な課題を捉えるため、社員へのインタビューや現場での観察を通じて現状を直視。

**Step 2**  
課題整理

Step1を基に5つの論点を導きだし、プロジェクトチームで議論の上、従来制度の課題とともに根本原因を抽出・整理。

**Step 3**  
改善計画立案

成果が出る研修を目指し、研修の目的に応じたカリキュラムを設定。大学での学び、ベンチマーク企業へのインタビュー結果を反映した。内省のプログラムを実装した教科書を作成。

**Step 4**  
試験運用

2022年度新入社員を対象に試験的に運用開始。育成の成果を出すことを念頭に、2023年4月からの本格運用にフィードバック中。



コンチネンタル株式会社  
CONTINENTAL.CO.,LTD.

富山“Re-Design”ラボ 事例  
CASE:

## 実効性の高い 新入社員研修 プログラムの策定

受入企業

コンチネンタル株式会社  
代表取締役社長 岡田 俊哉 さん

1991年創業。工作機械のカバーを中心に板金製品全般を手掛け、少量多品種生産を強みとする。創業以来、右肩上がり成長。創業30周年を迎えた2021年に事業承継した。さらに飛躍するために、従来の鉄工所にとられない発想力・対応力・創造力を発揮して、多様なニーズに応える会社を目指すべく「やわらかい鉄工所。」をコーポレートスローガンに掲げる。

協力研究員

日西 勝 さん

富山県南砺市出身。東北大学経済学部を卒業後、住友スリーエム（現在のスリーエムジャパン）に入社し、2022年5月末まで約33年間勤務した。この間、販売やマーケティングなどに携わり、2016年からは研磨材製品事業部事業部長を務めた。真のニーズをとらえる感受性、販売・マーケティングの経験と能力、人材育成および組織強化ができることを強みとする。



取り組みの成果

今後の取り組み

- ・研修の4つの目的を決め、それに応じた62のカリキュラムをセットし、人としての成長の観点も加えた体系的な新入社員研修プログラムを整備した。より研修の効果を上げるため、各カリキュラムには大学で学んだ内省のプロセスを組み込んだ。
- ・上記プログラムは2022年度入社の新入社員に対して試行中で、2023年度から本格的に運用する。
- ・自律的に動く人と組織づくりが潜在的な課題と捉え、会社の将来像（社会的使命・顧客・提供できる価値・成果・計画）を明確化した。今後これが道しるべとなり、人と組織の変革を成し遂げていく。

#### 受入企業の評価・今後の関わり方

##### 参加理由

・会社の急成長に伴い、社内のリソースだけでは解決できないさまざまな問題が発生しています。その一つが新入社員研修です。毎年の研修内容に誤差がなく、誰が担当しても一定水準以上の成果を出せる研修プログラムに作り上げたいと考え、本プログラムに参加しました。

##### 評価（成果・社内変化など）

- ・日西さんの働いてきた環境と当社はまったく違いますので、最初は不安もありましたが、お互いに歩み寄り、知恵を出し合っけてプロジェクトを進められた点がよかったと感じています。
- ・日西さんの会議の進め方や意見の抽出の仕方なども参考になりました。今では日西さんがその場にいない時でも意見が出るようになり、有意義な会議を運営できるようになりました。皆が問題解決に前向きに取り組むようになりました。
- ・本格的な運用は2023年春からになりますが、新入社員研修プログラムの出来にはとても満足していますし、日西さんと共に作り上げたメンバーを誇りに思っています。新しい研修プログラムで育っていく新入社員とともに、さらなる飛躍を目指していきます。

##### 今後の関わり方

・1月以降は業務委託契約を結びます。まだ畑を耕した段階ですから、ぜひ1年目の収穫までサポートしていただき、成果と一緒に喜びたいと思います。契約にはほかにもいくつかのテーマを盛り込みました。日西さんとともに、当社の将来の姿の組織への浸透と将来の夢の実現に向けてのプロジェクトの立ち上げ、実行に邁進します。

#### 協力研究員の評価・今後の展望

##### 参加理由

・大学卒業後、一つの会社に長く勤めておりました。新しい環境に身を置き、出会いと学びを得、さらに成長したいと考えようになりました。本プログラムは大学で学べる点大きな魅力です。私がこれまで培ってきた経験と学んだ内容を組み合わせ、ふるさと富山の企業に貢献できればと考え、応募しました。

##### 評価（取り組み・生活）

- ・実効性のある新入社員研修制度を作り上げるため、社員インタビューを通じて導き出した5つの論点を、岡田社長や幹部で構成するプロジェクトチームで議論しました。これにより従来制度の本質的・潜在的な課題を明らかにし、その課題をケアできるような提案ができました。
- ・潜在的な課題の一つは自律的に動く人と組織づくりにあると捉え、会社の将来像を整理できたことも良かったと思います。今後は社内への浸透のステップとなります。また、将来の姿の実現に向けての新プロジェクトが立ち上がり、運営に携わります。
- ・コンチネタルの皆さんには私を受け入れてくれて感謝しています。製造部門のリーダーが全社員を前にして「これからは人づくりを会社の文化に加えたい」と言ってくれたことがとてもうれしく、忘れられません。

##### 今後の展望

・新入社員研修を共に実行し、その成果を見届けたく、家族がいる東京と富山の实家両方を拠点とし、引き続きコンチネタルの支援に携わります。学びも続きます。業務委託の契約期間は単年とし、お互いに緊張感を持って取り組みます。