

「1年後にも、研修で気付いたことが
話題に出て来るって嬉しいですね。」



「新人一人ひとりと真摯に本気で向き合ってくれたからこそ、外国人の新人も含め、ゲーム感覚でこなすのではなく、自分の殻を破ってチャレンジしたのだと思います。1年経った今でも学んだことを再確認しあっている、そんな研修が実現でき嬉しく感じています。」

掘りだそう、自然の力。

Calbee

カルビー株式会社

◆ 導入事例:カルビー株式会社 様

2010年、2011年と2年続けて、学生から社会人へのスイッチを入れるための新人研修最初のプログラムとして、ToBeingsのビジネススタンス研修(シミュレーション付き)とビジネスマナー研修を導入して頂きました。

カルビー株式会社 人材開発課の菅原様と東様に詳しくお話を伺いました。

カルビー株式会社

人事総務本部 人材開発課 菅原課長(写真左) / 東様(写真右)



ビジネススタンス研修導入の背景

— どのような軸で新人の採用をされていましたか？

我々が採用基準で大切にしていることは大きく2つあります。1つは自ら考えて行動できる自立型人材かどうかということ。2つ目は、多様な価値観を持っている人たちと、関係を作りながら協働して仕事を進めて行けるかどうかということです。特に弊社は事業領域が広く、ビジネスを推進して行くためには様々な人と関わる必要があるため、人とのつながりを大切にしています。

今年の新入社員に関しては、成長意欲も高く、大学時代にも成功体験を積んでいる人が多いため、自信を持っていた様子でした。何でも上手にそつなくこなせる、そんな印象でした。

— 現場では何が求められるのでしょうか？

配属されると取引先はもちろん様々な部署や関係会社の方々と協働して円滑に仕事を進めて行くことが求められます。特に社会に出たばかりの新人が、知識が豊富で人生の先輩である方たちと一緒に仕事をして行くためには、頭でっかちにならず、人として向き合っていくような人間力が求められます。

また、弊社はこれからグローバルに事業展開を推し進めていくため、外国人との文化や価値観の違いを取り入れられることも大切になってきます。どちらにせよ、どんな状況であっても、自ら考えて、主体的に成果が出せる自立的な人材が重要であることは同じです。



> 続きをご覧になりたい方は、こちらからお問い合わせください。

どんな研修だったのでしょうか？

— 本研修はどのような位置づけでしたか？

弊社の新入社員研修は半年間に及びます。入社後 2 週間は本社での座学があり、その後全国各地にある工場での問題解決研修及び実習と、北海道で弊社製品の主原料である、じゃがいもの収穫と受入に携わる実習を行います。

長期間に渡る研修で、どれも非常に重要なものですので、我々としては、新人一人ひとりが自分で目的意識や課題意識を持って主体的に取り組んで欲しいと考えています。そのためにも、早い段階で学生から社会人へのマインドシフトすることが重要です。

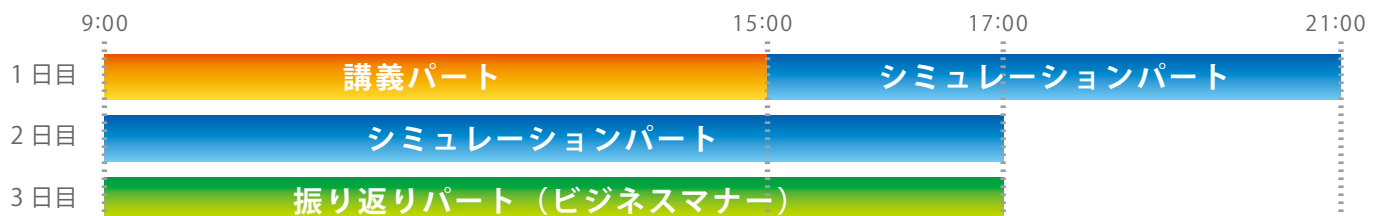
そのようなことを考えていた時に ToBeings さんと出会い、弊社に合うプログラムをディスカッションしながら設計していきました。

— 具体的にどのような研修だったのかを教えてください

このプログラムは、講義パート・シミュレーションパート・振り返りパートの3つのパートから成り立っています。講義パートでは、どんな状況や環境でも成果を出し続ける社会人の習慣や特性を学び、シミュレーションパートでは5名1組を1つの会社に見立てた「リアルな仕事の場面」という設定を作り、講義パートで学んだことを実践していく時間としました。そして、3日目はシミュレーションパートをビジネスマナーの観点も含めて振り返り、“わかる”と“できる”の違いを感じながら学びを深めていきます。

3日間を通じて、とことん自分自身と向き合いながら、また同期とぶつかり合って議論しながら、仲間との繋がりや社会人として働くことの意義や意味を探究する時間となりました。人生の3分の1を費やす仕事が、自分にとってどういう意味があるのかを一度しっかり考える、そんな時間でもありました。

ビジネススタンス研修スケジュール



インタビューを最後までご覧になりたい場合は
ウェブサイトよりお問い合わせ下さい