

その新人研修、社員の身になってますか？

＼年間200社900人超の新入社員研修の設計から学ぶ／
**新入社員研修の効果を
上げる3つの方法**

効果的な新入社員の研修の構築をするための
3つのポイントを解説し、
企業成長に直結する社員育成をサポートします

Point I	学びと定着、全ての土台は〇〇.....	6
Point II	さらに学びと定着を深めるために 講師がすべき工夫.....	10
Point III	研修を研修だけで終わらせない たった1つの方法.....	13
Conclude	全てを網羅した研修を設計するには..	16



新入社員A

研修受講理由が
「参加しろと言われたから」
「受けないといけないものだから」



こなすだけの研修となってしまう
吸収力はほとんど0
数週間後には**何も覚えていない**ような状態に

学びと定着、全ての土台は
目的や意欲 **モチベーション**



新入社員それぞれの中で
「何のために受けるか」
「研修を通して何を得たいのか」
が確立していれば、
自然と**業務に活きる学び**を吸収し
実践→定着の流れが作られる

モチベーションを引き出すために
受講前に**研修の目的**を考える時間を設けましょう

この会社・仕事を通して
何を得たいのか？

身につけたい知識や
スキルは何か？

なぜ働くのか？



研修を何のために受け
何を得たいのか？



研修レポートの活用をして
新入社員の動機づけや
研修の振り返りを促進しましょう

研修レポートには下記を記入させ
講師と上司で添削するのが◎

- ★はじめに考えた研修の目的・目標
- ★目的・目標が達成できたか(受講日毎)
- ★業務に活かす(実践する)こと

Point II さらに学びと定着を深めるために講師がすべき工夫 ⁷



受講者のモチベーション(=土台)が出来上がったら
あとは**教える側の講師の2つの工夫**で
さらに研修中の**学びを深め定着を促し**ましょう

工夫その①内容にメリハリをつける

なるべく多く伝えたい、
多く学んでほしいと

つい**単調に大切と思えることを全て**
伝えてしまいます



研修を終えた後には受け手には
何も残っていないということさえあり得ます
研修内容の**骨格とその肉付きに**
なっている部分を明確に伝えることが大切



工夫その②グループワークを活用

座学だけでは**知識だけ**で終わってしまい
記憶にも残りづらく実践どころか
知識の定着すら困難

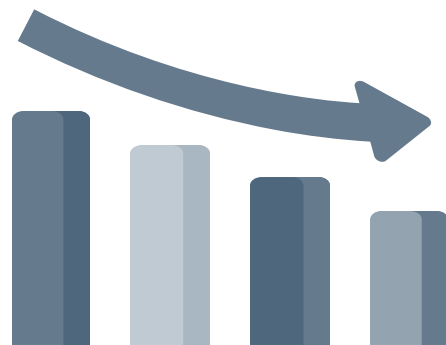


グループワークの活用で「聞く」以外にも
「考える」「書く」「話す(伝える)」ことで
知識を定着させましょう

同僚＆先輩社員とのワークで
お互いに刺激を受けることも効果的です

効果的な研修を実施する準備ができていても
人間が勝てないこと...**忘却**

ドイツの心理学者
ヘルマン・エビングハウスの発表した
エビングハウスの忘却曲線によると人間は



20分後には約40%
1日後には約70%
1ヶ月後には**約80%**
を**忘れてしまう**と言います

研修で得た知識やスキルを実践するためには
忘れないことが絶対条件

忘れてしまう前に**実践→振り返り**のサイクルを
定着させる必要がある



定期的に研修の内容を思い出すために
直属の先輩や同僚との**「共通言語」**を作る

研修で教えた内容を
研修中だけの言葉とせず
キーワードとして
日常業務の会話の中で使う



行動目標や内省のポイントになり
忘れられることなく
日々の業務に定着していく



3つのポイント全てを考慮した研修を
社内リソースで構築していくのは**難しい**



外部のプロの研修講師の
設計 & 指導のもとであれば
社内リソースのコストは0



しかし...

研修にかかる**費用が大**
社員の**一斉受講**が基本
日程の**融通が効きづらい**
遠方の研修受講施設まで出向く必要がある



助成金の活用で実質無料で研修受講が可能

助成金申請にかかる手間も最小限！
申請から受給までをフルサポート

1人から設計可能

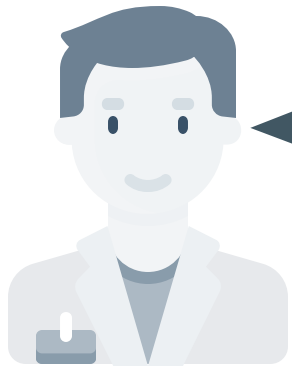
社員様それぞれに合わせてカスタマイズ

業務や勤務状況に合わせて調整可能

「1日フルでの研修を4日間」「午前中2時間だけを10日間」など

オンライン・出張授業対応

研修制度が確立されていなかったA社様



弊社では会社規模の拡大に合わせて研修制度の確立と研修費用を助成金で補填する手法を検討していましたが、助成金手続きが煩わしすぎて諦めていました。

そんな時に貴社ご紹介いただき、煩雑な部分を請け負ってくれるのなら是非とご依頼をさせていただきました。

研修制度については当社の課題をお伝えしたところ、「貴社の課題に合わせてこんな研修はいかがですか」と的確な研修提案をいただき、役員会議で稟議を上げて実施の運びになりました。

その翌年から実施しておりますが、数年かけて導入後の**社員の離職率を約10%下げる事ができています**。同時に**助成金も毎年数千万円受給**できているので、採用～育成のコストに充てる事で大幅に経費削減に繋がっています。

今後も制度が続く限りお願いするつもりです。

この資料が**効果的な新人研修を構築し**
新入社員を即戦力とし、**企業を成長**させる
一助となりましたら幸いです

会社概要

会 社 名 : Next HUB株式会社

所 在 地 : 〒532-0011 大阪府大阪市淀川区西中島
4丁目2-21ミツフ新御堂筋ビル10F

代表 電話 : 06-7662-7302

設 立 : 2014年7月

代表取締役 : 檜原 洋平