

～ タイムリーな情報を、いち早く皆様にお知らせします ～

## ◆「新入社員の教育」

新入社員の教育で重要なことは、ヒトを最大限に活かし、組織力を強化する一員として就社社員、就職社員へ成長してもらうことである。就給社員も労働力として必要ではあるが、その役割はシステムや機械に置き換えることができ、活躍できる場面は一時的である。彼らを単なる消耗品として終わらせるのではなく、組織にとって価値ある財産として育てる必要がある。就給社員傾向にある人材も就社社員、就職社員へ導く教育プログラムが求められる。新卒と中途採用でそれぞれ教育のアプローチは異なる。

## 《新卒採用の場合》

新卒社員の教育に求められることは、①会社のアイデンティティを学ぶ、②社会人としての協働力を学ぶ（学生から社会人への意識改革）、③長期的な自身のキャリアプラン&ライフプランを描くことの3つである。これらを実現するためには、教育を外部に委託するのではなく、会社内部で実施し、会社と共存共栄する産業人をめざす必要がある。特に会社のDNAの共有化は、内部でしか実施できない重要なプロセスである。

	入社前	入社時	入社後
企業の 想い 理念 歴史 DNA	資料を渡す 自ら調べ、考えさせる	ディスカッション (共通認識化)	問題提起 議論
協働力	合宿、インターンシップ	《実習》 対話を重視したワークショップ (プラモデル協働制作など) 実践的なシチュエーションでの ロールプレイング	左同 + 議論
人生設計	人生のビジョンを考える	キャリアプラン& ライフプランの作成	人生設計の 再確認

## 《中途採用の場合》

## ①会社の想い、理念の学習

中途採用の場合、その専門性と即戦力としての活躍が期待されているが、どんな専門職であっても、会社の歴史や理念の学習は不可欠である。学習できる機会は提供しなければいけない。

## ②連携プレーが取れる環境づくり

中途社員は個人のスキルは優れていても、チームとしての動きに馴染むのに時間がかかることがある。日本の企業ではチームワークと連携による成果が重視される。仕事の流れやチームの文化に慣れるための環境整備、コミュニケーションと協調性を高めるための研修も必要である。

## ③幹部候補生は自分で学ぶ

上記は第一線で活躍する社員に対することであり、中途採用の幹部候補はまた異なる。幹部候補にとって学びの機会は、与えられるものではなく自らが積極的に観察し、学習することが求められる。この能力が欠けていると、幹部候補としての役割を果たすことはできない。

## ◆株式会社桃谷順天館が産経新聞で紹介されました！

株式会社桃谷順天館では2023年2月に「ウェルネスケアラボ」を立ち上げ、さまざまな疾患などで悩みを抱えている方々に向けた商品・サービスを提供しています。当記事では、同サイトで提供されている口唇口蓋裂などの手術痕を目立たなくさせる薬用クリーム「ウインドカバークリーム」が紹介されています。



「ウインドカバークリーム」(医薬部外品)  
《傷痕やあざなど気になる部分のカバーに》

※「ウィルネスケアラボ」サイトより 産経新聞夕刊2023年9月22日付

◆西山語録  
「仕事の価値」

目的を果たすだけでなく、その仕事に関係している人や関心を持っている人に、如何に興味や魅力を感じさせる工夫ができていないか、すなわち仕事の価値は魅力機能の付加量で変わってくる。

詳しい記事やその他の情報は、BSOのホームページ <http://www.bso.co.jp>へ

情報てんこもりは、弊社の協働活動（受託事業・企画事業・出版事業）のタイムリーな情報をいち早く多くの方々に知っていただく為に発信しております。（お問い合わせはshienkikaku@bso.co.jpまで）