

# IT人材開発フォーラム

第18回

自律的に成長し続けるための新人研修  
～新人の、新人による、新人のための研修～

議事録

日時：平成24年12月20日(木) 18時30分～21時00分

場所：東京都品川区大井町「きゅりあん」

プログラム

1. 開会
2. あいさつ：フォーラムの趣旨について
3. テーマ：自律的に成長し続けるための新人研修  
～新人の、新人による、新人のための研修～  
話題提供者：高橋 浩也 氏(株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ)
4. 次回の連絡
5. 閉会

The logo for OICOS, featuring the word "OICOS" in a bold, sans-serif font. A small red square is positioned above the letter "I".

## ■ あいさつ

座長・石井真司より、フォーラムの趣旨紹介。

IT業界で人材をどうやって育成していくか、人に焦点を当てている。IT業界の人が生き生きと働き、元気になってほしい、若い人にもこの業界を目指してほしいという主旨で開催。

## 第 18 回テーマ:自律的に成長し続けるための新人研修

～新人の、新人による、新人のための研修～

話題提供者: 高橋 浩也 氏 (株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ)



## ■ 話題提供者 プロフィール

高橋 浩也氏 (株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ)

2002 年入社(SE歴4年+人材開発歴7年)。主に若手育成教育の企画、実施を担当。

異動当初、SE 経験を活かし技術研修の講師を担当。2年前より、若手育成全般を主担当。

### 自己紹介

**■ 高橋 浩也 (タカハシ ヒロヤ)**  
**■ 2002年入社 (SE歴4年+人材開発歴7年)**  
**■ 主に若手育成教育の企画、実施を担当**

- 異動当初、SE経験を活かし技術研修の講師を担当
- 2年前より、若手育成全般を主担当

**■ 会社・現場のため (適性なコストで、最大限の成果を出す)**  
**■ 若手の将来のため (40年間、成長し続ける人になる)**

人材開発部として、上記のために”できること”を探求し、企画・実施しています。  
これを機に受講者の皆様と、情報を共有し、つながりが持てましたら幸いです。

INTERNAL USE ONLY 6 All Rights Reserved. Copyright ©富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ 2012

## ■ フォーラムダイジェスト

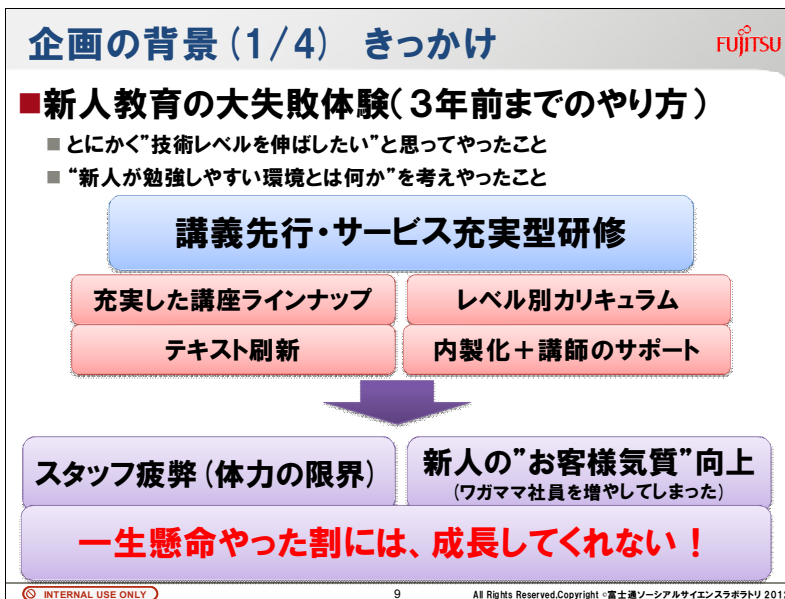
<これまでの経緯>

2009年までの弊社の新人研修の企画は講義先行・サービス充実型研修であった。

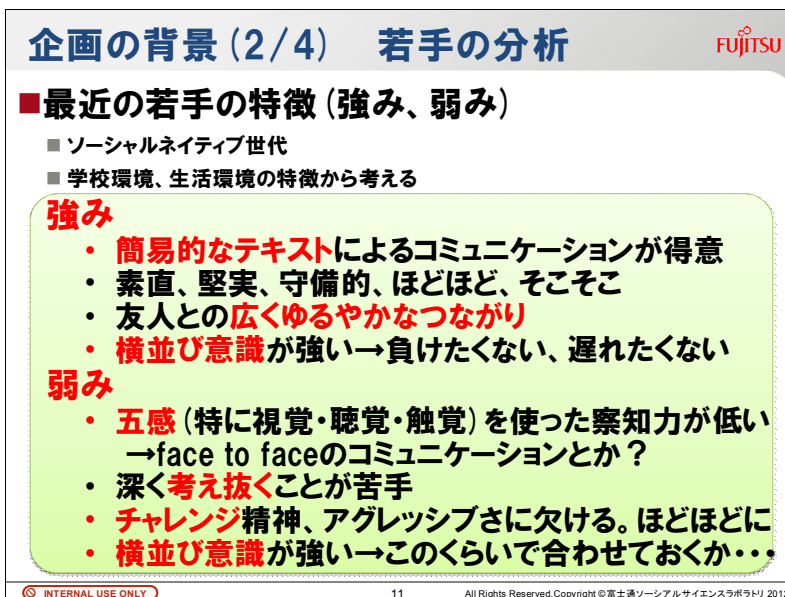
教育カリキュラムは講義が3分の2で、3分の1がチーム演習で構成。現場のニーズに応えるためにとにかく”技術レベルを伸ばしたい”と思い、講座ラインナップを充実させ、テキストを刷新し、新人が勉強しやすい環境を整えた。しかし配属後の新人の評判も今ひとつ。一生懸命やった割には、成長してくれない、むしろ我儘な社員が増えてしまう状況で、やればやるほど、疲労感も大きくなっていった(資料 A)。

そこで、方針転換。まず、若手の分析を試みた(資料 B)。職場環境も若手をじっくり育てる余裕がなくなってきたので(資料 C)、その結果、どんな環境でも今後成長し続けられる人にしたいという目標が定まり、知識スキルの身につけ方を学べるようにすることに注力するようにした(資料 D)。

資料 A



資料 B



**企画の背景 (3/4) 職場の分析** FUJITSU

■ **職場環境の変化**

- 年功序列+長期雇用+OJTの育成システムの崩壊→OJT依存の限界
- 職場が新人に求める期待度が年々上昇！しかも広範にわたる！

**厳しいコスト管理**    **技術革新スピードの上昇**

育てる余裕がどんどん無くなっている！

ほったらかしにされる可能性が高い！

45年、どんな環境でも  
成長しつづけられる人にしたい

どんなやり方が良いのか？

INTERNAL USE ONLY    12    All Rights Reserved.Copyright ©富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー 2012

**企画の背景 (4/4) 人材育成のトレンド** FUJITSU

■ **知識重視→経験重視**

■ **講義→グループワーク、PBL**

■ **教わる→自ら学ぶ、学び方を考えだす**

具体的経験を積む

内省する

教訓を引き出す

新しい状況に適用する

経験学習モデルに則した  
**講義なし・セルフサービス型**

INTERNAL USE ONLY    13    All Rights Reserved.Copyright ©富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー 2012

## &lt;実施内容&gt;

入社前教育・新人教育の実施目的は「自律的に成長できる社員になる」とした。

[心][体][技]の分類で説明すると、力の注ぎ方は、心の仕事の目的意識の探求が70%、体の仕事を成し遂げる行動力の獲得が20%、技の必要な知識スキルの習得が10%ぐらいのイメージ。心が上手くいけば、体、技はついてくるという考え方をもっている(資料E)。

## 入社前教育(資料F~J)

入社前教育には特に注力している。(ここに力を入れると4月からの新人教育がとても楽になっていくため。)教育内容は社会人基礎力とIT基礎力を中心に行っている。10月にチェックテストを実施。その結果をベースに3月までにどうなりたいかを考えて目標設定させている。その後、月2回の報告書の提出とメールの近況報告を実施し、人事も入社前に新人各自のパーソナリティが把握でき、一人ひとりと信頼関係ができるレベルまでコミュニケーションをとっている。

IT基礎課題は、SEの考え方を身に付けてもらうための課題図書を読んでもらい、資格試験対策はEラーニングを受けてもらい、4月時点で基本情報は把握するようにしている。

**教育内容 (1/3) [実施目的、全体概要]** FUJITSU

入社前教育・新人教育の実施目的  
**自律的に成長できる社員になる**  
 [心] 仕事の**目的意識**の探求  
 [体] 仕事を成し遂げる**行動力**の獲得  
 [技] 必要な**知識スキル**の習得

■**入社前教育** (内定者) : 10月～3月  
 ■**新人教育** : 4～6月  
 ■**OJT** : 7月～翌年7月

INTERNAL USE ONLY 17 All Rights Reserved. Copyright ©富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー 2012

**教育内容 (1/3) [実施目的、全体概要]** FUJITSU

**入社前教育**  
**半年間の助走期間**  
 学生生活を仕事になぞらえ、自分の目標を作り、進捗を報告する  
 裏目的: 信頼関係の構築、新人教育のネタ探し

**新人教育**  
**3ヶ月間の全力走期間**  
 自分達で新人教育を最適化し成長する

**入社前教育から、かなり力を入れて実施しています！**

INTERNAL USE ONLY 18 All Rights Reserved. Copyright ©富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー 2012

**教育内容 (1/3) [入社前教育概要]** FUJITSU

入社前教育全体の流れ

**SSLトータルワークアウト: 成長ターゲットへの取り組み**  
 社会人基礎力、IT基礎力UPへ向けた行動

IT基礎課題 (計3回)

資格試験対策: 基本情報、応用情報、高度試験対策

グローバル (任意): 英語通信教育

定期報告 (月2回, 計12回)

内定式	キックオフ	中間報告会	午前免除試験①	午前免除試験②	午後対策講座1	午後対策講座2	午後対策講座3	入社直前ワークショップ	入社式
10	11	12	1	2	3	4			

INTERNAL USE ONLY 19 All Rights Reserved. Copyright ©富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー 2012

## 参考: 社会人基礎力


FUJITSU

▶ 平成18年2月、経済産業省では産学の有識者による委員会(議長: 諏訪原雄法 法政大学大学院教授)にて「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を下記3つの能力(12の能力要素)から成る「社会人基礎力」として定義づけ。

### < 3つの能力 / 12の能力要素 >

#### 前に踏み出す力 (アクション)


～ 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



- 主体性: 物事に進んで取り組む力
- 働きかけ力: 他人に働きかけ巻き込む力
- 実行力: 目的を既定し確実に行動する力

#### 考え抜く力 (シンキング)

～ 疑問を持ち、考え抜く力～



- 課題発見力: 現状を分析し目的や課題を明らかにする力
- 計画力: 課題の解決に向けたプロセスを具体的に準備する力
- 創造力: 新しい価値を生み出す力

#### チームで働く力 (チームワーク)

～ 多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



- 発信力: 自分の意見をわかりやすく伝える力
- 傾聴力: 相手の意見を丁寧に聴く力
- 柔軟性: 意見の違いや立場の違いを理解する力
- 状況把握力: 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
- 規律性: 社会のルールや人との約束を守る力
- ストレス管理能力: ストレスの発生場面に対応する力

経済産業省ホームページより

INTERNAL USE ONLY      20      All Rights Reserved. Copyright © 富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ 2012

## 参考: IT基礎力

FUJITSU

▶ 富士通SSL人材開発部にて、「社内でSEとして仕事をしていくために必要な基礎的な力(知識・スキル)」を下記6つの能力要素から成る「IT基礎力」として定義つけたもの。社会人基礎力を補うものさしとして作成。

### < 6つの能力要素 >

#### IT基礎力

#### プログラミング言語

入門レベルのプログラミング力

#### 文書作成

読み手を意識した文書作成力

#### 基本知識

ITに関する全体知識(HW, SW, NW, DB等)

#### 報連相

状況に合わせたコミュニケーション力

#### ITリテラシー

パソコンの基本操作力

#### 健康管理

健康に対する意識の高さ、行動力

INTERNAL USE ONLY      21      All Rights Reserved. Copyright © 富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ 2012

## 参考: SSLTWワークシート

FUJITSU

氏名: 富士通 本郷

### < 成長ターゲット >

研究、アルバイトを通じ技術力、人間力の成長させ、プロ意識を持つ

#### < ゴール(あるべき姿) >

1. 自分にとってのゴールを述べられる
2. 基本情報技術者取得している
3. 20%で新卒のスキルが伸びる
4. 新人としての謙遜性、教養がある

#### < スタート(現在の姿) >

1. プロが何であるかあいまいである
2. ITパスポートを持っている
3. 20%の勉強量は期待した程度
4. 世の中についてよく知らない、説明できない

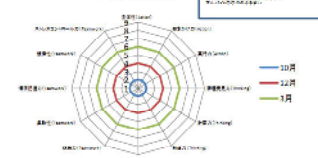
#### < ワークアウト >

- a. 卒業研究のチーム活動をどんどん良くする
- b. アルバイトで自分自身でできることを率先してする
- c. 基本情報の自己学習を計画的に行う。効率良く理解するための工夫を行う
- d. 勉強会をはじめ、徐々に新しい情報に接触する
- e. 新聞を毎日読む。新聞の読み方をいろいろと考え、読み方を工夫する
- f. ビジネス書籍を読む

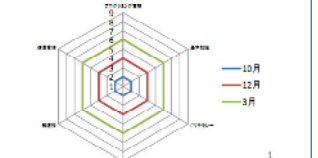
#### < 成長ターゲット、ゴール、ワークアウト設定の記録 >

- ・ 生活の中で最も時間の多い、卒業研究をベースに考えた
- ・ 料理と新聞はこれまでにほとんどやっておかなかったので、新しいことを初めてみたかった
- ・ 20%は技術力だけでは、良くないと考え、人間力も高める様として考えた

#### 社会人基礎力



#### IT基礎力



INTERNAL USE ONLY      24      All Rights Reserved. Copyright © 富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ 2012

## 新人教育の概要

新人教育は、資料K・Lのような構成になっているが、特徴的なのは、4月に一度システム開発実習を4日間やらせていること。たとえ入社前教育をしていても、まだこの時期では、個人の技術力不足とチームでの協働の方法がわからないことから、大抵演習がうまくいかない。そのことについて1日かけて分析させる。そして、そこで今後自分は何を学ぶべきかを考えさせている。そして再度、6月に総合演習を行い、成長を実感させ、有能感を持たせるようにしている。

## 資料K

### 教育内容 (2/3) [新人教育主要カリキュラム]

FUJITSU

- **導入教育 (9日 [0日] 15%)**      カッコ内は(日数 [前年度比] 構成比)
  - 社内規定関係、社内システムの使い方
- **基礎教育 (15日 [+3日] 25%)**
  - 仕事の基本動作、マナー、報連相、ライティング、グローバルなど
  - 仕事理解、人間関係、キャリアビジョン (CDS)
- **技術教育 (21日 [-4日] 34%)**
  - **開発基礎計画学習** (プログラミング、テスト、開発工程など)
  - その他基礎 (クラウド、ネットワーク/Linux、ITILなど)
  - 最新技術、技術の歴史 (Japan IT Week見学、DNA館見学)
- **総合教育 (16日 26%)**
  - **チーム開発実習** (Webサイト、Webアプリ開発)

変更対応可能

INTERNAL USE ONLY      25      All Rights Reserved. Copyright ©富士通ソリューションサイエンスラボラトリー 2012

## 資料L

### 教育内容 (3/3) [新人教育概要]

FUJITSU

★印は他社と協働で実施

Step1 4/2-27	Step2 5/7-6/5	Step3 6/6-29
<p><b>導入教育</b>                      入社式・健康診断等 (4/2)                      新人教育イントロダクション (4/3)                      NW利用規定/PC設定 (4/5)                      FUJITSU Way、SCD制度 (4/5)                      退職金説明会 (4/5)</p> <p><b>基礎教育</b>                      意識付け・マナー研修 (4/6)                      ＊仕事理解 (4/11)                      健康管理 (4/7)                      ビジネススキル基礎 (4/10-13,25-27)                      朝会の進め方 (4/10)                      ふりかえり入門 (4/12)                      日経TEST50、新聞の読み方 (4/24)</p> <p><b>技術教育</b>                      模擬試験 (4/4)                      SDEM基礎 (4/23)</p> <p><b>総合教育</b>                      システム開発実習I (4/16-19)                      (HTMLによるWeb作成)</p>	<p><b>導入教育</b>                      本部説明会・懇親会 (5/9)                      配属面談・健康面談 (5/21-25)                      ホームページ作成 (5/14-6/5)                      必須eラーニング (5/14-6/5)</p> <p><b>基礎教育</b>                      TOEIC (5/7)                      ＊人間関係 (5/7)</p> <p><b>技術教育</b>                      ＊Japan IT Week見学 (5/10)                      計画学習 (5/14-6/5)                      ～能力・経験別にスキルを高める～</p> <p><b>アルゴリズム</b>                      Javaプログラミング                      サーブレット/JSP                      ソフトウェアテスト                      Linux,ネットワーク                      データベース                      Word,Excel,PowerPoint</p> <p><b>ITIL対象講座</b> (5/21,22) ＊選択                      Java試験 (6/1)                      クラウド基礎 (6/1)</p>	<p><b>導入教育</b>                      ＊DNA館見学 (6/27)                      仕事裏・eFOCUS/業務研修 (6/15)                      トレーニングフォローイントロダクション (6/29)                      小論文・決意表明 (6/30)                      配属発表 (6/29)</p> <p><b>基礎教育</b>                      ストレスコントロール (6/8)                      セルフケア (6/10)                      プロフェッショナルスタンス (6/25)                      匠セミナー (6/28)                      キャリアビジョン (6/28)                      報告書作成 (6/28)</p> <p><b>総合教育</b>                      システム開発実習II (6/6-21)                      (サーブレットJSPによる開発)</p>
全体ふりかえり(月2回)、定期報告(週1回) 社会人基礎力、IT基礎力の評価(計2回[4月,6月])		

INTERNAL USE ONLY      26      All Rights Reserved. Copyright ©富士通ソリューションサイエンスラボラトリー 2012

<重点ポイント>

育成方針に沿って、チーム活動・個人活動内の協力と競争が発生するように、会話、対話、議論を意図的に使い分けている。また、実践前の準備、実践後のふりかえり・フィードバックを必ずサンドイッチで挟むことを習慣にするように求めている。全体的に「意識」「行動力」「知識」を一挙に手に入れられるように作っているが、最優先は意識。目先の知識より、意識（やりがい、楽しい、明るい、面白い）を重視している。100を教えて80を受け止めてもらうより、なにも教えなくても50学んでいることを目指している。そのほうが、あとで伸びる、という考え方がベースにある（資料M）。

資料M

**重点ポイント (1/3)** FUJITSU

**育成方針**

- 目的、目標を明確に示す（自分でも考える）
- 重要なことだけ教える（教えを求めたら教える）
- 実践させる（自ら考えともかくやってみる、失敗歓迎）
- できている・できていないをふりかえらせる

+

**教育の枠組**

- チーム活動・個人活動内の**協力と競争**
- 実践前の**準備**、実践後の**ふりかえり・フィードバック**

**意識 + 行動力 + 知識を一挙に手に入れられるように作る**

INTERNAL USE ONLY 29 All Rights Reserved. Copyright ©富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー 2012

研修運営全般の権限委譲

新人に研修運営全般を任せている。その際、次のような質問を彼らに投げかけ、彼らに考えさせる。彼らが決めたことは基本的にOK。やってみて、結果を見て、「どう?」と聞いて、また考えさせている（資料N）。

資料N

**重点ポイント (2/3)** FUJITSU

- **研修をとにかくスムーズに進めたいんだけど朝会とか夕会って必要かな？**
- 新人教育期間中の全体目標って必要？**
- 明日のグループ、どうしようか？**
- 最適なレイアウト考えてみてよ**
- 明日の資料作ってみない？**
- 全体で話し合う場って、定期的にいる？**
- 打刻忘れって、みんなで何とかできない？**
- 来週のこのカリキュラム、必要？**
- みんながやりたいなら、やってみよう。**

INTERNAL USE ONLY 30 All Rights Reserved. Copyright ©富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー 2012



計画学習 (自分で決め、自分で学ぶ)

計画学習は5月連休前から始める。もともと採用時に情報系と非情報系で違い、さらに情報系の中でも、いろいろなレベルの人がいて、差が激しく、技術を一緒に学ぶことはできない。だから全員がそれぞれ目標設定をして、自分に合うことを学べばいいという発想で考えている。

上級者はだいたい一人で川上から全部やってしまうので、チームで勉強や作業をさせたり、ネットワークやLinuxの研修をつくって講師をやってもらったりしている(資料0)。

資料0

**重点ポイント (3/3)** FUJITSU

**職場に行ったら、どうなると思う？  
ひとりで**学びながら**仕事するんだ。  
計画学習は、その時へ向けてのリハーサルだ。**

**研修をやれば手取り早いけど、  
そうしない意味わかる？**

**学ぶためのテキストは各個人で見つけて欲しい  
スケジュールは各自で管理しよう**

**これら技術をここまで身につけて欲しい。**

**チームで勉強・作業したことある？  
このカリキュラム、研修作って、  
講師やってみる？**

INTERNAL USE ONLY 31 All Rights Reserved. Copyright ©富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー 2012

<ふりかえり>

よかった点は、やってみるクセ、ふりかえるクセが定着したこと。お互いストレートに議論する、対話するとい  
うことができるようになった。また他責から自責で物事を考えられるようになっている。  
またこのやり方だとリアルな講師がいないので、効率化によるコストダウンが図れた。

改善点は、深く考える力(論理的思考力、創造力)がなかなか伸びないこと。そして技術スキルが昨年レベ  
ルに届かなかったこと。しかし、勉強会の発足等積極的な行動が継続しているので、その後の成長が期  
待できる。

今後へ向けでは、考え抜く場づくり、トレーニングの整備や五感を使ったコミュニケーションの場づくり、  
世代、企業を越えた競争、協働の場づくりを考えている。

以上