

SEISHIN APPLICATION *CLICK*

—— 適応と前進 ——

Index	P1	新年賀詞
	P2~P3	年頭所感
	P4~P9	【特集】「印刷ビジネスの動向と展望 2018-2019」 公益社団法人 日本印刷技術協会 研究調査部 主幹研究員 藤井健人
	P10~P12	【経済】関連情報
	P13~P14	【コラム】「新入社員研修に必要なこと」 株式会社フラジュテリー 代表取締役社長 橘田佳音利
	P15	【くらし】関連情報

謹賀新年

明けましておめでとうございます



誠伸商事株式会社

TOKYO	03-5751-3011
SIZUOKA	054-340-1191
TOUHOKU	022-299-6661
KITAKANTOU	028-684-1981
NIIGATA	025-286-9040

新入社員研修に必要なこと

株式会社 フラジュテリー

代表取締役社長 橘田 佳音利

あけましておめでとうございます。

いよいよ2019年が始まりました。今年は年号が変わる年。大きな節目の年です。そしてオリンピックに向けて、いろいろな変化が加速する年でもあります。建設業やその他、いろいろな業界で経済効果が見込まれることと思いますが、印刷業界でもしかりであると期待します。

実はわたくしは趣味としてヨットに46年間乗り続けてまいりまして、2018年度より、公益財団法人日本セーリング連盟の理事を務めさせていただくこととなりました。国が女性活用を唱える中、セーリング会でも女性理事を増やすべく動いたからです。その中で理事就任です。そんな経緯から、わたくし自身もオリンピックを、以前に増して近く感じているところです。セーリングという競技はまだまだマイナーな競技で、競技の内容を知っている方も多くありません。また活躍している人も多くはないのです。それでも東京オリンピックの影響か、本年度は勝者や優秀競技者には報奨金も出るようになりました。特に2018年での470級（ヨットの艇種）世界選手権では、女子が優勝、男子が2位と健闘したからです。しかし残念なことに日本初の女性オリンピックメダリストである、アトランタオリンピック470級銀メダリスト重由美子選手が53歳という若さで昨年12月に亡くなってしまいました。女性のセーラーを牽引してくれるその存在がいなくなってしまったのは大変残念なことですが、今後セーリング会でより一層女性も活躍していつくれるよう、力及ばずながらもセーリング会の、そして女性セーラーの応援をしていきたいと思っております。

そんなオリンピックも影響し、それぞれの業界でより多くの雇用も生まれてくるでしょう。と同時に人材不足になってきています。女性もさらに積極的に雇用することと思います。もうすぐ新入社員も入社する時期でもあります。

今月より3回に分けて、新入社員、特に女性社員の新人教育の在り方、企業側の認識すべき点、などについてお伝えしていきたいと思います。

今までにもいくつかのコラムで女性の活躍支援に関して書かせていただきました。

覚えてくださっている方もおありかもしれませんが、わたくしは現在の女性活躍支援方法には、大きな間違いがいくつもあると思っています。

女性の活躍支援の対象が、子を産む女性にばかり着目されていること。またその方法が、継続して働き活躍することができるようにするものではなく、長く休ませることにあること。着目すべき点が間違っているからこそ、現状の問題が起こっているのです。

そんなことも踏まえながら、どのようにしたら、新入社員が、女性社員が、より活躍し、そしてそれが企業の実績に結びつき、企業も女性もwin-winの関係を気づくことができるか。そのためにはどのような新入社員教育をすべきか、また企業がどのような認識でいるべきか、などを書いてゆきたいと思えます。

皆様、ご記憶おありですか？

待機児童問題で保育園に落ちた女性が「保育園落ちた日本死ね！」と書かれた怒りのツイッターが大問題になったこと。あれから約3年が経ちました。

そして、現在起こっていることご存知ですか？待機児童問題で、「保育園に落ちたい」と願って入所申し込みをする人が増えてきているという問題です。保育園に入りたいのではなく、保育園に入ろうと思っても入れなかった、という証明が欲しいのです。なぜか？

2017年10月から、育児・介護休業法が改訂され、保育所に入れなかった場合には、それまで1歳6か

月までの育休を、2歳までに拡大延長されたのです。むろん、育児休業期間の延長に合わせて、育児休業給付金の給付期間も延長されます。働かなくても今までの給与の67%（子供誕生後6か月以降は50%）が支給されるのです。

働かないのにお金をもらって、戻る気がないのに育児休業もらって、もらい終わったら退職し、などということが起こってくるのです。

そんな人材ではなく、企業としては持っている素晴らしい能力をふんだんに発揮して企業に貢献してほしいわけです。その能力を発揮していただくためにも、個人の生活を守り新しい命を授かるために協力し、子育ての応援もし、社員が幸せな人生を送ってもらうことが重要です。

働きたい人には働く応援を。そしてそれに見合った給与を。休みたい人には、しっかり休んでいただく、多すぎる給付金は必要ありません。（子供を産まない人・産めない人もいることを考えたことがありますか？）しかし、帰ってくる場所はしっかり確保し、浦島太郎になった部分を補える研修の場を十分に用意し、働きたいときには働けるように保育の場をしっかりと確保する。仕事の面、給与の面でも継続したものとして雇用を続ける。

そして子育てがしやすいように、企業全体が定時で帰ることができるようにする。子供が病気等なった場合は、すぐにでも迎えなどの対応ができるように、社内組織をしっかり作る。その場合の意識研修も両者に必須です。帰してあげる場合は、それが当然の協力であることの認識、帰る側はまずは一番に子育てのことを考えられるような雰囲気づくりを確立する。しかしそれを当然と思わず、他社員の協力があつてこそ、という心構えと考え方の教育も施すべきです。

毎年経団連が実施する新卒採用に関するアンケート調査（経団連企業会員1376社のうち597社回答）において、「選考にあたって特に重視した点」（5つ選択方式）では

1. コミュニケーション能力 82.4%
2. 主体性 64.3%
3. チャレンジ精神 48.9%
4. 協調性 47.0%
5. 誠実性 43.4%

となっています。

上位5点の重視する点すべてが技術ではなく、人間性などに帰するものであること、これは重要なポイントです。

これらを重視して採用したにも拘わらず、入社後にはその重視する点がすぐに薄れていってしまう、という問題も露出してきています。

そうならないために、事前の研修をどのように施すか、は重要です。

人は「そんなはずじゃなかった」「そんなこと聞いていなかった」などの事柄は心の中にずっと落ちてきません。事前に知らされていたことを履行できなかった場合の反省は、意外と容易なのです。

新入社員となる人材には、「まさか、こんなことも知らないの!？」と驚く点が、企業側・上司側には多々あります。それらを踏まえて事前教育をしていくことが重要です。

しっかりと働くこと、そのやりがいや、そしてその結果はすべて自分に返ってくることを、ひいては自分の喜びにつながることを、などの認識もできるように、メンタルの面でもしっかりと教育を施していくべきだと思います。

それらのことを今後2回に分けてお話しできればと思います。

■プロフィール

橘田 佳音利（きつだ かおり）

株式会社フラジュテリー代表取締役

自らが受けた男女差別・母子家庭差別・年齢差別により、同じように悩む女性の支援こそ使命であると強く認識し、ミドルエイジに特化した女性活躍支援の企業として、株式会社フラジュテリーを2003年に設立。パイオニアである。外面から内面からの煌く自分創り、ミドルエイジ女性の転職・再就職の支援、企業内中堅女性社員のモチベーションアップを図るなど、ミドルエイジ女性の活躍支援に力を注ぐ。

■主な著書

「煌めくミドルと諦めミドル」（長崎出版）

■会社概要

称号：株式会社Frajouterie（フラジュテリー）

設立：2003年3月

代表者：代表取締役 橘田 佳音利

事業内容

- ・ミドルエイジ女性活躍支援
- ・人材コンサルティング

企業にとって必要な人材をお探し、その人材の外部メンターとして3か月フォローさせていただきま。獲得した人材がより早く社内になじみ定着することを促進します。

<http://motivation.frajouterie.com/>