

P R O P O S A L

# 2年目～5年目 若手向け研修ラインナップ

# ■ 2年目社員研修

## ■ 2年目社員が目指すのは

「プロとしての自覚を持ち、一人で業務を遂行できるようになること」

2年目は仕事の質を高め「プロ」としての自覚を持つ、大切な時期です。指示待ち人間にならないために、そして、主体性を持ったビジネスパーソンとなるためには、仕事に対する高い目的意識を持ち、自分に求められる役割や指示された業務の本質について理解を深めることが欠かせません。また、その役割を果たすために必要なスキルを自ら磨いていく姿勢も求められます。

## ■ よくある2年目の課題・悩み

2年目社員の課題・悩みとしてよくお聞きするのが「仕事の全体像がつかめず業務遂行に支障をきたしてしまう」というものです。「自分は雑務ばかり任されている気がする」「もっと大きな仕事をしたいのに、なかなか任せてもらえない」といった悩みを抱える方は少なくありません。「与えられる仕事が多く、さらにその仕事の目的や意義が分からず、毎日ただ時間に追われている」というストレスを抱える方もいらっしゃるようです。

## ■ 2年目のあるべき姿 ～周囲が求めている2年目社員の姿

プロフェッショナルを目指すからには、「教わっていないから分からない」と言い訳をするのではなく、自ら積極的に質問し、自分が任された業務の前後工程や意義を確認する姿勢が求められます。あるいは、自分で自分の業務に意義を見出し、それを周囲に発信することも大切です。

ただし、プロフェッショナルとして業務を担当するからといって、一人で仕事を抱え込む必要はありません。新人の頃とは異なり、上司や先輩が、逐一、「大丈夫?」「困っていることはない?」と声をかけてくれる機会は減るかもしれません。しかし、それは「ある程度はできるだろうと判断し、任せている」ことの証です。必要に応じて自ら支援やアドバイスを得られるようになること、主体的に周囲を巻き込むことも求められます。



## ■ 2年目社員研修

～業務のプロとして主体性を発揮し、周囲の協力を得る存在になる

時間	内容	手法
1日間	<p><b>1. 2年目として考える「キャリア」</b>            (1) キャリアとは ～自分のキャリアを主体的に考える            (2) 一般的なキャリアイメージ ～ワークとライフとお金で考える</p> <p><b>2. 2年目社員に求められる役割・スキル</b>            【ワーク】 2年目社員に求められる役割・スキルを考える            (1) 1年目～5年目までに求められる役割・スキルとは            (2) 2年目は「真の一人前」 ～1年目と2年目の違いとは            (3) 2年目に求められる3つのこと</p> <p><b>3. プロの目的意識と仮説思考力をもつ</b>            【ワーク】 普段行っている仕事を洗い出し、それらの仕事の「目的」を書き出す            (1) 仕事の目的を理解する            (2) 仕事の目的を常に意識する            (3) 「目的」「目標」「手段」の違い            【ワーク】 ケースにおいて「目的」と目的に即した「主体的な対応」を考える            (4) プロとして主体的に行動するために～「先を読む」            (5) 仮説と自分なりの提案を持って業務にあたる            【ワーク】 ケースにおいて、仮説を基に「こうしたらよいのではないか」と            上司への提案をロールプレイで実施する            (6) 感じのよい提案のコツ ～クッション言葉とアイメッセージの活用</p> <p><b>4. 判断基準をもつ</b>            【ワーク】 ケースにおいて、自ら確認すべき事項を洗い出す            (1) プロの主体的行動とは「判断」基準をもつこと            (2) ビジネスの基本となる判断基準 ～QCDRS            (3) 優先順位を決める判断基準 ～重要度×緊急度            【参考】 2年目は、自分なりの考えを持って相談する</p> <p><b>5. 周囲を巻き込み、周囲の支援・協力を得る</b>            【ワーク】 「支援したい、協力したい」と思われる2年目のあるべき姿・行動を考える            (1) 仕事に真摯に向き合う            (2) 仕事について思いを語る            (3) あいさつや礼儀を疎かにしない</p> <p><b>6. まとめ</b>            【ワーク】 研修で得た気づきと学びを確認し、明日から何に取り組むかを3つ挙げ、宣言する</p>	<p>講義</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>ワーク</p>

## ■ 2年目社員向け 研修ラインナップ

- ・ 社会人1年目・2年目ステップアップ研修 ～周辺配慮とマナー編
- ・ 社会人1年目・2年目ステップアップ研修 ～コミュニケーション力向上編
- ・ 1年目・2年目合同研修 会社説明会を企画する編（1日間）
- ・ 若手向け研修 ～2年目社員のためのPDCA編
- ・ 2年目フォローアップ研修
- ・ 若手向け研修 ～2年目フォローアップ編（2日間）
- ・ 若手向け研修 ～2年目社員のための「一人立ち」実践編（2日間）

各研修のプログラムやその他の研修について、詳しくはホームページをご覧ください。

2年目社員向け研修 研修会社インソース

で検索！



# ■ 3年目社員研修

## ■ 3年目社員が目指すのは

「業務の中心的存在になり、かつ、新人・後輩の指導役になること」

3年目は、役割が大きく変化する時期です。3年目までは自分の受け持った業務を正確に遂行することが求められてきましたが、加えて3年目以降は、業務の中核としてパフォーマンスを発揮していくことが求められるようになります。また、1年目・2年目の後輩の手本として、現場での指導や業務のレクチャーにも携わり、徐々にリーダーとしての役割を果たし始める時期です。

## ■ よくある3年目の課題・悩み

「3年目の壁」という言葉があるように、3年目はマンネリや悩み、不安を抱えやすい時期です。「仕事に慣れたが故に、慢心やダレる気持ちが生まれてしまう」「今の仕事のままでいいのだろうか」「今の働き方を見直した方がいいのだろうか」といった漠然とした悩みが出てくるのも、3年目くらいの社員に多いようです。また、3年目は仕事ができ当たり前とみなされるため、周囲から褒められる機会が減ります。そのうえ、後輩の面倒を見たり、任される仕事が増えたりして、業務量およびストレスが募り、モチベーションが下がりやすい時期でもあります。

## ■ 3年目のあるべき姿 ～周囲が求めている3年目社員の姿

3年目社員にオススメなのは、一度キャリアを冷静に見直す機会を設けることです。社会人になって3年が経過するタイミングで、職場や業務から一度離れ、自分の担当した仕事を振り返り、得た経験やスキルを棚卸することが大切です。この時、同時に、自身に足りないもの、これから得たいと考えているものも洗い出すと、職場・仕事に戻った際の気持ちが引き締まります。

また、後輩指導も求められる機会が増えますが、後輩への指導や業務のレクチャーは、そのまま自身の仕事の進め方の再確認にもなります。指導を通じて、業務の理解も深まり、ビジネスパーソンとしてのさらなる成長が期待できます。

## ■ 3年目に求められる各種ビジネススキル

一方、業務の中心的存在としてパフォーマンスを発揮するためには、ビジネススキルの向上も欠かせません。具体的には以下のようなビジネススキルが求められるようになります。

- ・ コミュニケーションスキル  
プレゼンテーションスキル  
チームワーク向上スキル
- ・ 考えるスキル  
ロジカルシンキング  
クリティカルシンキング など



## ■ 3年目社員研修

～「3年目の壁」を越えて、業務の中核者としてパフォーマンスを発揮する

時間	内容	手法
1日間	<p><b>1. 3年目として考える「キャリア」</b>            (1) キャリアとは ～自分のキャリアを主体的に考える            (2) 一般的なキャリアイメージ ～ワークとライフとお金で考える</p> <p><b>2. 3年目社員に求められる役割・スキル</b>            【ワーク】3年目社員に求められる役割・スキルを考える            (1) 1年目～5年目までに求められる役割・スキルとは            (2) 3年目は「業務の中核者であり、新人の手本かつ指導者」            (3) 3年目に求められる3つのこと</p> <p><b>3. 社内でのステップアップのための自己研さん</b>            【ワーク】組織で自分がNo.1だと言える「強み」を考える            【ワーク】自身の足りないもの、課題を洗い出す            (1) 自分にとってのロールモデルを見つける ～複数の手本を知っておく            (2) ステップアップ（キャリア）は上下左右で考える            (3) 日々の自己研さんを疎かにしない            (4) チャンスの順番が回ってきた時に確実にモノにする準備をする</p> <p><b>4. 新人（後輩）を育てるスキル</b>            (1) 新人・後輩に見られていることを意識する            (2) 新人にとってなんでも話せる先輩になる            【ワーク】新人にとって安心して相談できる先輩の要素を考える            (3) 新人のトラブルはともに解決する            (4) 新人に厳しく仕事の仕方を教えるのは3年目の役割            (5) フィードバック上手になる            ～タイミングと愛情のある伝え方で新人・後輩を指導する            【ワーク】新人がミスをしてしまった！            再発防止のために、どのように注意するかを考える</p> <p><b>5. 「想定外」にうまく対応するスキル</b>            (1) 自身と業務をコントロールする ～タイムマネジメントの原則            (2) 業務に必要な時間を知る            (3) 仕事を区切る ～25マススケジュール表を作成する            【ワーク①】来週の予定の25マススケジュール表を作成する            (4) 25マススケジュール活用のポイント            【ワーク②】ちょっとした隙間時間でできる仕事を洗い出す            【参考】ちょっとした隙間時間で新人・後輩の仕事を確認する            (5) 質とスピードのバランスをとる</p> <p><b>6. まとめ</b>            【ワーク】研修で得た気づきと学びを確認し、明日から何に取り組むかを3つ挙げ、宣言する</p>	<p>講義</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>ワーク</p>

## ■ 3年目社員向け 研修ラインナップ

- ・ 3年目研修 ～自己の成長と課題を明確にする編
- ・ 若手向け研修 ～3年目社員の自己改革への意識強化編
- ・ 若手向け研修 ～3年目社員のための成長の仕方を身につける編
- ・ 若手社員向けキャリア研修 最初の会社でがんばるということ
- ・ 壁を乗り越えるための考え方研修

各研修のプログラムやその他の研修について、詳しくはホームページをご覧ください。

3年目社員向け研修 研修会社インソース

で検索！



# ■ 4年目社員研修

## ■ 4年目が目指すのは

「既存の業務のやり方に縛られることなく、改善点を見つけ、主体的に問題解決に取り組むこと」

4年目は現場リーダーの一步手前です。既存業務のあり方や進め方に疑問を持ち、クリティカルに業務の本質を見抜くことが求められる時期です。しかし、指摘するだけでは不十分です。これまでの経験を基に、業務や仕事がどうあるべきなのか、どうすればもっと生産性が上がるのか、などを前向きに考え、自分ならではの改善策や改良案を、責任をもって積極的に提言していくことが求められます。

## ■ 4年目の課題・悩み

改善策を提言していくことが求められるものの、それを実現するためには、様々なスキルが必要です。「改善を提言したら、上司に『生意気だ』と叱られてしまった」、「部署を越えた提案を伝えところ、関係性がぎくしゃくしてしまった」など、せっかく建設的な提案をしようとしたにもかかわらず、上手く進められずに壁にぶつかってしまうケースも少なくないようです。

## ■ 4年目のあるべき姿 ～周囲が求めている4年目社員の姿

組織が4年目社員に期待することは、自身の考えや言動の影響範囲を「個」にとどめずに、周囲に波及させていくことです。いちプレイヤーとしては頼れる存在になりつつある状況で、プラスアルファで周囲にどのような影響を与えられるかどうかによって、同年代であっても5年目以降担う役割に変化が出る可能性があります。

期待どおり、もしくは期待を超える役割を果たすためには、「問題発見解決の一連の流れ」にかかわるスキルが求められます。具体的には、以下の各プロセスに応じたスキルの取得が望まれます。

- ・現状を正しく把握するスキル
- ・問題を発見するスキル
- ・問題の真の原因・要因を特定するスキル
- ・改善策を導き出すスキル
- ・関係者に改善の必要性を説明し、理解と協力を促すスキル

これらを体得し、発揮できるようになると、周囲からの4年目社員向けの眼差しが変わってきます。部署を越え、組織を越え、利害関係者を動かせる人材になること――

これが4年目に注がれる期待です。



## ■ 4年目社員研修

～既存のやり方に縛られることなく、業務の本質を見抜き改善する

時間	内容	手法
1日間	<p><b>1. 4年目として考える「キャリア」</b>            (1) キャリアとは ～自分のキャリアを主体的に考える            (2) 一般的なキャリアイメージ ～ワークとライフとお金で考える</p> <p><b>2. 4年目社員に求められる役割・スキル</b>            【ワーク】4年目社員に求められる役割・スキルを考える            (1) 1年目～5年目までに求められる役割・スキルとは            (2) 4年目の目指すべきこと            「既存の業務に縛られることなく改善点を見つけ主体的に問題解決に取り組む」            (3) 4年目に求められる3つのこと</p> <p><b>3. 4年目に求められる「あるべき姿」を見抜く力</b>            【ワーク】職場において、「これは改善した方がいい」と思う問題点を洗い出す            (1) ビジネスパーソンに求められる「問題意識」と「改善グセ」                ①ビジネスパーソンに求められる問題意識                ②どうしたらもっと良くなるかを常に考える                ③他責でなく自責が基本 ～愚痴こぼしでなく、問題提起と解決策の提示をする            (2) 仕事の目的を意識し、どうしたらもっと良くなるかを考える                ～あるべき姿を見抜く</p> <p><b>4. 問題解決の基本的な流れ</b>            (1) あらためて「問題」とは            (2) 問題解決の基本的な流れ            (3) 問題発見の手順</p> <p><b>5. 原因の掘り下げと対策・解決策を考える</b>            (1) 真の原因を考える ～現象面の対処よりも、原因への対処            (2) 「何故？」と考えるクセをつける            (3) 複数の「何故？」と「ひょっとしたら」を大切にする                【参考】本質を導き出すクリティカルシンキング            (4) 真の原因に対策・解決策を考える            (5) 対策・解決策を比較検討し、順番に着手する                【ワーク】職場の問題について、真の原因を考え、対策・解決策を考える</p> <p><b>6. 改善を提案し、遂行する</b>            (1) 改善を提案する手順                ①関係者を洗い出す ②現状とあるべき姿を共有する ③自分の考えを伝える                ③相手の意見を聴く ④共感・同調と協力を引き出す            (2) 反論を想定しておく            (3) 具体的な目標とスケジュールを明確にする            (4) 責任をもって進捗を管理する                【ワーク】職場の改善の提案を計画する</p> <p><b>7. まとめ</b>            【ワーク】研修で得た「気づき」「学び」を確認し、明日から何に取り組むかを3つ挙げ、宣言する</p>	<p>講義</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>講義 ワーク</p> <p>ワーク</p>

### ■ 4年目社員向け 研修ラインナップ

- ・問題解決研修
- ・業務改善研修

各研修のプログラムやその他の研修について、詳しくはホームページをご覧ください。

4年目社員向け研修 研修会社インソース

で検索！



# ■ 5年目社員研修

## ■ 5年目社員が目指すのは「現場のリーダー」

5年目の社員には現場リーダーとしての活躍が期待されます。現場リーダーとしての自覚と自信をもち、それまでに培ったスキルと経験を駆使してチームを牽引すること、さらには、チームとして成果を出すことが求められるようになります。

## ■ 5年目の課題・悩み

プレイヤーとして成果を上げられる人が、リーダーとしてチーム全体の成果を上げられるとは限りません。リーダーとしての活躍を期待されながらも、どのように立ち振る舞ったらよいか、どのようにマネジメントしたらよいかに悩む現場リーダーは少なくありません。また、チームのマネジメントを担う中で、多様なメンバーや後輩との接し方、関係性の構築の仕方、指導の仕方に頭を抱えるリーダーもいます。

## ■ 5年目のあるべき姿 ～周囲が求めている5年目社員の姿

リーダーとしての悩みと葛藤は、そのまま将来待ち受ける管理職へステージアップの第一歩につながります。組織が5年目社員に求めるのは、まさに未来の管理職候補として、悩み、自分なりに解決策を編み出し、経験を積んでいく姿そのものです。

現場リーダーから、さらに管理職へとステップアップするためには、長期的な教育やトレーニングが大切です。インソースの5年目向け現場リーダー研修では以下について取り上げます。

- ・リーダーとしての心構えと自覚を持つ
- ・リーダーとして目標を伝え、メンバーをひとつにまとめる
- ・リーダーとして目標達成のために調整をおこなう

業務負荷に加え、プレッシャー・期待が重い時期でもありますが、さらなるビジネスパーソンそして組織人としての成長が期待できる時期でもあります。



## ■ 5年目社員研修 現場で発揮するリーダーシップ研修

時間	内容	手法
1 日間	<b>1. 5年目として考える「キャリア」</b> (1) キャリアとは ～自分のキャリアを主体的に考える (2) 一般的なキャリアイメージを知る ～ワークとライフとお金で考える	講義
	<b>2. 5年目社員に求められる役割・スキル</b> 【ワーク】 5年目社員に求められる役割・スキルを考える (1) 1年目～5年目までに求められる役割・スキルとは (2) 5年目は「現場リーダー」 ～リーダーシップを発揮して、チームで業務を進めていく (3) 5年目に求められる「巻き込み型リーダーシップ」	講義 ワーク
	<b>3. 信頼され、慕われるリーダーになるために</b> (1) 自分がいちばん汗をかく (2) 「当たり前なこと」を当たり前に行う ①マナーの再確認 ②有言実行 ～「やる」と言ったことはやる (3) 上司とメンバーとの潤滑油になる (4) 話しかけやすい環境づくり (5) 緊張感を保つ ～「仲良しグループ」にならない	講義 ワーク
	<b>4. リーダーとして目標を伝え、メンバーをひとつにまとめる</b> (1) 目標がチームワークに果たす役割 (2) 目標を浸透させる (3) 「自分ごと」と考えてもらう ①情報は溜めない ②成功はメンバーの功績、失敗はリーダーの責任 (4) 見ていることを伝える ～「ほめる」と「叱る」 【ワーク①】メンバーのほめるところを発見しましょう。 【ワーク②】自身の経験で、叱られたけれど納得がいかなかった場面を思い出し、どのように叱られれば納得できたかを考える	講義 ワーク
	<b>5. リーダーとして目標達成のために調整を行う</b> (1) 調整とは (2) 調整における心構え ～実現したいこと（ゴールイメージ）を初めに持つ (3) 調整の手順 (4) 調整のポイント ①キーパーソンにアプローチする ②言いにくいことを伝えるには (5) ケーススタディ 【ケース例】年上のメンバーに対して指摘をしなくてはならない	講義 ワーク
	<b>【参考】ワンランク上のリーダーになるために</b> (1) 求められるプロ意識 (2) チームはリーダーの意欲に大きく左右されるもの (3) ストレスの要因 (4) 感情をコントロールする (5) 自分なりの「元気を取り戻すためのちょっとした方法」を持っておく	参考
	<b>6. コミットメントする ～リーダーとしての明日からの行動宣言</b> 【ワーク】研修で得た「気づき」「学び」を確認し、明日から何に取り組むかを3つ挙げ、宣言する	ワーク

### ■ 5年目社員向け 研修ラインナップ

- ・チームワーク構築研修 ～ビジネスゲーム体感編
- ・リーダーシップ研修 ～チーム全員がいきいきと働ける職場作り編

各研修のプログラムやその他の研修について、詳しくはホームページをご覧ください。

5年目社員向け研修 研修会社インソース

で検索！



# ■ 若手育成の考え方

## ■ 「働き方改革」の中では「若手の早期戦力化」が鍵

労働力不足に伴い、働く人一人一人に生産性を上げる必要性が叫ばれています。働く人が減っていく一方で、既存の業務を遂行する、もしくはこれまでにないサービスを国内外へ提供していかなければならない状況にあります。その中で、未来を担っていく若手が早く育つことほど企業にとって嬉しいことはありません。

よくお伺いするのは入社時の導入研修は実施するがそれ以降は管理職になるまで研修や教育の機会があまりない、ということです。その理由は、OJTが育成の中で非常に有効であることも挙げられますが、同時に細かい年次の違いに対して教育内容をどのように差別化していけばよいかわからない、という声も多くあります。そこで、インソースでは若手の早期育成を目的とし、新卒が入社して5年後には現場リーダーとして組織の中で活躍できる人材になれるよう、若手向けプログラムをお勧めしています。

## ■ 各年次に成長達成目標を設定し、必要な支援を仕掛けることが大事

「入社5年目には、現場リーダーになれるように頑張るね」と伝えるだけでは、人は育ちません。5年後に現場リーダーになれるよう、インソースでは新卒のメンバーが各年次で達成するゴールイメージを明確にしました。それらを達成するための支援として、研修やOJTはもちろん、新人・若手の自己研さん（スキルアップ、レベルアップ）も必要となります。

## ■ インソースの豊富な研修ラインナップ ～1名さまからご参加いただける「公開講座」がオススメです

インソースでは、貴社の集合研修へと派遣する「講師派遣型研修」と、1名さまからインソースのセミナールームで開催する研修にご参加いただける「公開講座」とがございます。

若手の育成には、公開講座もオススメです。

公開講座では以下のようなラインナップを全国で実施しております（講師派遣型研修でも、もちろん実施が可能です）。



### コミュニケーション

- ◆ コミュニケーション研修
- ◆ アサーティブコミュニケーション研修
- ◆ プレゼンテーション研修
- ◆ ファシリテーション研修
- ◆ コミュニケーション研修～できる「ホウ・レン・ソウ」
- ◆ コミュニケーション研修～きっかけを作る雑談力向上編



### ビジネスマインド

- ◆ ビジネス基礎研修
- ◆ 若手社員研修 ～主体性の発揮
- ◆ 中堅社員向けオーナーシップ研修
- ◆ O Aスキル
- ◆ （半日）Microsoft Office研修～Excel2010
- ◆ （半日）Microsoft Office研修～PowerPoint201
- ◆ （半日）Excel研修～関数の基本編



### ビジネスマナー

- ◆ ビジネスマナー研修
- ◆ C S向上研修
- ◆ 電話対応基礎研修
- ◆ ビジネススキル
- ◆ ロジカルシンキング研修
- ◆ クリティカルシンキング研修
- ◆ 企画力研修

お気軽に  
お問合せください

インソースへのお電話・メールでお問合せは

 **0120-800-225**

 [info\\_tokyo@insource.co.jp](mailto:info_tokyo@insource.co.jp)

WEBサイトもございます



「Insource」の名称およびロゴは株式会社インソースの登録商標です。Copyright©2017 Insource Co. Ltd. All right reserved.

「insource」の名称およびロゴは株式会社インソースの登録商標です。 Copyright©2016 Insource Co., Ltd. All right reserved