

研修主催者さまのロゴ及び社名を入れる

さあー 自身を飛び越えて行け！！



## 第4の波と新社会人

“デジタル時代における働く心得と主体性”

日時：

講師：



## ■20●●年度 内容とスケジュール

00 : 00	<p>★ オリエンテーション <span style="float: right;">～レクチャー・二方通行～</span></p> <p>1. 研修をスタートするにあたって</p> <p>① 本研修のねらいと導入</p> <p>② 重視したい3つの基軸</p> <p>③ 相互理解はチーム力につながる <span style="float: right;">～グループワーク～</span>  <small>・ジブンガタリ — 自己紹介 &amp; 相互フィードバック</small></p>
00 : 45	<p>2. 第4の波と新社会人に求められるもの <span style="float: right;">～二方通行・Gワーク～</span></p> <p>① 変化が当たり前の時代の中で  <small>～ 今、新社会人が置かれている環境とは ～</small></p> <p>② どんな時代も大切なのは“自ら考え、行動する”</p> <p>“それを習慣づけること” だ！</p> <p><small>・社会人としての基礎力をつけよう          ・主体的に動くとは</small> <span style="float: right;">～グループワーク～</span></p>
02 : 00	<p>③●●業界で働く面白さはどこにあるか</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;"> <small>締めで「瀧川一益」ケースを活用してもフィットする。</small> </div>

●時間的な余裕ある、さらに掘り下げたい、展開に巾を持たせたい等への対応策として、下記事例ケース(4つ・本コースに添付)活用し、時間・展開等を自由にアレンジなさってください。

- |             |                    |                     |
|-------------|--------------------|---------------------|
| 1. 働く心得シリーズ | 事例ケース1             | 叱責後の対処にあなたの価値が現れる   |
| 2. 働く心得シリーズ | 事例ケース2             | 指示待ち新人とOJT 担当者のイライラ |
| 3. 働く心得シリーズ | 事例ケース3             | 何もかもメール対応の新人に困惑の課長  |
| 4. 働く心得シリーズ | 信長も認めた『瀧川一益の才智』とは一 |                     |

# 研修をスタートするにあたって

## ①受け身ではなく、能動的・積極的であること。

→ 「やらされている」からは人は学べない。「自らやる」から人は学ぶ。

## ②進んで新しい行動を、しかも機敏に試して見ること。

→ 日頃の無難行動からは学べない、新しい試みから学ぶ。考えすぎると一歩が踏み出せない、まず、機敏に動くこと

## ③体裁を整える場ではなくこの研修は失敗を多く持つ経験を通じて、自己にベクトルを向ける場である。

→ 甘い自分を容認していないか、すぐ言い訳に走る自分がないか。

## ④本音のレベルで、開放的なコミュニケーションを取る。

→ 論理だけでなく、気持ち・感情を伝えよう。人は論理だけでもない。

## ⑤今、ここで「自分がどう行動しているか」「何をしようとしているのか」にも焦点を当てる。

→ プロセスにも関心を向け、自己の客観視につなげる。

# 重視したい3基軸

## 1. 機敏であること

- ① ハキハキ キビキビ メリハリつける
- ② 時間を意識
- ③ わからないことはわからないと言う

## 2. 本質は何かー

- ① なぜか？ー その事象の背景・理由に着眼
- ② EX. なぜ、企業は時間を守る事を重要視するのか？なぜ、今だマナーに重きをおくのか？
- ③ 物事の本質はどこにあるのかー常に頭の隅に置く

## 3. チーム力を高めていく意識

- ① 組織はチームで動く
- ② 互いに助け合うこと
- ③  $1+1=2$ ? それ以上の力を発揮

# こんな新人は嫌われる

新人が業務経験や知識不足の形として表われ、相手から見た嫌いな新入社員の特徴

敬意を払うのは当たり前ですがそれが見られません。ある企業で実施した「先輩から自己チェックしてみてください。

## 1. 人の意見

・口ごた

見でも頑固に通す ・言い訳が多い

## 2. 感情的

・注意す

わる ・気が強すぎてすぐ感情的になる

## 3. 挨拶、

・自分か

・呼ばれても返事もしない

## 4. 身だし

・服装

話、友達言葉で話し、けじめがない

## 5. 仕事へ

・仕事

なかなか仕事に取り掛からないし、

与えら

ミスが多く、度々納期を守れない

## 6. チーム

・周りの

行動をとる ・人の手助けをしない

## 7. 時間の

・始業間

社時間前には帰り支度を済ませている

## 8. 無反応

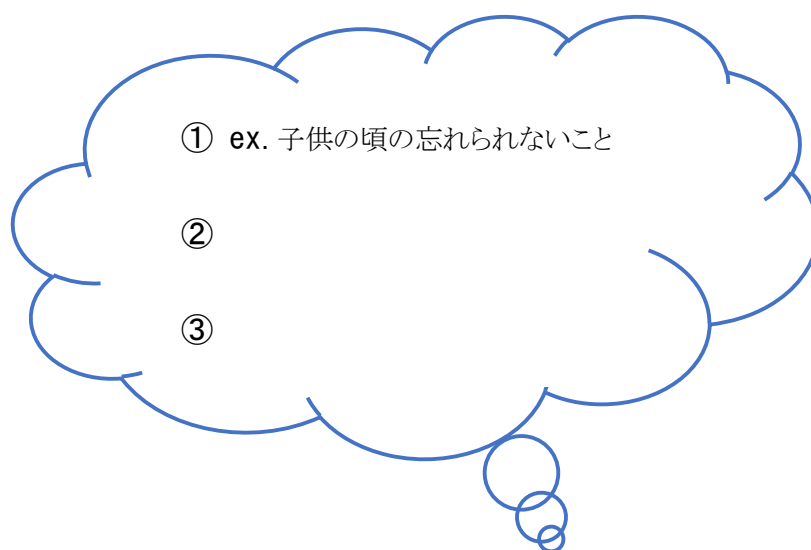
・分かっ

表情。どうしたいのか本人も分から

ない？ 意思疎通に難しさがある

# ジブンガタリと相互理解

- ジブンガタリ** — 子供の頃の忘れられない出来事はじめ、自分のバックグラウンドにあるエピソードを話しましょう。「人間」に関心を持ってもらうことです。



●**挨拶**

1. 氏名・出身地

2. ①

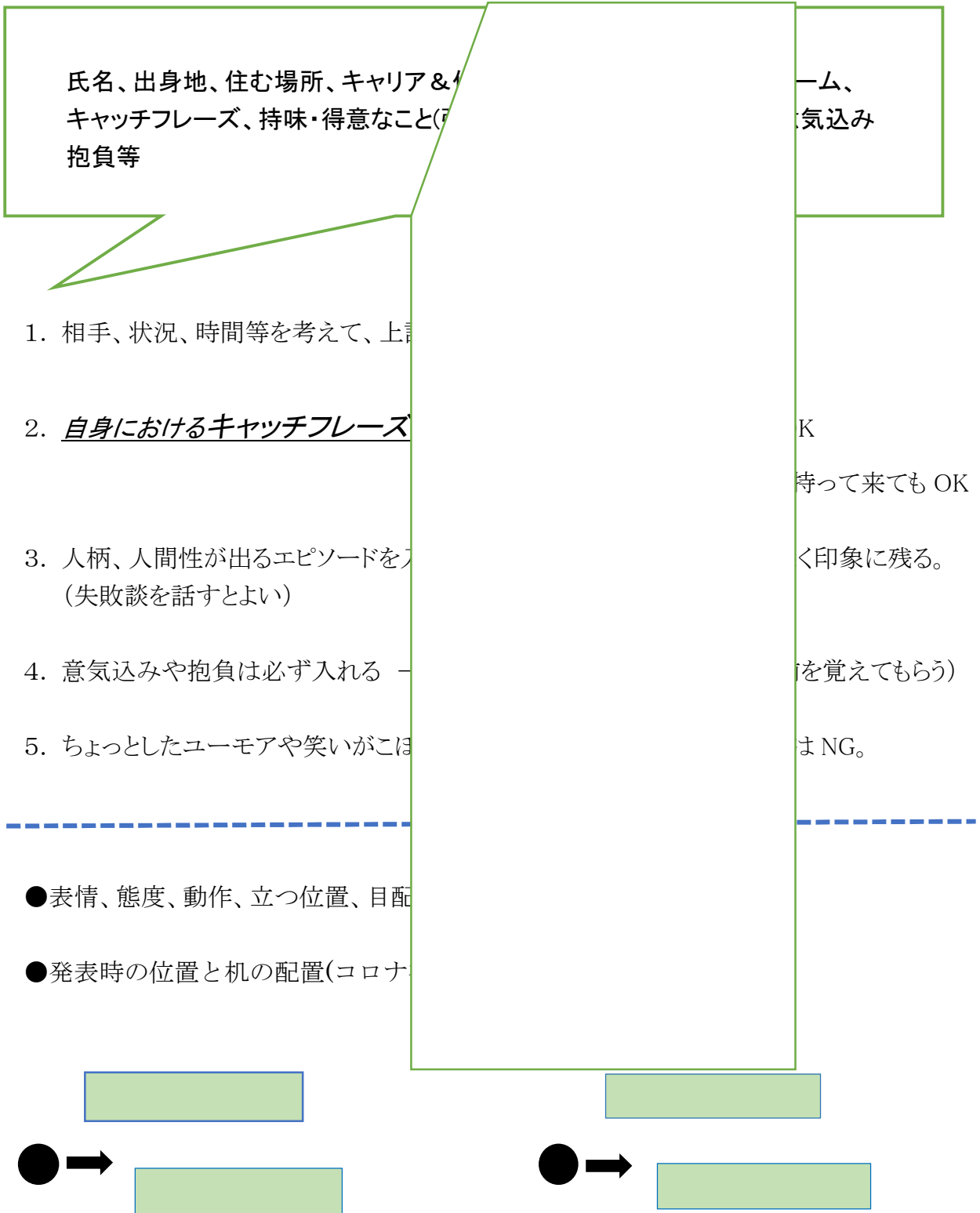
②

③

3. Q&A

●**挨拶**

# 自己紹介の仕方





## 第4の波と新社会人

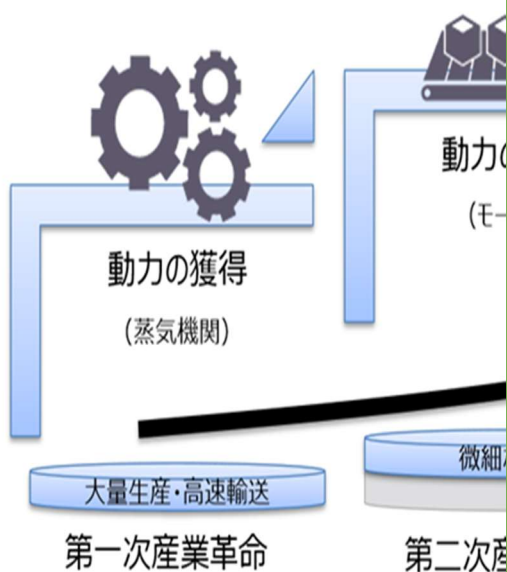
- ここに主催者さまのロゴや社名を入れるとサブ表紙らしくなります。



## 第4の波と新社会人 = 変化が当たり前の時代

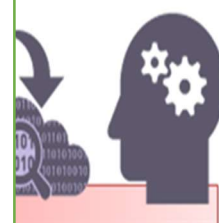
- 今後、IoT、ビッグデータ、人工知能をはじめとした新たな技術（※）により、グローバルに「第4次産業革命」とも呼ぶべきインパクトが見込まれている。

（※）あらゆるモノや情報がインターネットを通じて繋いでリアルタイムで情報をやり取りしつつ（相手を逐一受けずに判断・機能し（自律化）効率を高めるとともに新たな製品・サービス



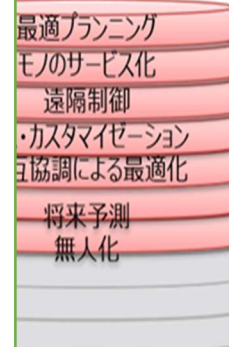
(出所) 経済産業省 新産業構造部会 第1回事務局資料 (平成27年9月17日)

- 時代に応じて、働く人の役割はどう



### 自律化、相互協調

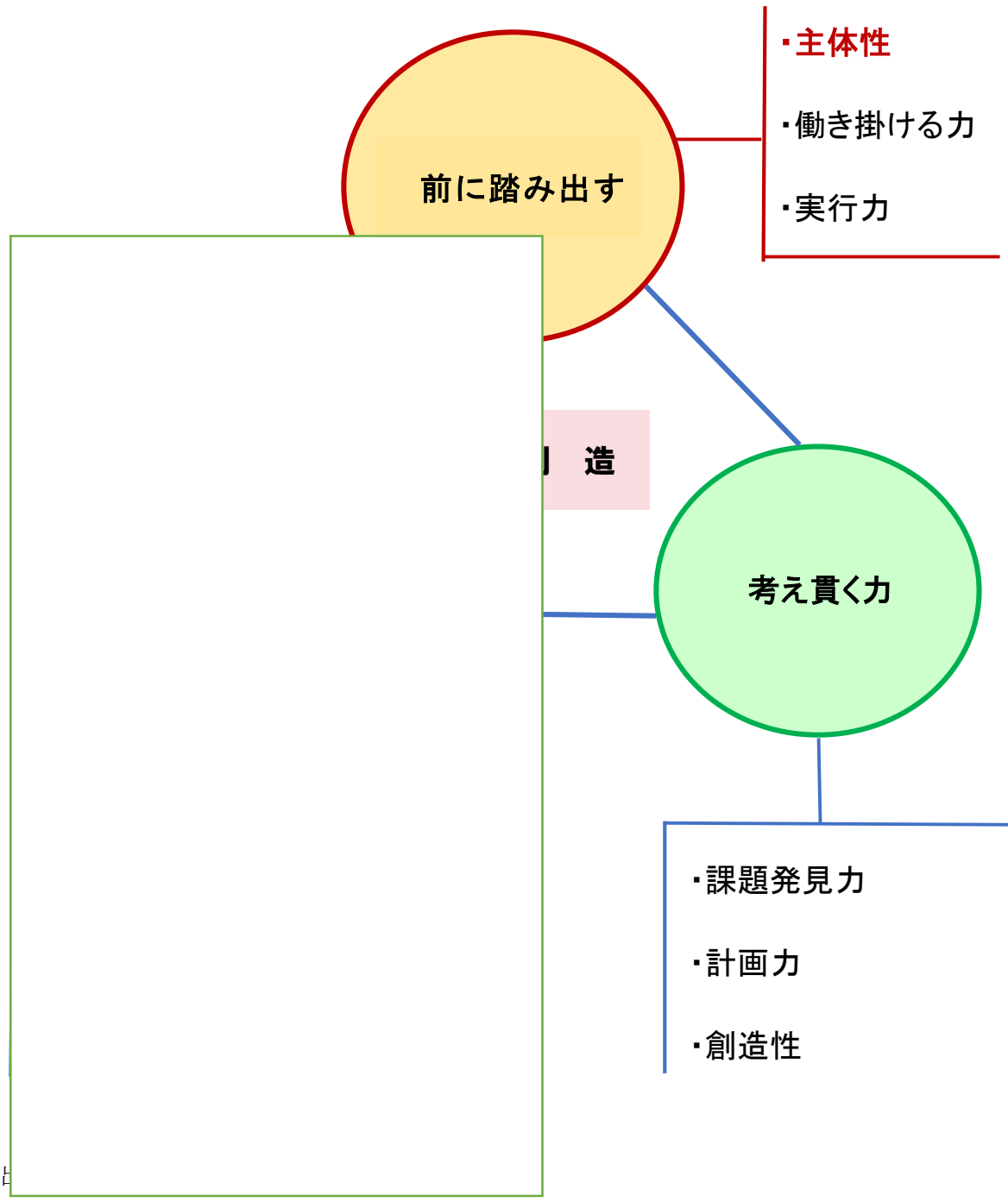
IoT  
人工知能  
(ディープラーニング)  
ビッグデータ、クラウド



### 四次産業革命

# 社会人基礎力とは何か

～ 3つの能力と12の能力要素 ～



# 主体性とは何か — ①

●主体性とはどのようなものか、下記の言葉を参考にして話し合ってください。

- ① そんな
- ② すいません！  出来ないと思います。
- ③ そのことは  です。
- ④ これは  です。
- ⑤ そんな、、、急に言われても、、、
- ⑥ 手元にないものが多くていい仕事が出来ないですね、、、
- ⑦ 言わ 、、、
- ⑧ 会社方針だから、、、仕方ないですね、、、
- ⑨ どうせ  いますよ、、、
- ⑩ 仕事って  ですかねエ～
- ⑪ 指導  分からないのです、、、
- ⑫ 挨拶するのに挨拶してくれない！
- ⑬ 、、だから動けませんでした、、、
- ⑭ 余り、、、仕事  を  
したくないので、、、



信長が認めた！

## 瀧川一益の才智

皆さんは、瀧川一益という武将をご存じだろうか？織田信長の配下の武将で鉄砲に詳しく、射撃の名手と言われている。が、信長は一益の射術よりも、彼の才智を高く認めていた。雄弁家ではないが、彼の理論立てた弁才はもっともらしく聞こえ、又まじめで、常識もあり、それでいて中々、融通がきくのである。よって、外交の衝に当たらせると適材であると見ていた。

信長は当たり前な顔をしていたが、一益は信長の言葉の裏で彼の心の息遣いを感じ取っていた。

「しからは、三河殿始め家臣一統にも、もはや当家との和盟に異存なく、将来の連携を約束されたと言うか」

「御意でございます」

「大儀であった」

ここまで訊いてから信長は初めて、一益に労いの言葉を言った。

君臣の間に、つぶさな報告や余談話が交わされたのは、それから後のことであつたらしい。

出所:

Q. 「一益の才智」とはどんなところか？考え付くことすべてを上げて下さい。