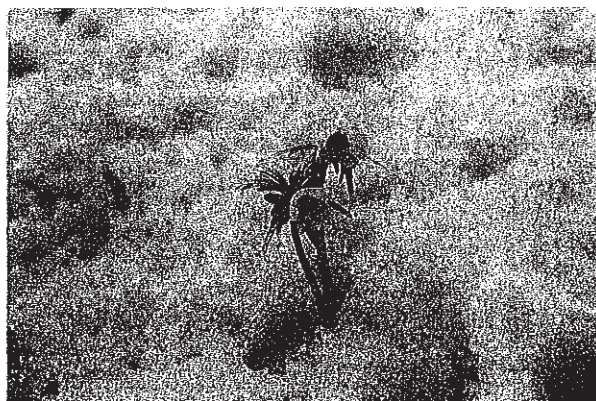


SEISHIN APPLICATION *CLICK*

—— 適応と前進 ——

Index	P2~P4	【特集】「印刷産業の未来を作り出すカー対談シリーズ1ー」 株式会社スリーマインド 代表取締役 尾崎理恵 ファイルティーチャー 代表 世古真一 誠伸商事株式会社 取締役会長 福田七衛
	P6~P7	【情報産業】関連情報
	P8~P10	【コラム】「新入社員研修に必要なことーその2ー」 株式会社フラジュテリー 代表取締役社長 橘田佳音利
	P11	【くらし】

誰しも今年こそはと思いを込めての新年も、早いもので2月中旬となりました。間近に3月を迎えるこの頃の街の風景でマスク、メガネ着用の様相に出くわすのは私だけでしょうか。体内に入る花粉をより少なくするために乗り越える対策との事でこの風景は異様さえ感じるのには私達だけではないと思います。さて業界環境も値上げと品不足で少々戸惑う此頃ですが、一方では、紙の用途開発に活路を見出しつつあります。朗報も春を迎える喜びと致しましょう。（編集部）



四季の森星野（栃木県栃木市）に咲いた「節分草」
（日本経済新聞 2月2日）

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 —その2—

株式会社 フラジュテリー

代表取締役社長 橘田 佳音利

2019年に入りあっという間に1か月が過ぎてしまいました。

今回は具体的にどのようなことを新入社員に教えていけばよいか、をお伝えしたいと思います。

具体的なセミナー内容を大きく3つに分けてお伝えしたいと思います。

- I. 男女共 社会人としての心構え（学生との違い）
- II. 男女共 一般的なビジネスマナー
- III. 女性活躍にむけて認識すべきこと
プラス
- IV. 業界・会社の基礎知識など

IVの業界や会社のことは当然のことであり、それぞれの企業によって異なることですので、IからIIIの3点に関してお伝えします。そして今月はIおよびIIに関してお伝えします。

まず、新入社員を教育する大々前提として、既にいる全ての社員の言動が、新入社員のお手本でなければならないということです。これを忘れてはなりません。

いくら指導しても、その会社にいる上司が、教えていることに反するようなことをしているならば、研修の効果は激減するでしょうし、モチベーションも一機にそがれます。

弊社では、今までミドルエイジ女性が転職・再就職に成功するための「煌めきセミナー」を開講してまいりました。これは、物事をポジティブに考え、自己認識と自己肯定をすることにより、積極的に明るく柔軟に行動することができる「煌めく自分創り」を行い、より良い仕事をするため、または就くためのセミナーです。こ

のセミナー受講生は年齢に関係なく転職・再就職に成功していきました。5講座で1セットのセミナーです。この講座を120セット以上開講して参りましたが、その受講生に度々言われることがあります。それは「このセミナーを私の上司に受けさせたいです。」という意見です。お手本にはとてもできないような上司が意外とたくさんいる、という残念な事実です。

具体的にどのような困った上司がいるかという

- と、
- 1. 頭が固く、柔軟性がない。
- 2. 清潔感がなくビジネスマナーの基本である身だしなみなどがなっていない。
- 3. 電話対応、接客対応が横柄で乱暴。
- 4. 人の話を聞かない。
- 5. 人の目を見て話さない。

などが多く聞かれます。

人事担当者のみならず、全ての社員・上司は、1年に1度、良い機会ですので新人の気持ちになりリセットしましょう。

【I】男女共 社会人としての心構え（学生との違い）

就業すれば仕事の内容を覚えるのが当然ですが、それ以前に「社会に出て働く」ということがどういうことかを理解してもらうこと。そして何よりも「自分の人生の幸せ」という目的のために仕事をしているという認識を持ってもらうことが重要です。

◆まずは学生と社会人の違いについて

1. 給与

学生時代はお金を支払って学ぶ。これからは仕事をした対価としてお金をもらう。更にお金を

もらいながら教えをもらっている。

2. 組織の一員としての自覚

今までは個人として行動すればよかったが、今後の仕事中的マナーや行動は、会社全体がしていることとみなされる。自身は会社の顔の一部であること。

3. 人間関係

横のつながりから縦のつながりとなる。その縦のラインは非常に長いこと。今までの「普通」が普通ではない。

4. 自己管理

時間や行動の管理など自身の行動は全て、他社から見れば会社の行動となること。自身が会社の一部であること。

5. 自主性

学生時代は教師の教えと指導に基づき動いていたが、自分から積極的に動くことが必要とされること。

◆自分の人生の夢・目標を考える。

全ての人は幸せな人生を送りたいと思っています。しかしその「幸せな人生」は個々に違います。その個々の幸せの人生のためには仕事充実していることが不可欠です。余暇を幸せに過ごすためには仕事も幸せ感をもってすることがより良い人生につながることを理解してもらいましょう。とにかく何もわからないうちは目の前のことしか考えていません。

仕事はやらされているのではなく、自ら臨むもの。自分の頑張りは自分へのご褒美に変わるということ、そして幸せな人生につながる。先立つものがなければ暮らしもままなりません。先立つものを作るには仕事をしなければなりません。その仕事が好きか苦しいかで、余暇の過ごし方もまた変わってくるのです。

自分の、ず〜っと先の夢もしくは目標をきちんと描いてもらいましょう。

【II】 男女共 一般的なビジネスマナー

最近の新入社員の問題行動としてこのようなことが言われているそうです。(2018年調)

1. 遅刻する
2. 気づいたら帰っている
3. 挨拶をしない
4. 言葉遣いがなってない
5. 電話が鳴つてもとらない
6. 研修中にお菓子を食べる
7. 仕事中にスマホをいじる
8. タメ口をきく
9. 同僚とコミュニケーションをとろうとしない
10. 親が欠席の連絡をしてくるなどなど。

これらは、教える側にとってはあまりにも当たり前のことのように感じるのですが、現在の新人たちには理解できていないからこそ、このような問題行動が起こる、という事実です。既にビジネスの世界にいる我々から考えると、明らかに社会人としての意識が欠けていたり、当たり前のビジネスマナーがなくなっていたり、社会性の欠如を感じます。ですが、彼らは知らないからできていないのです。

親が連絡をしてくるとなると、親の意識までおかしいのですから手の付けようがありません。このような人材は社員研修以前の問題で、間違って雇用することの無いように気を付けたいものです。

上記の「最近の新入社員の問題行動」の中でも、企業によって許されていることもあります。例えば、「研修中にお菓子を食べる」というものがありますが、これは会社によってさまざまであると思います。お土産のお菓子を皆に配り食べるという企業もあるかと思います。この場合は、このような場でお菓子を食べても良いが、このような場合は勝手に食べてはいけない、など具体的に伝えましょう。

また、スマホ利用に関して、営業担当が会社から提供されている携帯電話であれば、当然な

がら良いわけですから、そのことに関する違いも事務員には説明しなければなりません。

このように、こんな当たり前のことをなぜ理解していないのだろう？と、入社後の新入社員を見て思うことが多々あります。

しかし、我々教育する側は「あたりまえ」を「あたりまえと思わないで」伝えていくことが重要なことです。「あたりまえ」と思ってしまう我々教える側の頭の中が既に古くなっている可能性があるからです。時代が流れて変化し、彼らの「あたりまえ」がビジネスにとっての「あたりまえでない」のなら事前に教育することが必要です。

その「あたりまえ」に教えなければならない最低限のビジネスマナーは、

◆ビジネスマナー（礼儀と作法＝心と型）

1. 身だしなみ 第一印象の重要性
2. 挨拶とお辞儀
3. 指示命令の受け方
4. 正しい日本語の伝え方、丁寧語・敬語への
言いかえ
5. 電話対応
6. 来客対応

等です。事細かに教えて行っていただきたいです。

全てをここで書くのは紙面の問題で難しいですが、上記のビジネスマナー、特記しておきたいことは、ただマニュアル通りにすれば良いということではないということ。マナーは「心」が重要だからです。

例えば、挨拶とお辞儀の角度を教える時は、すれ違い時の挨拶は「会釈＝15度」のようにシュチュエーションでこの角度、と教えることになります。しかし、お辞儀の角度は思いの深さであって良いと思います。相手を思って相手を心地よくする行動が重要であるということも伝えたいです。

言葉遣いに関して意外と理解していないのが、自分がどの立ち位置で話しているか、によって相手に対する丁寧語・敬語の使い方が変わっ

てくるということです。

上司に対して「ご苦労様」という輩がいます。大きな間違いです。

また、自分の親のことを、「父」「母」といえず、「父親・母親」もつと酷いと「お父さん・お母さん」などと使う人がいます。この辺りも教える必要があると感じています。

皆様がポジティブに幸せに働いて頂くためにも、社会人として問題ある行動は、事前に伝えておくことが必須です。事前に聞かされることで、もしもの時の軌道修正がより容易になります。人は間違いを後から指摘されるより、事前に伝えられることで、柔軟に心の中に受け入れられます。

なるべく多くのことを事前に、そして具体的に伝えておくことが、入社してからの彼らのモチベーションを保つことに、また更にアップさせることにつながることでしょう。

今回は最終章、女性活躍に向けてお伝えします。

■プロフィール

橋田 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 橋田 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/>