

Case Study

シェイク研修 導入事例 取材レポート

vol. 15

株式会社 テレビ東京

人事局 人事部長 大信田 雅二氏
人事局 人事部 合田 知弘氏
人事局 人事部 齋藤 真智子氏
人事局 人事部 小山 達也氏



左より、合田氏、大信田氏、齋藤氏、小山氏

これまで別の研修会社での新入社員研修を受けた合田さんと齋藤さん。そして、今年、実際にシェイクの研修を受けられ、人事部に配属になった小山さん。そして、報道で20年間勤務し、その後、人事部長となった大信田さん。大信田さんが新入社員に期待することは、マナーと心構えをしっかりと持って、自分の個性を活かしたやり方でやってもらいたいということだ。今回は、この4名に研修についてのお話を伺った。

会社プロフィール

1964年設立。放送法によるテレビジョン放送事業、放送番組の制作・販売、ライセンス事業、文化事業、その他放送に関する一切の事業を行う。

実施概要

新入社員研修として関連会社を含む新入社員33名に、講義・ケースワーク・ロールプレイを通じ、社会人としての意識・常識を身につける「社会人常識 SWITCH」を実施。

shake inc.

数ある研修の中から、
シェイクの研修を導入された
きっかけを教えてください。

職種が多岐にわたる業界だからこそ、入社直後にマナーと心構えをしっかりと知ってもらいたい。

テレビ局の場合は、もともととても多くの職種があり、複雑なので、それぞれに求められる能力や知識が違いますよね。でも、最低限のマナーや心構えというのは全社会共通のこととして、知っておいてもらいたいというのがあります。ポテン



シャルの高い学生を採用していますけれど、社会人としての心構えには若干ばらつきがありますからね。また配属後のOJTでは、教え方にばらつきがあるのも事実です。営業とか商談など、人

◎ 事例紹介 — for 新入社員

社会人常識 SWITCH

職種が多岐にわたる業界だからこそ、新入社員研修で社会人としてのマナー・心構えをしっかりとセットする。

と接するところでは教えるかもしれないでしょうが、スポーツ、報道などでは誰かから教わるというよりは、現場に出て自分で学んでいきます。

いわゆるハウツー的な研修ではない。実績に基づいて、実によく練られていた。

社内でも、経験に基づいた心構えというのは話しますが、社内でマナーや心構えの研修をやるのは事前準備をしなくてははいけませんし、またそのノウハウもほとんどありません。だいたい心構えをしゃべっても15分くらいで終わってしまいます。やはり、プロをお願いして「社会人というのはこういう人です」と言ってもらうのでは伝わり方が違うと思います。



実は、これまでも新入社員研修は導入していましたが、一方的に知識を詰め込まれている感じだったようです。名刺の渡し方や、お辞儀の角度だけのいわゆるマナー研修というのでは、受講者も飽きてしまいますよね。心構えの面もハウツーもロールプレイも、もう少し、受講者と同じ目線に立って、受講者が共感でき、コミュニケーションを取れる研修が良いと思っていました。入社したタイミングで、一律にマナーの部分と心構えの部分、多少実践的な部分を両方あわせてやっていただけた研修を検討していたときに、シェイクの研修を知りました。シェイクの研修は、時間配分にしても中身にしても、実績に基づいて、よく練られていると思います。段階を踏んで理解を深めていく点ですとか、実際の現場でおこりうるケースを用いた内容は、とてもうまくできていると思いましたね。

研修はどうでしたか？

受講者のことを思って、はっきりと言うべきところは言ってくれる。これはいいなあと思いました。たぶんあのような事を言われるのは、学生のうちは皆無に近いと思うんです。

テレビ局は報道機関ですから、社会人として



基本的なことはきちんと知っておいてもらいたい。その上で、それぞれの人が全く違った個性を持っている会社になりたいと思っています。みんな同じだったら、新しいコンテンツは生まれませんからね。研修で学んだマナーや心構えの基本は忘れずに、自分のやり方でやっていてもらいたいですね。

基本的な部分を踏まえて、
自ら考える人材

シェイクの研修では、「自分の頭の中で考える」というメッセージが出されていました。それは、本当に受講者にも伝わったと思います。そこがいわゆる去年までの「マナー研修」とは大きく違っていました。「自分の頭で考えさせる＝耕す」というのでしょうか。うまく耕されて、それをいろんな仕事に活かしていくというもこの研修を通じて得られた成果だったと思います。

今回、ご自身が研修を受けられて
いかがでしたでしょうか？

意識が変わった、
忘れられない日になりました。

実は、私(小山さん)は研修の日で大遅刻をしたんです。個人的に補講をしていただきました。片付けが終わった後にですよ。単に、遅刻を叱るというのではなく、これからのことをしっかり気づかせてくれました。意識が一気に変わりましたね。研修が終わった後も、同期の間では「社会化」という言葉が流行語のようになり、それぞれの場面における「社会化」された行動を皆で考えるようになりました。お互いに社会人としてのモチベーションを高めています。また、意外とエレベータに乗る際の立ち位置などのマナーは、わかっていませんでしたから、実践的なハウツーはすごく役に立っています。

