

研修プログラム 導入事例

CUSTOMER VOICE - 株式会社アドバネクス様 -

- 新入社員研修
- 若手社員向け研修
- フォローアップ研修

株式会社アドバネクス（東証一部上場）様

- 「研修の場」 限りではない、目に見える成果となって変化が現れた -



課題

- 入社3年間という大切な期間に、ハッキリと若手社員へ課題を明示する機会や期待を伝える場面が乏しく、成長機会を逃したり、成長が停滞している若手社員が見受けられた。

提供サービス

- 1年目社員 …新入社員研修、フォローアップ研修
- 3年目社員 …若手社員向け研修、フォローアップ研修

社名	株式会社アドバネクス（東証一部上場）
事業内容	精密ばね、精密組立部品等の製造販売
設立	1946年
従業員数	約1900名（連結）

ワークスラボがご支援させていただいたお客様の事例をインタビュー形式でご紹介します。今回は、精密ばね・精密部品の開発から製造販売までを手掛けるリーディングカンパニー、株式会社アドバネクスの管理本部総務部部長の若林様にお話を伺いました。

若手社員のうちに「自ら課題を設定して学ぶ」という姿勢を身につけて欲しい



——では最初に、御社の「人材育成に対する考え方」をお聞かせください。

当社の製品の多くは、お客様の要望に合わせて生産するカスタムメイドです。カタログの中から製品を選んでいただく規格品ではなく、お客様のご要望を伺う提案型の営業を行っているため、セールス、エンジニアに関係なく「提案力」が重要になります。提案力を身につけるために必要な知識と経験を持ってもらうためにも自主的に学ぶ姿勢を若いうちに身につけて欲しいです。

そのためには会社が用意した「研修という場」を活用するだけでなく、日ごろの業務においてトライアンドエラーを繰り返すことで成長をしてもらいたいと考えています。また、成長するスピードは重要ですが、市場や商品特性を理解して自らが提案できるようになるために、5年くらいの時間をかけて一人前になって欲しいと願っています。

——御社では、若手社員を対象とした研修に力を入れておられますが、その理由をお聞かせください。

当社が若手社員の育成に注力するのは、柔軟に考える姿勢を身につけてほしいためです。提案型のビジネスを推進するためには、常に相手の立場で考えることが求められるので、若手社員のうちに「自ら課題を設定して学ぶ」という姿勢を身につけて欲しいと考えています。

管理職に向けた研修や教育ももちろん大切なのですが、まずは若手社員の成長を支援したいという思いがあります。

そのための場を会社として提供するので、それを活かして欲しいですね。

研修の場において一番期待しているのは「気づき」と行動変容

——数ある研修会社の中で、ワークスラボを選んでいただいている理由をお聞かせください。

ワークスラボさんとはかれこれ10年以上のお付き合いになります。毎年継続してお願いをしている理由は、当社の事をよくご理解いただいているという実績はもちろん、プログラム内容や講師の先生の質の高さが決め手になっています。

——プログラム内容については、具体的にはどのような点を評価していただいていますか？

研修の場において一番期待しているのは「気づき」と行動変容です。自分では見えていない部分にフォーカスを当て、課題を設定し、解決するためにどうするかを考える時間ができるのが大切です。

ワークスラボさんの研修はこの「気づき」の与え方が上手いと感じています。教える、失敗させる、考えさせる、書かせる、発表させる、お互いで指摘させる、そして再度挑戦させる、などの組み合わせ方が絶妙だと思います。

また、研修にありがちな「詰め込みすぎ」という事もないので、ペース配分も受講生に無理のない範囲で運営していただいています。



若手社員が成長するためには、自ら考え、周りから指摘を受けて、再度自ら考えるというプログラム構成は非常にフィットしていると感じています。「気づき」だけだと人はなかなか変わりませんが、失敗経験やある程度のショックを受けるフィードバックによって気付きから行動変容に繋がる気がしています。

講師は、ひとりのビジネスパーソンとして「当社の若手社員の模範」

——講師については、具体的にはどのような点を評価していただいていますか？

講師の先生方は、講師という枠を超え、ひとりのビジネスパーソンとして「当社の若手社員の模範」となっていていただいています。

話す姿勢、話し方、場をコントロールする姿勢やスキルなど、ぜひ当社の若手社員は見習ってほしいですね。講義内容はもちろんですが、講師の先生方のようなビジネスパーソンを目指すようにと受講している社員に伝えているくらいです。



——研修実施後の受講生や社内の変化を教えてください。

研修で作成した資料を研修の場限りにするのではなく、度々自分を見つめ直す道具として使用している社員がいます。

研修で講師の先生や同期の仲間から指摘されたことについて対策を考え、日ごろの業務の中でチャレンジし、度々達成度をチェックすることで改善が見られました。

このように目に見える成果となって変化が現れたことは嬉しい事です。



——ワークスラボへの今後の期待をお聞かせください。

現状でも満足はしているのですが、さらに効果を最大化するようにひとつ提案なのですが、若手社員を受け入れる側の支援も今後検討していただけるとなお嬉しいです。

若手社員が研修を受けて現場に戻った際に、上司はどのような姿勢で接すればいいのか、どのような言葉をかけてあげればいいのかをアドバイスいただけると有難いです。

現場の上司も、若手社員を育てたいという思いはあるのですが、どう接していいか迷っている社員も少なくないように思います。

また、研修の最後に受講生が決めた目標や課題に対して、どのようにリマインドすればいいのかなど研修後のフォローについても今後引き続きご支援いただけますと幸いです。

——若林様、お忙しい中お話を聞かせていただきまして、ありがとうございます。今後とも御社のお役に立てるよう、私たちもより一層努力して参りますので、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

研修プログラムのご紹介

■新入社員研修（2日間）

	プログラム	内容
1 日 目	組織の優位性を学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> 「チームコミュニケーション」の理解 課題解決シミュレーション型ワークショップ体験
	ロジカルシンキング	<ul style="list-style-type: none"> ものごとを正確に相手に伝えるコミュニケーション ものごとを分解・整理して思考する能力を体感・体得
2 日 目	プロジェクトを企画する	<ul style="list-style-type: none"> 仮想プロジェクトを実践 企画から発表までのプロセスを学ぶ 社会人として必要不可欠となる能力を体感
	プロの仕事を学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> 映像視聴を通しプロフェッショナルとは何かを考える プロとして持つべき意識・価値観を知る
	アクションプラン構築	<ul style="list-style-type: none"> 研修を振り返り、アクションプラン作成 決意表明



■フォローアップ研修 Multi-faceted Program

	プログラム	内容
午前	自己認知と自己洞察	<ul style="list-style-type: none"> 自身の「強み」と「弱み」分析、会社からの期待 現状分析（事前サーベイとコメントシートを参考）
午後	自己認知と自己洞察（続き）	<ul style="list-style-type: none"> 「ありたい姿」「つもりの自分」とのギャップ認識 「自身の現状」「そうになっている原因」を議論・整理
	今後の行動計画作成・発表	<ul style="list-style-type: none"> 自己変革のための行動計画を作成 研修の振り返り、行動計画を全体発表

✉ お問い合わせ先

株式会社 ワークスラボ
<http://www.works-lab.com>
 Tel:03-5985-4815
 Mail:info@works-lab.com