

Case Study

シェイク研修 導入事例 取材レポート

vol. 19

豊田通商株式会社

人事部 人材開発グループ

グループリーダー 大川 久志 氏
課長職 小山 一郎 氏
副主任 吉原 小百合 氏
山縣 勇介 氏



前列左より、大川氏、小山氏、吉原氏、山縣氏

2015年に向けた長期ビジョンとして「VISION 2015—LEAD THE NEXT—」を掲げている豊田通商。「商社という業態は、新しい事業を創造していくということが一つの大きなミッションです。社員には、早くそういう人材になって欲しいと思います。」と語る人材部の大川リーダー。PDCAの実践は、豊田通商グループウェイとしても社内共通の認識になっている。入社タイミングで、PDCAを身につけて欲しいと考える人事部の皆様へ、今回、導入いただいたシェイクの新人研修についてお話を伺った。

会社プロフィール

設立1948年の総合商社。2006年に株式会社トーマンとの合併を経て、現在は、金属・機械・エレクトロニクス、自動車、エネルギー・化学品、食料、生活産業・資材の6つの事業領域を持つ。「価値創造企業」を掲げ、非自動車部門での事業部門を拡大。豊田通商グループは、国内外に350社以上の子会社・関連会社で構成され、世界中で幅広い事業を展開している。

実施概要

入社直後の新入社員研修として、93名に「セルフマネジメントSWITCH」を実施。グループワーク、ケーススタディを取り入れた研修。

shake inc.

これまでの新人研修の内容は、どのようなものだったのでしょうか？

これまで、新入社研修としてPDCAを理解するには、ゲーム形式の研修を導入していました。グループワークで自分ができなかったことや弱かったことを分析しつつ、PDCAの概念を学んでいくというものだったのですが、ゲーム形式は勝ち負けにこだわってしまうため、もっと重要な概念や本当に学ぶべきところがしるろになっているのではと感じていました。

数ある研修の中で、シェイクの研修をお選びいただいた理由を教えてくださいませんか？

新入社員が身につけるべき、社会人として

ど、ビジネスのシーンでは、自分ができていないことに気づいたということが、アンケートや他の研修ノートにも書いてありました。自分が好きなことにはPDCAができているけれど、人を巻き込んでやる場合にはできない自分がある、CAがぜんぜんできていなかった、という今まで自分でも自覚をしていなかった弱い部分についての気づきをした人が多かったのは研修の効果としてとても良かったと思います。頭でわかっていることと実際にできることは違うのですよね。学生としてやってきたことが、社会人としてもそのままでは通じるわけではないということ、社会人はこうなんだということに気づいたのはとても大きいと思います。

研修が終わった次の日は、別の合宿プログラムがあったのですが、PDCAというところをかなり意識して、行動ができていました。セルフマネ研修の中で、実践的なケーススタディを

◎ 事例紹介 — for 新入社員

セルフマネジメント SWITCH

社員一人一人がG-PDCAの実践を習慣化することで、企業ビジョンの達成につなげる。入社時に、G-PDCAを身につけ成果を出せる人材を育成する。

の基本的な心構えとしてPDCAという点と、時間管理の重要性という点が必要だと考えておりました。決め手は、弊社が重要におもっているポイントが、シェイクのG-PDCAとマッチしていたということが大きいと思います。「本当に基本が大事である」ということや「なんのためにこれをするのか」といったことが企画書の段階ではっきりと書かれており、非常に良いと思いました。資料を読んでもずっと入ってくるし、求めていた研修と違和感がありませんでした。知識を覚えるだけではなく、実践的なケーススタディを体感し気づきを得るといった内容です。現実想定される場面のワークが多く用意されていたことは、特に良かったと思います。

研修を実施してみていかがでしたでしょうか？

商社に入社してくる新入社員は、比較的、自信を持って入ってくる人が多いのですが、今回の研修のグループワークを通して「自分はこういうところが弱いんだ」という気づきを得たようです。自分の好きなことは話せるけれ

とおして、PDCAの重要性を体感した結果だと思っています。困ったときにPDCAの考え方が身につけると原点に立ち戻って考えることができますので、現場においても、日々、PDCAのサイクルをまわして定着させて欲しいです。

受講生には、今後、どんな期待をしていますか？

規模の大小にかかわらず自分で企画して実現させた事業ができるような人材になって欲しいと思います。商社という業態なので、新しい事業を創造していくということが一つの大きなミッションになっておりますので、そういう人材に早くなってもらいたいと思います。またどこかのタイミングでPDCAの振り返り研修をやってもいいのではないかと考えています。

※G-PDCAとはシェイクが定義している、通常のPDCAにGOALを意識して行なう「G」を加えた成果を出すための行動特性です。