

溶けコミュニケーションでいこう ～古くて新しい人財育成手法～

2024年2月2日

アシスト ソリューション研究会

IT部門の新人育成分科会

A large, irregular pink brushstroke graphic on the left side of the slide, with the word '目次' (Table of Contents) written in white text inside it.

目次

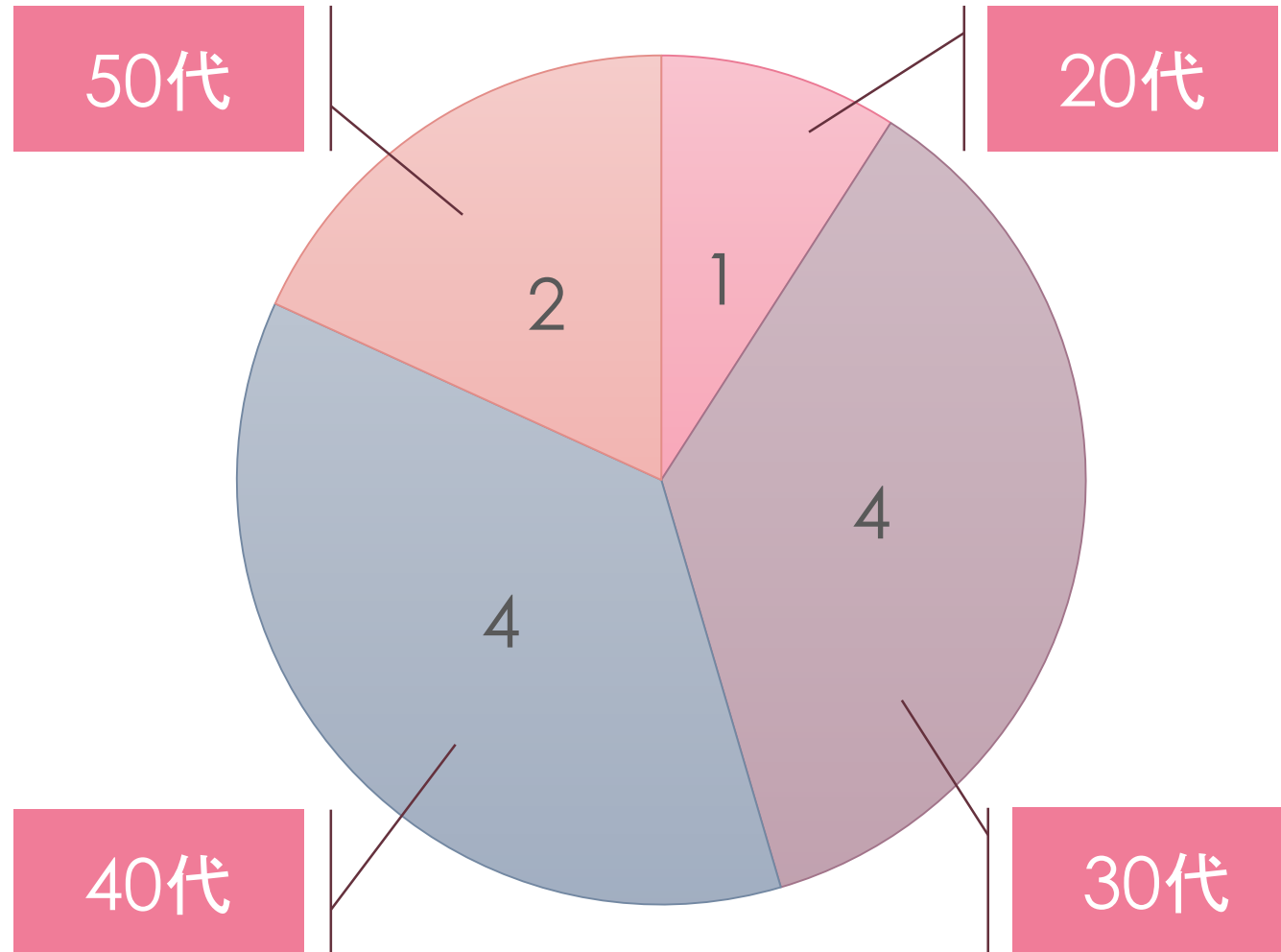
1. 分科会紹介と活動概要
2. 新人育成の動向と課題
3. 考えてみた
4. 小さく試してみた
5. まとめ

いきなりですが、会場の皆様に質問

- 配布資料のQRコードへアクセスし
回答をお願いします
- 中盤でも利用しますので回答後
もセッションはそのまま



分科会メンバーの年齢層



1. 分科会紹介と活動概要

分科会メンバー



ヤンマー情報システムサービス
宮本さん



トヨタモビリティパーツ
近藤さん



コベルコシステム
小寺さん



トランコムITS
木曾原さん



日本テクノス
茂山さん



アシスト
矢田さん



ノーリツ
牧さん



三菱電機
インフォメーションシステムズ
久保田さん



みずほ
リサーチ&テクノロジーズ
青山さん



村田機械
藤川さん



アシスト
竹中さん

参加動機

- 新人育成方法の新たな考え方を得たい
- 次世代の新人に自身の経験を伝えたい
- 育成の悩みを他社と共有しより良い教育方法を研究したい
- 同業他社の意見を聞き育成のやり方を見直したい
- VUCA時代を生き抜くための育成方法のヒントを探したい
- 教育を受ける立場から指導する側へ変化してきた
- 新人教育に何が必要なのか知りたい

活動にかける想い

- ・これからの新人育成で大切なこと研究し
自社に持ち帰って役立てたい
- ・これからの新人に自社で活躍し成長してほしい



テーマ

現場に溶け込むための 新人育成アプローチ手法

環境の変化



コロナ禍



リモート普及



IT知識格差



SNS普及

- 個人の状況に応じた育成
- 正しいコミュニケーション
- 社会人として仕事に必要な能力

新人育成で必要なもの

活動の流れ

1. 現状の把握
2. 手法検討と評価
3. 手法活用と評価

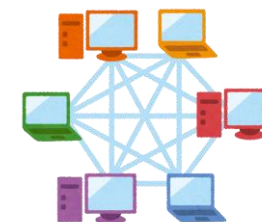
2. 新人育成の動向と課題

メンバー各社の新人育成状況

新人としての教育期間

1~3年

教育内容



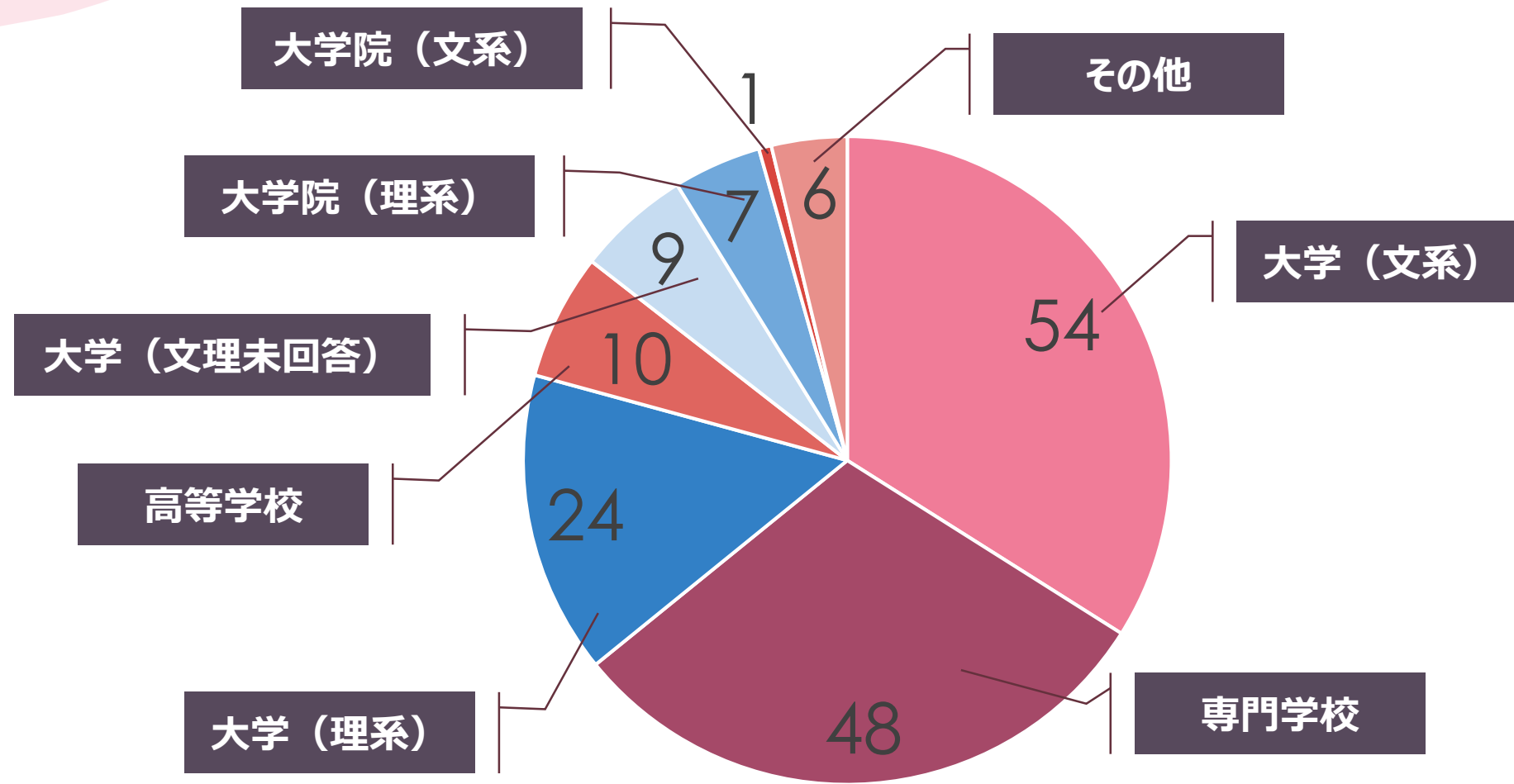
教育手法

- ・集合型研修
- ・合宿研修
- ・e-ラーニング
- ・グループ開発研修 etc..

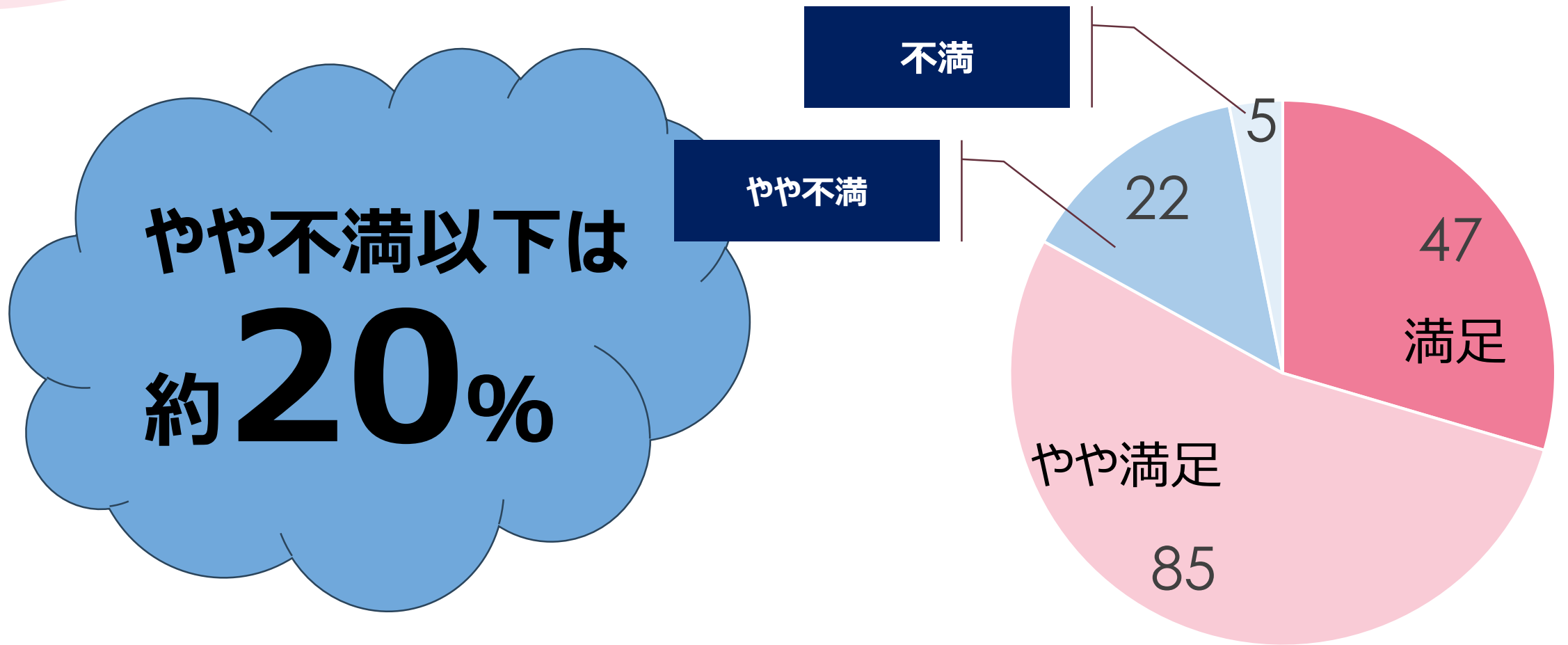
新人は研修を どう考えているか？

入社10年までを対象にアンケート
(調査数：159名)

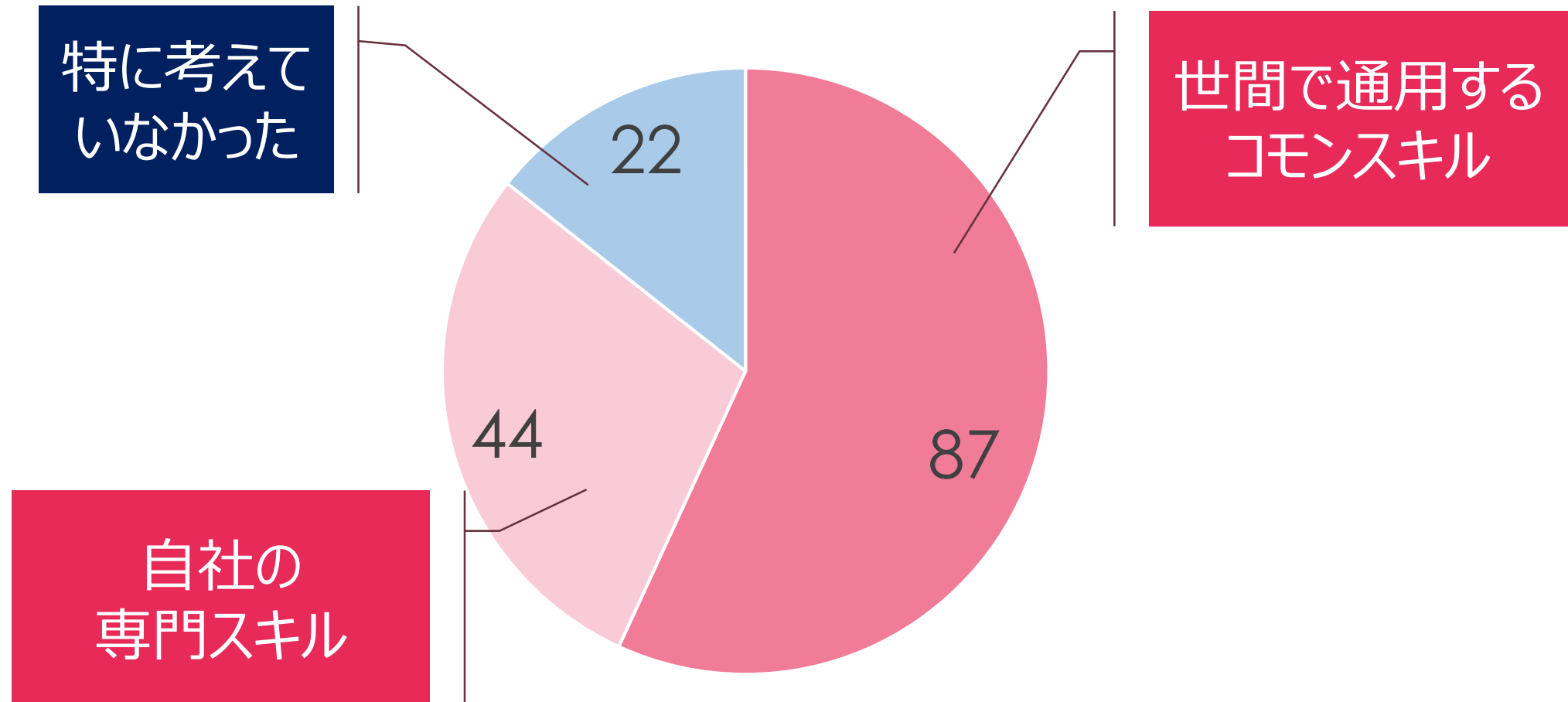
最終学歴（入社10年未満のIT従事者）



新人時代の研修満足度（入社10年未満のIT従事者）



期待していた育成スキル（入社10年未満のIT従事者）



自由意見抜粋（入社10年未満のIT従事者）

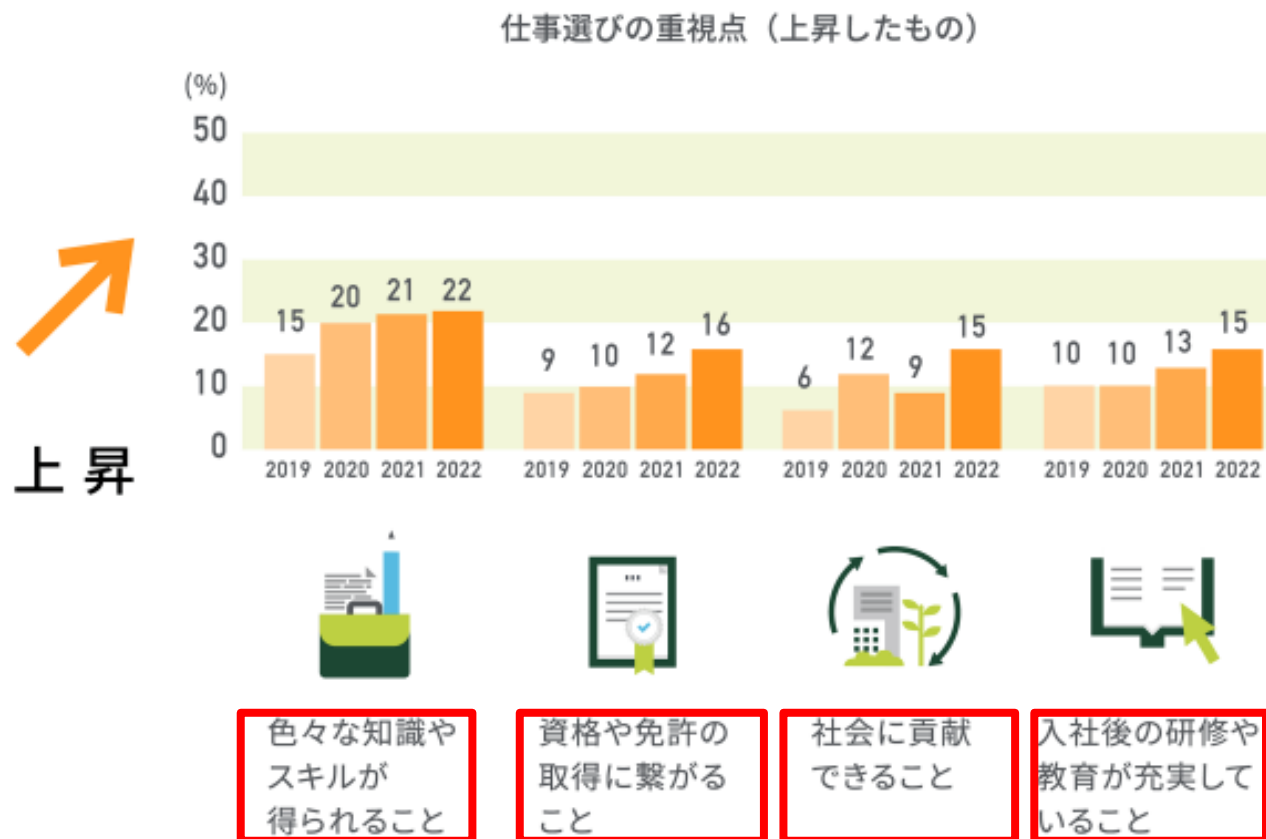
色々あるやん

- ・IT未経験者にとっては、**基礎スキルが学べる**
- ・実際の業務では、**ほぼ使わないことが多い**
- ・社会人としての大切なマナーも学べた
- ・基礎知識が大半で**専門的内容がない**と感じた
- ・実務と結びつかず、配属後にほとんど学び直した

最近の若手の 傾向変化

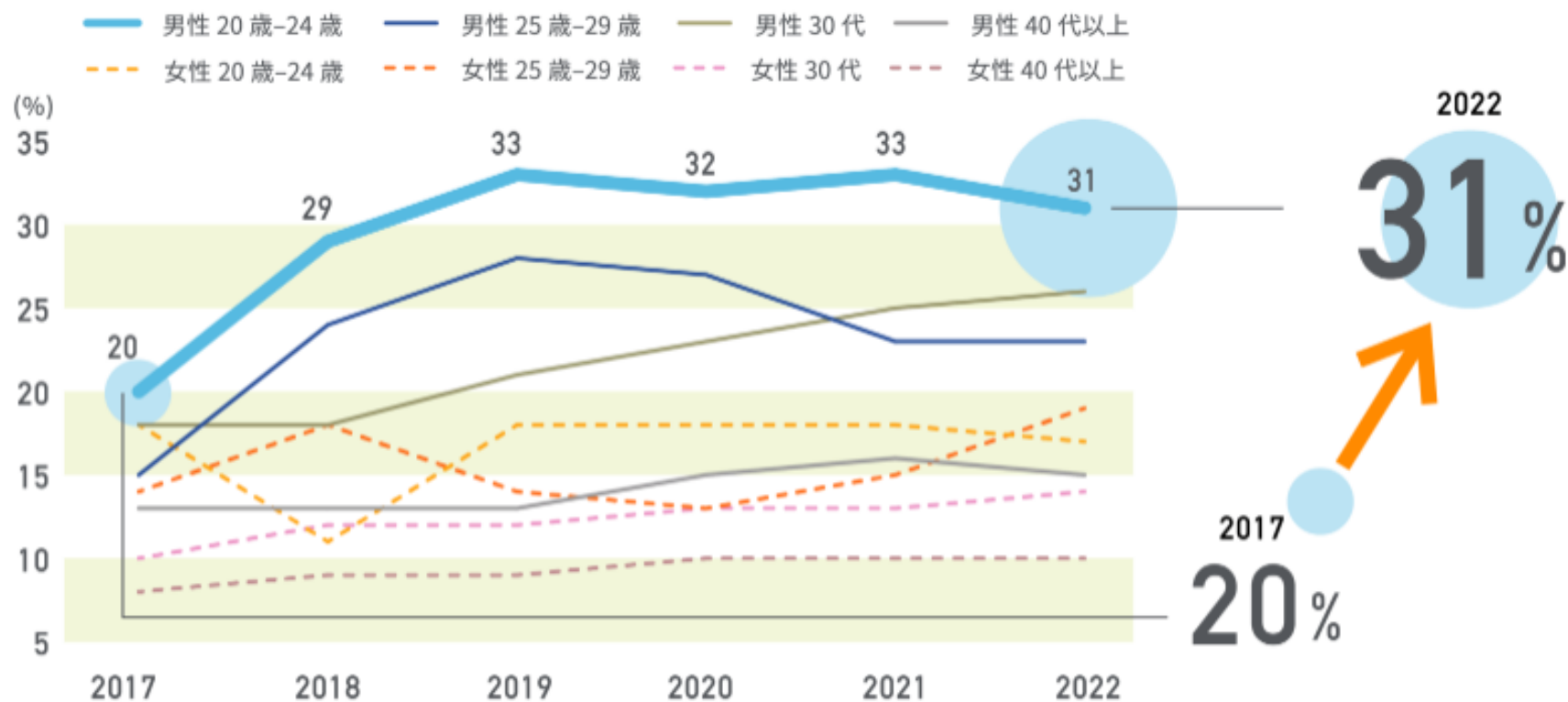
世間の動向を調べてみた

仕事を通じた成長実感を求める傾向が強い



出典：パーソル総合研究所「20代社員の就業意識変化に着目した分析（2022年度）」

独立／転職に対するポジティブイメージが強い



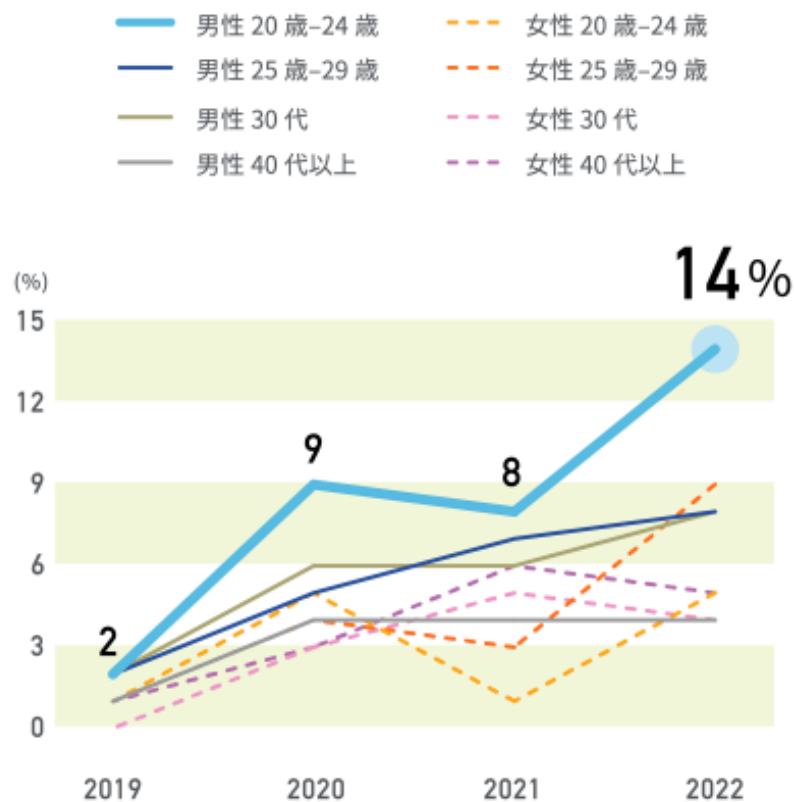
※「とてもそう思う／ややそう思う」選択率

※調査対象者はページ末尾に記載（②調査年度ごとの性年代別n数）

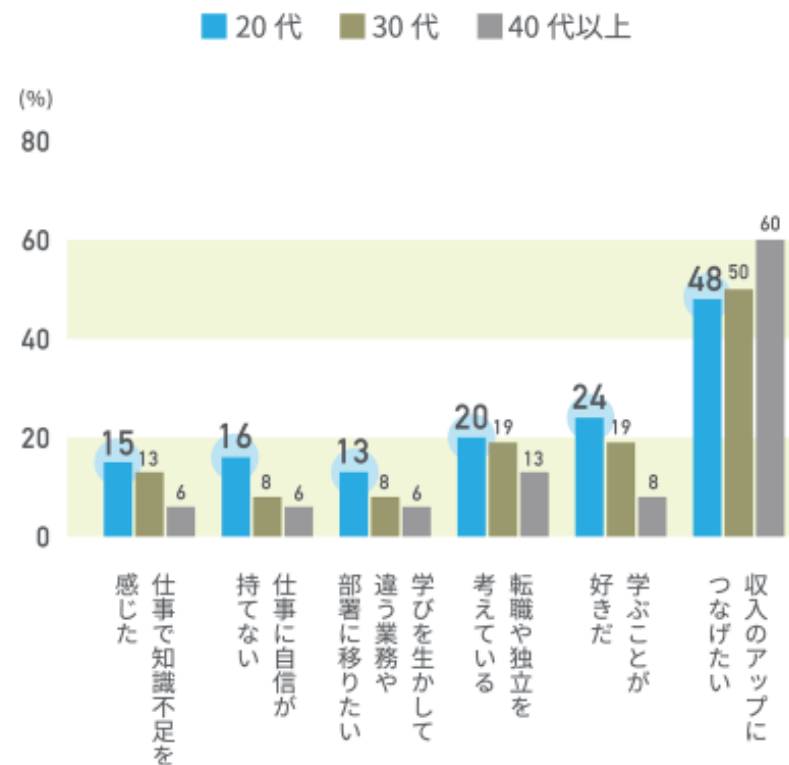
出典：パーソル総合研究所「20代社員の就業意識変化に着目した分析（2022年度）」

副業／兼業実施率が高い

副業・兼業実施率



副業のきっかけ (2022年)

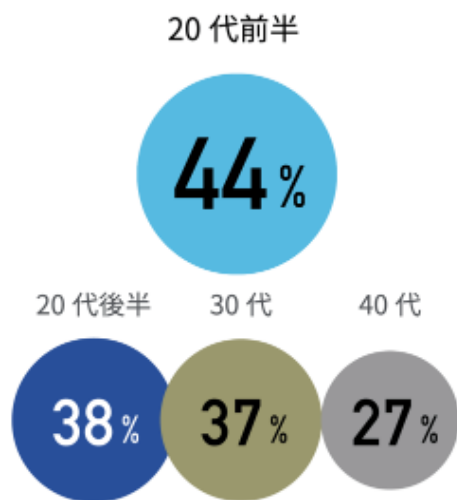


出典：パーソル総合研究所「20代社員の就業意識変化に着目した分析（2022年度）」

柔軟な働き方を求める傾向が強い



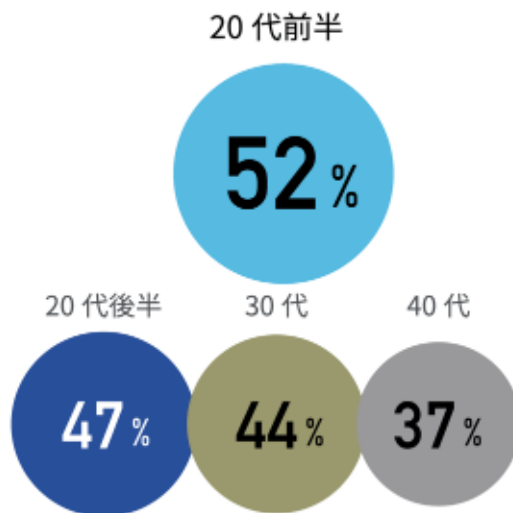
好きな場所で働きたい



※「とてもそう思う / ややそう思う」選択率



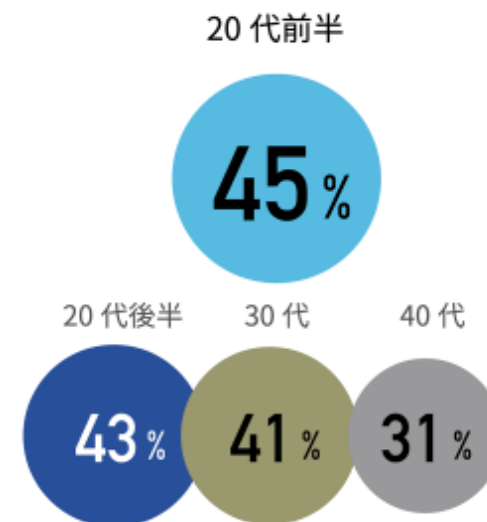
好きな時間に働きたい



※「とてもそう思う / ややそう思う」選択率



在宅希望している



出典：パーソル総合研究所「20代社員の就業意識変化に着目した分析（2022年度）」



新人にまつわる
環境変化

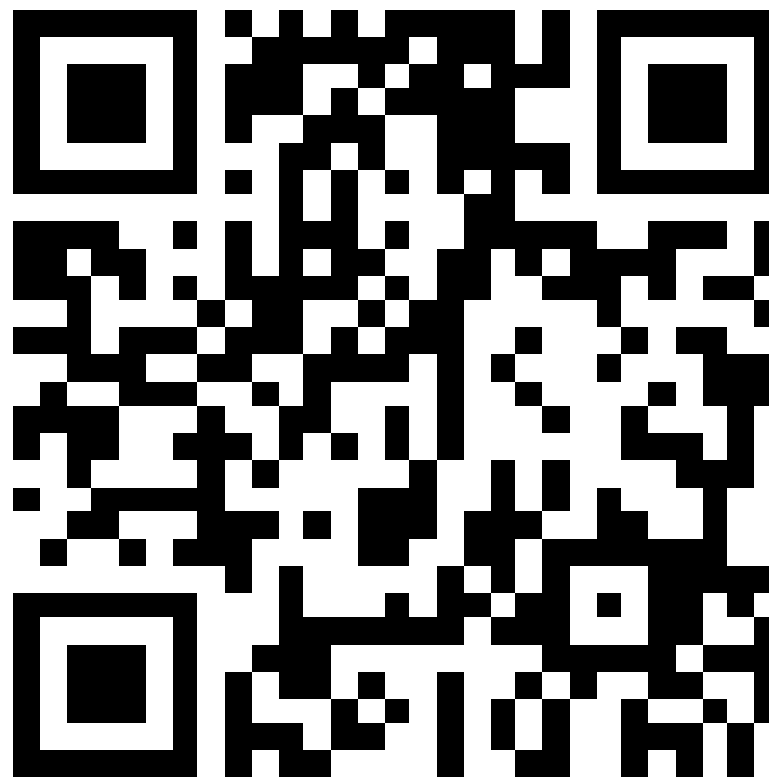
- そもそもの採用難
- 学生の基礎スキル多様化
- 学習手法の選択肢増加
- コミュニケーション減少



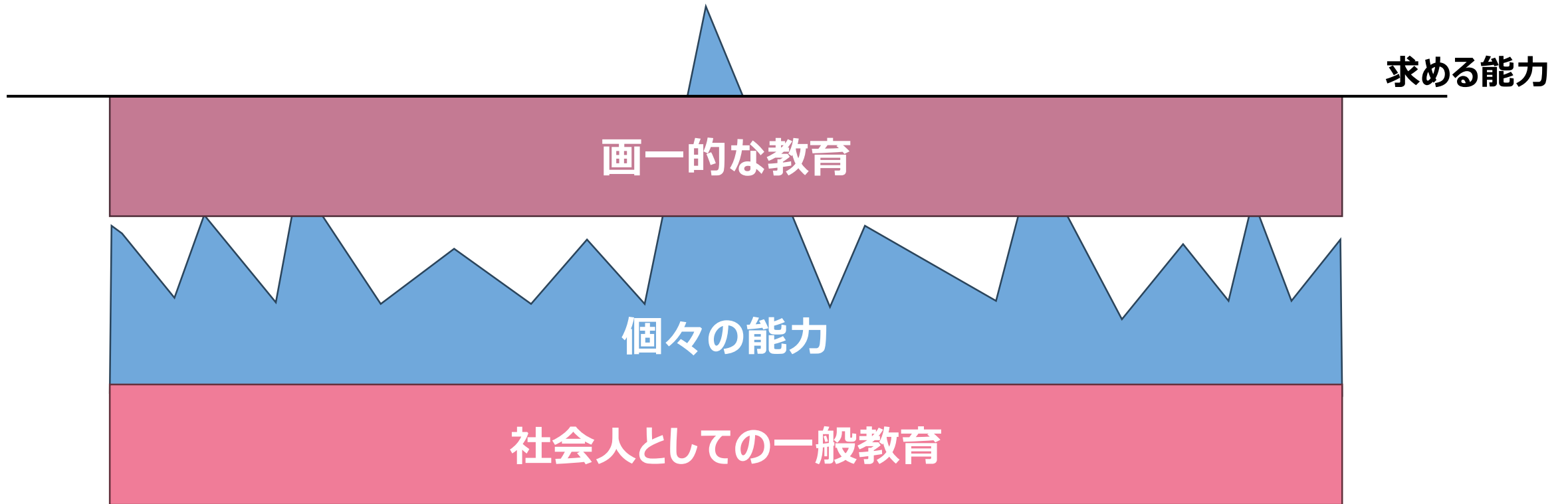
分科会メンバーの悩み

- どのような教え方をすべきか
習ったことがない
- 新人にどのように接したら
良いのか分からない
- 何を教えたらよいの？

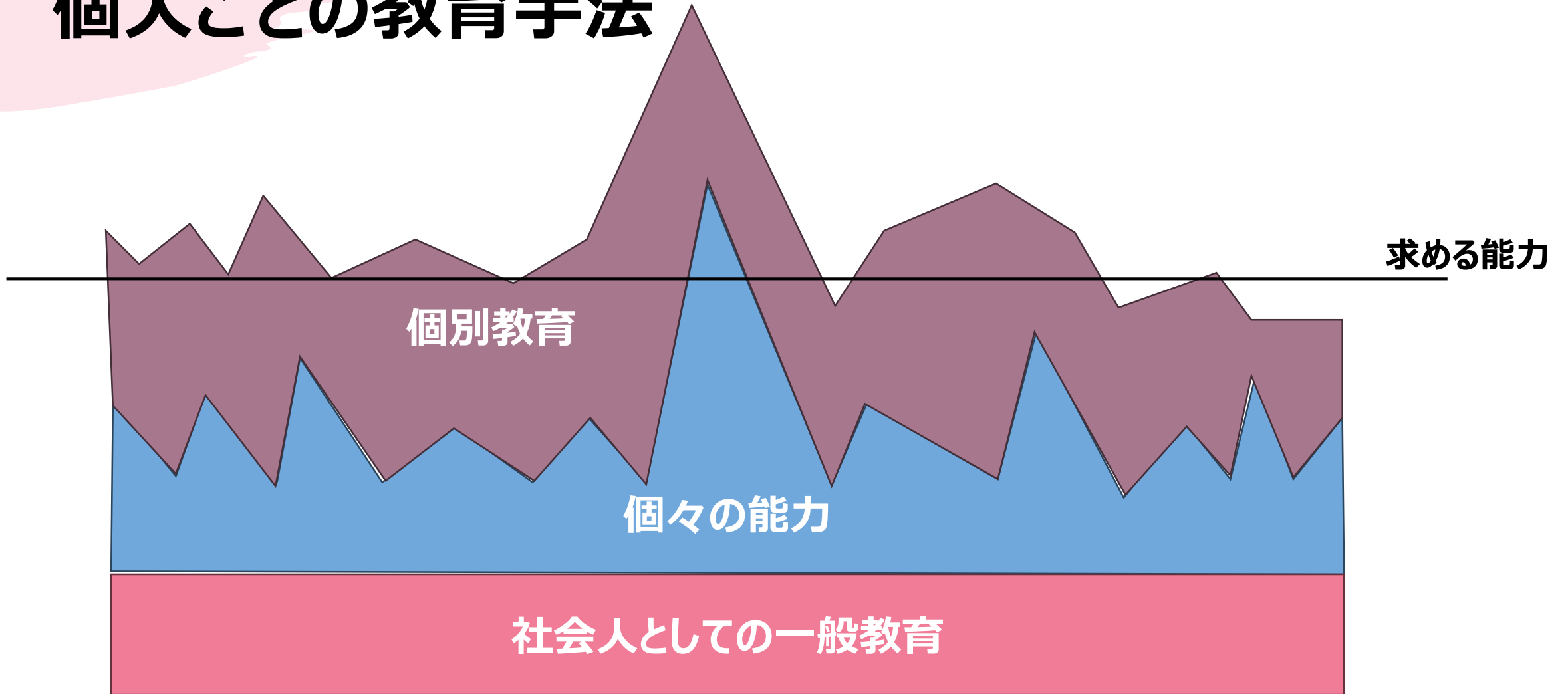
皆さんにもお聞きしたいので
アンケートご協力お願いします



今までの教育手法だと・・・



個人ごとの教育手法

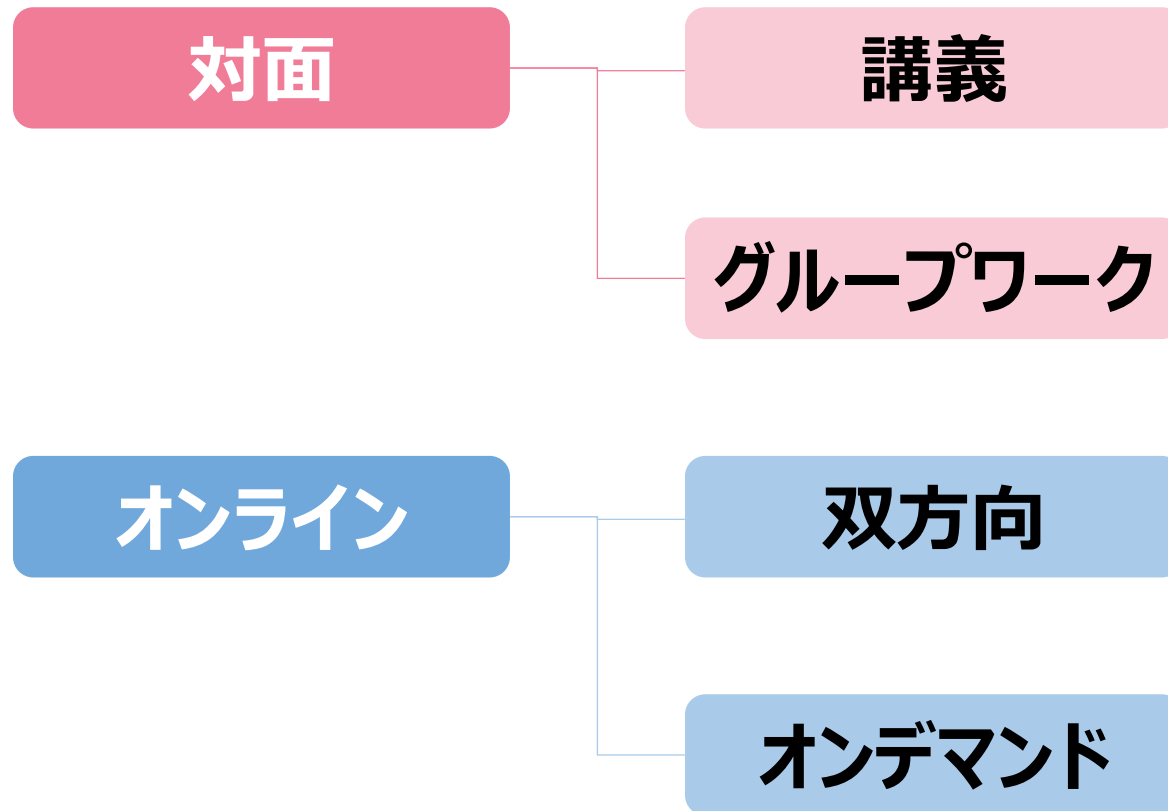


A large, irregular pink brushstroke shape that serves as a background for the main text. The stroke is thick and has a textured, hand-painted appearance with some frayed edges.

理想は 個別教育

3. 考えてみた

新人育成の一般的な手法



それぞれにメリット・デメリットあり

やっぱり、、

理想は 個別教育

#当たり前
#はじめからわかってた
#でも現実無理ちゃう？

個別教育はでけへんし 新人をグループに分けてやったみたらどうやるか？



新人の 分類手法とモデル検討

モルトケの法則

ハーマンモデル

DISC理論

SPI

FFS理論

社会人基礎力(経産省)

エニアグラム診断

キャリアアンカー診断

独自に分類
能力、意欲、論理/感覚、内向/社交、etc.

モルトケの法則

Q：部下を登用する基準は？

A：能力は高く、意欲の低い部下

以下、登用順

- ・能力は低い、意欲の低い部下
- ・能力は高い、意欲の高い部下
- ・能力は低い、意欲の高い部下



FFS理論+ハーマンモデルで進めてみる

【選定基準】

- コスト
- 簡単に試せる
- 個人の特性が把握出来る
- コミュニケーション手法の確立

嫌いなものは苦手意識がありがち
→まずはそこを改善しよう！！

【採用モデル】

- ハーマンモデル

人の思考特性(潜在的な好き嫌い)はわかるが接し方(ストレス)はわからない

- **FFS理論**

どのように接したらいいのか(性格+ストレス要因)を把握する

FFS理論

FiveFactor and Stress

古野俊幸
Toshitsugu Furuno

あなたの強み

宇宙兄弟とFFS理論が教えてくれる

あなたの「強み」が分かる
Web診断付き

10万部突破!

「自分分かれば、他人も分かる」
『宇宙兄弟』初代編集者、コルク代表 佐渡島庸平

日経BP

FFS理論は人の特性を5つの要素で理解する

受容性

相手を
思う強さ

弁別性

白黒
はっきり

拡散性

情動的

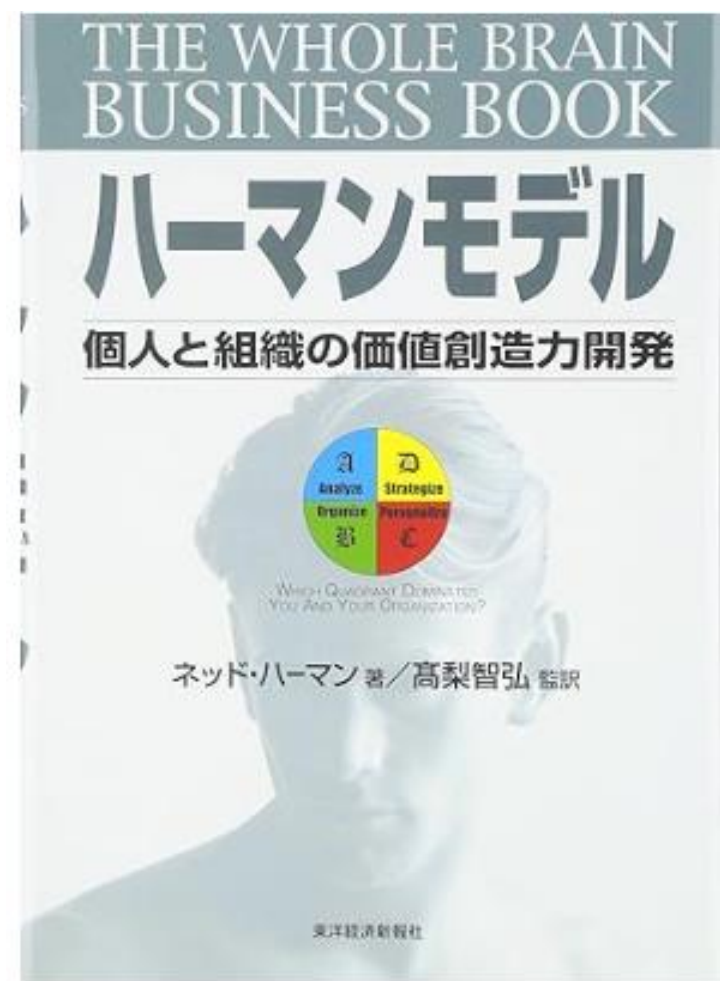
凝縮性

こだわり
の強さ

保全性

積み上
げる力

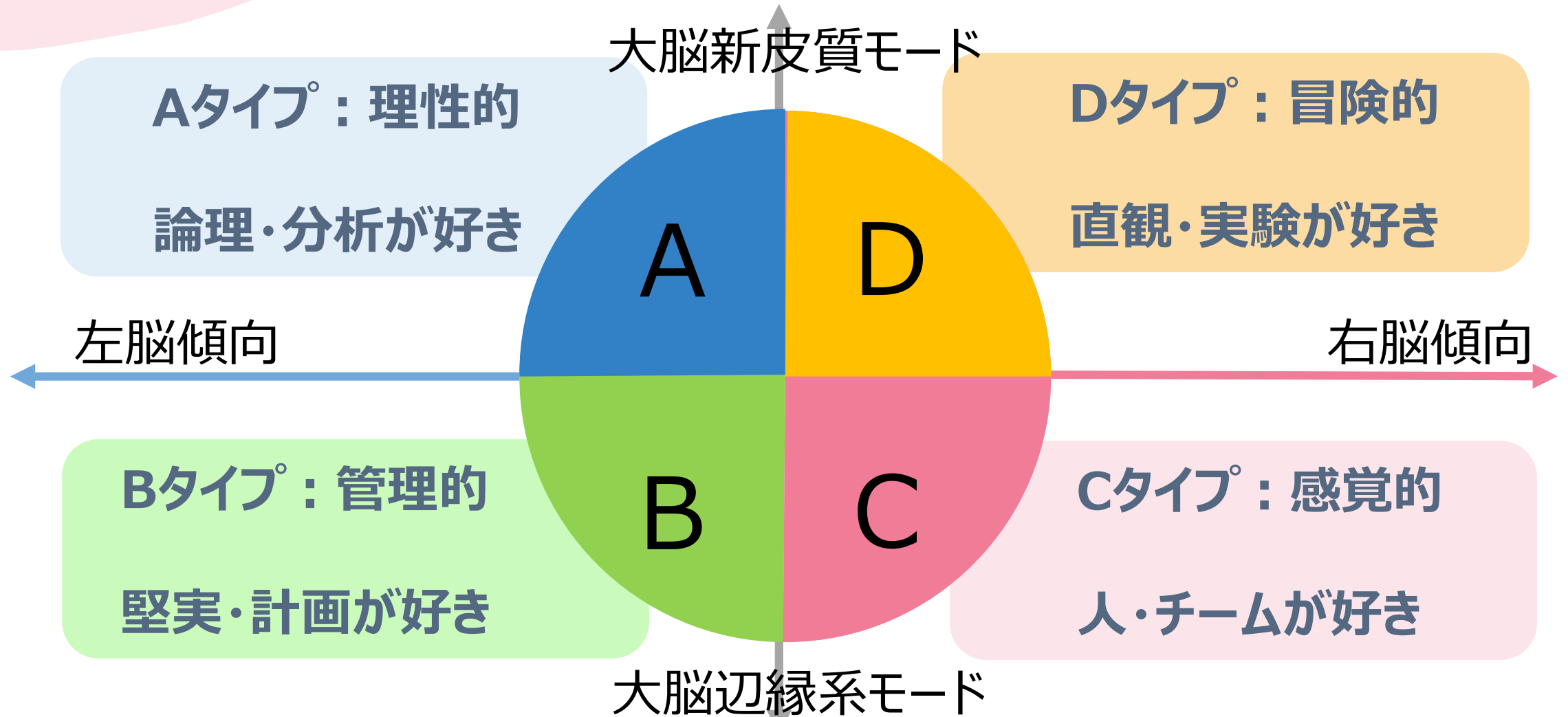




ハーマンモデル

利き脳テスト

ハーマンモデルは4つの思考特性を明らかにする



そして二つの理論を試してみることにした

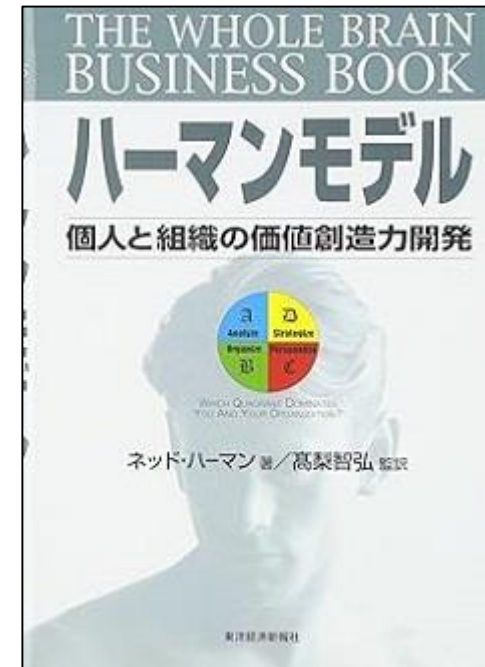
FFS理論

12問のテスト

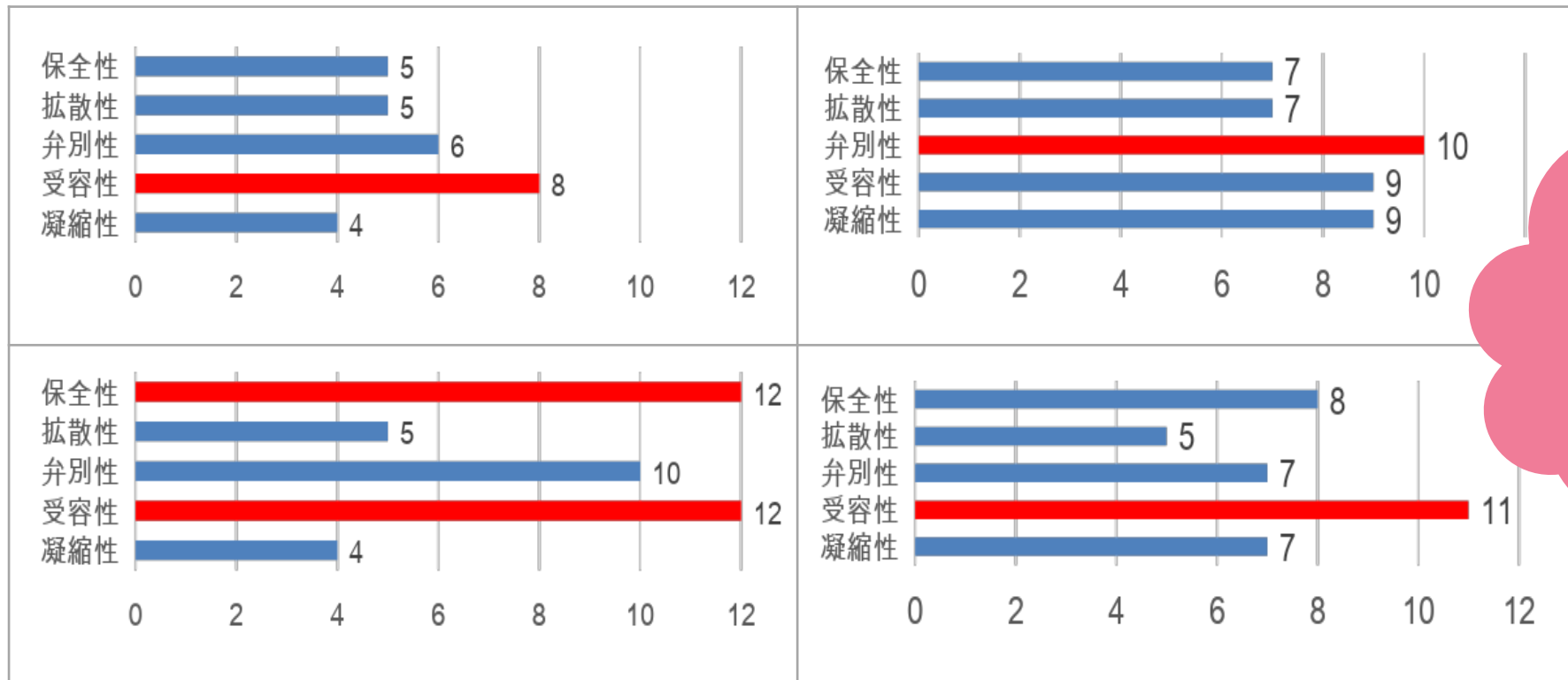


ハーマンモデル（利き脳）

24問のテスト

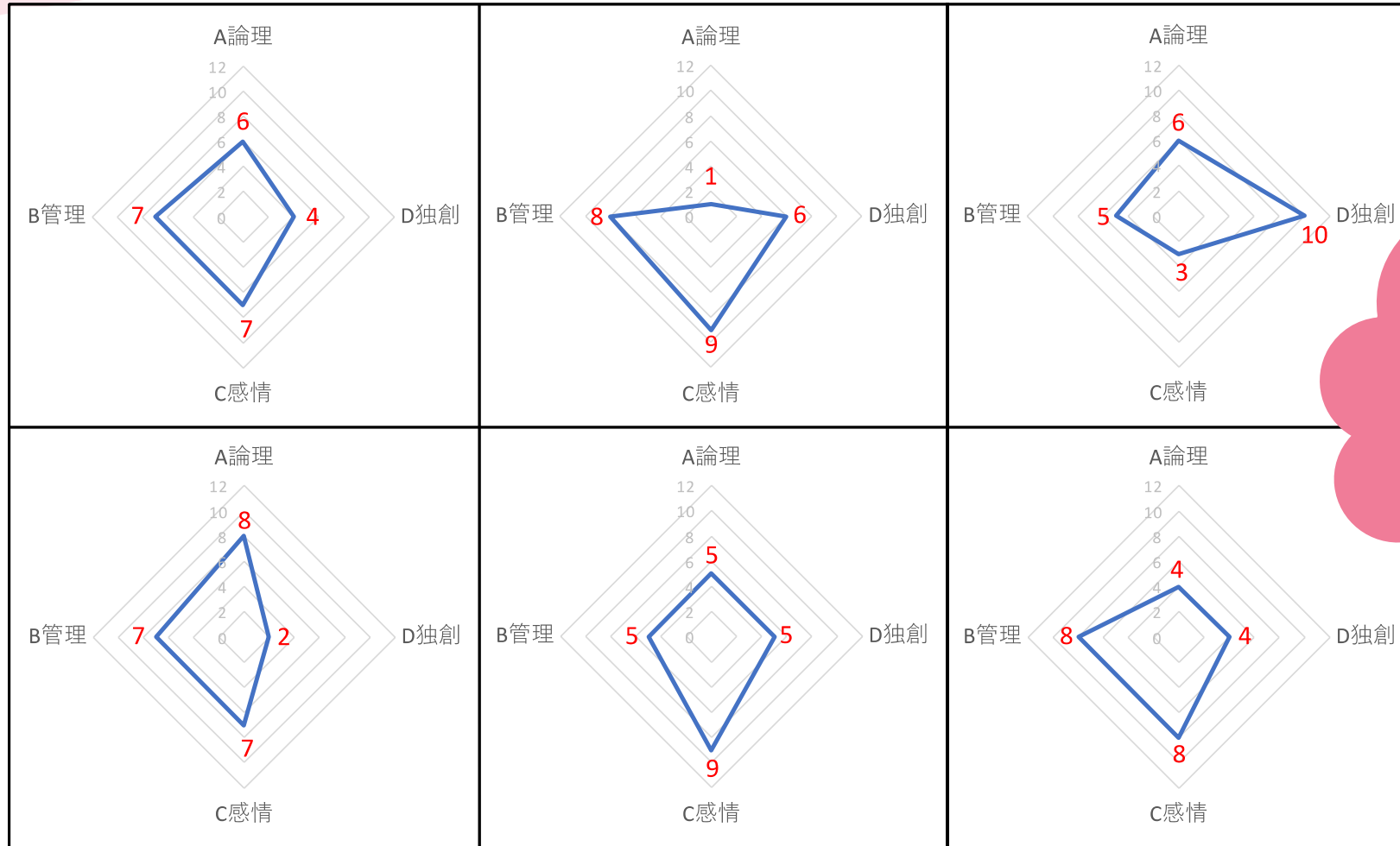


FFS理論調査結果の一部紹介



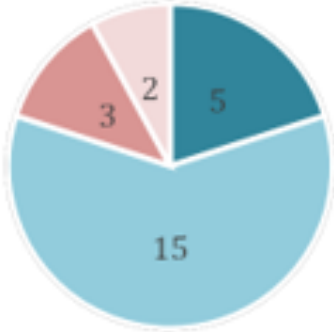
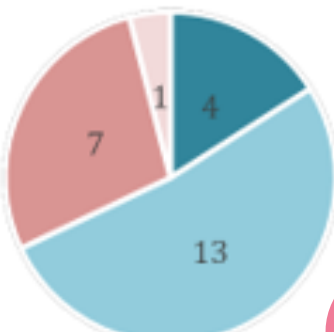
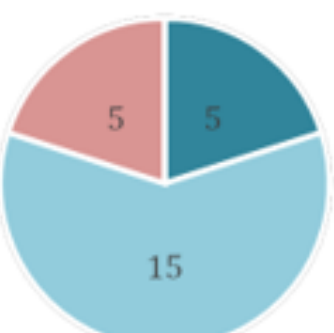
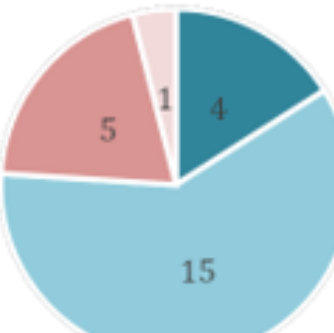
個人の思考
特性が見える

ハーマンモデル調査結果の一部紹介



個人の好き嫌い
傾向が見える

ハーマンモデル、FFS理論一致度調査結果

	自己認知との一致度	他者のイメージとの一致度
FFS 理論		
ハーマンモデル		

7割近くが
分析結果と一致
と回答

【凡例】 ■:一致している、■:概ね一致している、■:あまり一致しない、■:一致しない



<考察>
**2つの理論を新人の
分類手法として使えないか？**

4. 小さく試してみた

せやけど、どないして使うんやろか？

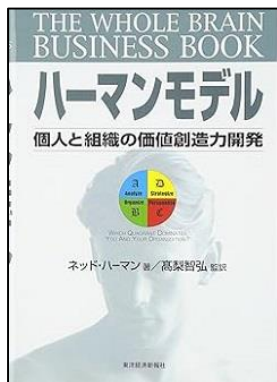


二つのモデル活用方法



FFS理論

上司・部下それぞれの性格特性を明らかにし、相互理解を深める

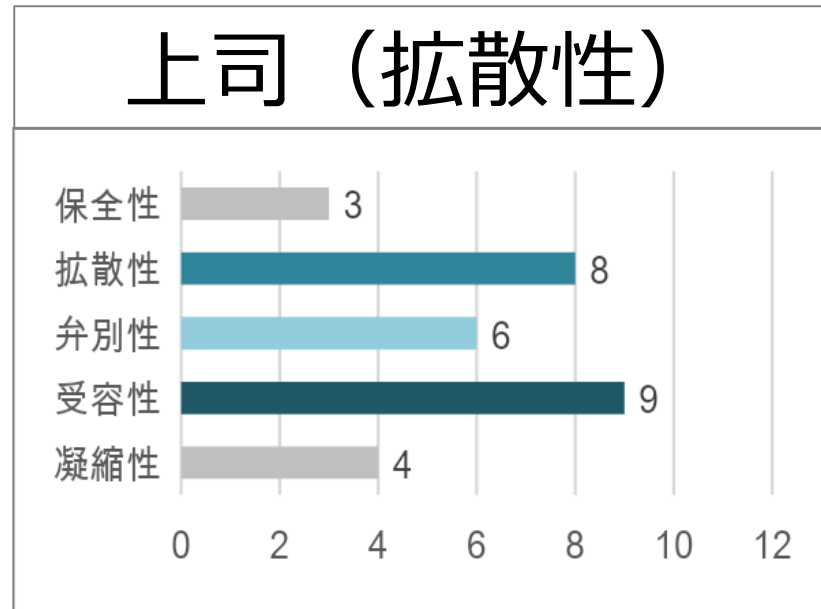


ハーマンモデル

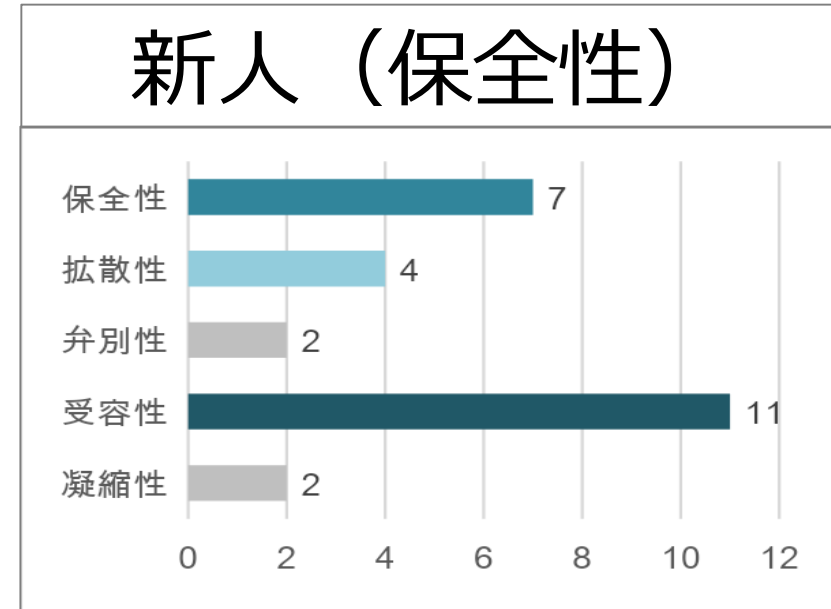
新人の具体的な育成ポイントを4つの分類から明らかにする

実際にはどうだったのか？

新人には「考えてやってみて」の意図が伝わっていない (FFS理論)



VS



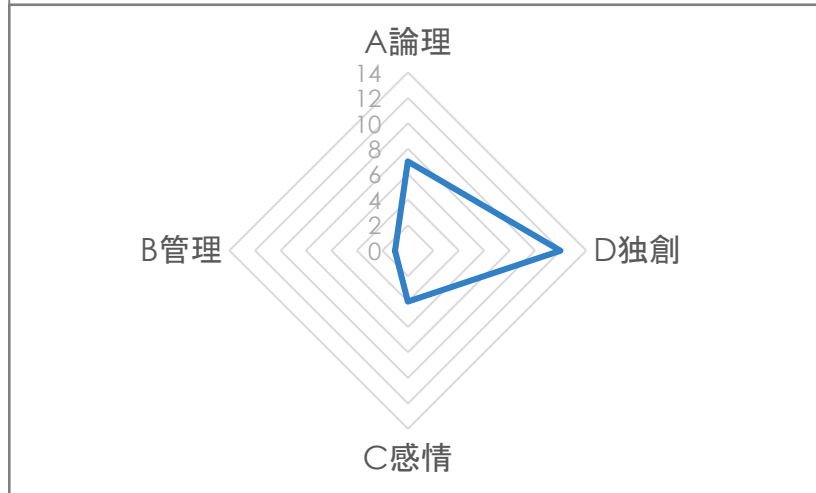
- ・自由にやるのが好き
- ・考えるよりも先にやってみる
- ・「とりあえずやって」が口癖

- ・丁寧にやり方を教わりたい
- ・考えてからやってみる性格
- ・コツコツ体系立てて考えるのが好き

上司には「積極性が無い」ように見えていた

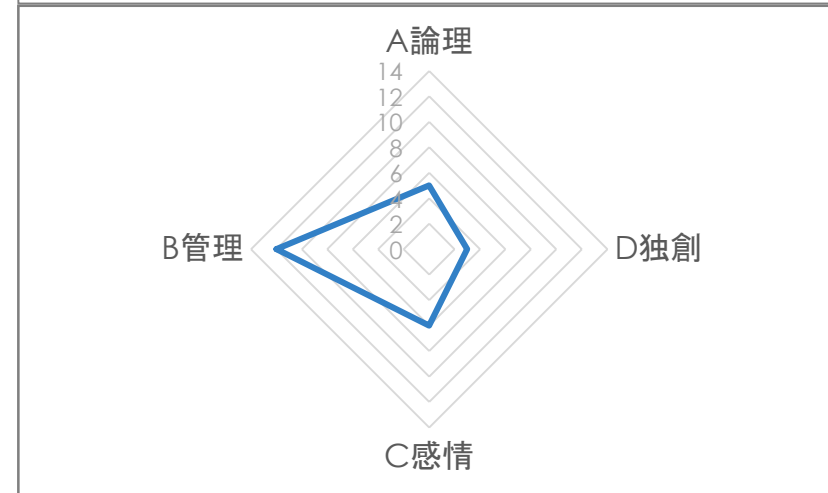
(ハーマンモデル)

上司 (独創・冒険)



VS

新人 (計画・堅実)



- ・独創、冒険的な性格で
まずは動いてみたい
- ・管理、計画立てた行動が苦手

- ・堅実、計画的に進めるのが好きで
先に見通しを立ててから進めたい
- ・冒険、チャレンジは好きではない
- ・論理的に考えるのも苦手

個別面談で 丁寧に説明

- ・**考えてやってみて**と言ったのは、
あなたの成長に繋がると考えたから
- ・ハーマンモデルでは
論理・独創が苦手
に見えたから、自分で一度プランを
考えてみてはどう？



そして新人は自分で教育プランを考えた

＜新人が考えた教育プラン＞

- ・論理 : VBAの学習計画
- ・独創 : 1on1で次にやりたいことを必ず語る



アプローチ手法の 勘所を考察

従来の 1 on 1 面談と育成アプローチ

業務計画立てるのが苦手そうだから、
スケジュール表しっかり作ったほうが
良いよ（あってるよね？）



はい、わかりました。
（そんなに苦手じゃないんだけど）



お互い主観的に
判断しているので
納得できない

二つのモデル活用によるアプローチの変化

ハーマンモデルでは、
計画性が苦手傾向に見えるから
改善に向けて一緒に考えようか？

- ・ 目で見て納得できる
- ・ 共に育成を考える

まずはタスクのリスト化と優先順位から
業務計画表を作ろうと思いますが
どうでしょうか？



内発的動機

- ・まずは新人が自身の強化ポイントを考える
→対話を通して、しっかりと伝えること
- ・やってみたいことが弱点を補えるように
→上司は教育プランを少し軌道修正する

5. まとめ

まとめ

現場に溶け込むアプローチ手法は「古くて新しいもの」だった

✓ ハーマンモデル × FFS理論 = 新しい人財理解ツールの提案

✓ 育成する側の想い ⇔ 育成される側のシン・価値観、いいとこどり

✓ 小さく気軽に始められて、大きな成果を！

✓ IT分野に限りません 汎用性の高いコミュニケーションツール



これ即ち、

「溶けコミュニケーション」なり！

ご清聴ありがとうございました