

SFC-SBC・卒業生マイゼミ 企画書 「わたしたちの新入社員研修」

企画書 v2

SFC卒業生人事職有志
発起人・遠藤 忍(マクロミル)

あんた誰

遠藤 忍

2007年総合政策学部入学／2011年卒／2013年大学院修了
株式会社マクロミル 人事部 人事企画ユニット 人材開発グループ

言語教育/多文化共生が専門の古石篤子研究会に所属、主に学習者の動機づけを中心に研究。茨城県で実施される英会話コンテストの分析を実施し、2012年度秋学期 大学院「加藤賞」を受賞。他に、教育政策・教育実践研究、社会言語学、教育心理学といった分野に従事。「prayforjapan.jp多言語翻訳プロジェクト」の実践をまとめた研究が社会言語科学会 第30回研究大会にて発表賞受賞。2011年度・2012年度のSFC Student Awardを受賞。教員免許(中高英語、中学社会、高校公民)を取得。

ドイツ語研究室などのSA/TAの他、キャンパスツアーガイド、未来創造塾ハウスプロジェクトといった活動に参加。学外では、イルミネーション湘南台、文部科学省熟議協働員、また2011年の震災発生後は、プロジェクト結、アカデミーキャンプといった、教育文脈での復興支援活動に参加。

2013年4月に、マーケティングリサーチ会社のマクロミルに入社。消費者購買履歴データのデータ分析に1年半従事した後、2015年1月から人事。人財育成を担当し、新卒社員研修や全社向けセミナー等の企画に従事。

趣味は、写真撮影と、デザイナーズ銭湯巡り。特技は、司会とワークショップ運営。30歳以降は公立学校の教員になることを目論んでいる。



「卒業生マイゼミ」とは？

SFCの卒業生が、自分のゼミを開講できる

なかなか検討する時間が取れない課題や会社で取り組みにくいプロジェクト、現役生に教えたいテーマを取り扱い、未来創造塾SBCで合宿型のゼミを開催

未来創造塾 SBCとは

Student Build Campus <http://sbc.sfc.keio.ac.jp/>

慶應義塾大学の学生たちが、未来創造塾 EAST 街区を舞台に自らが望む学びの場を自らの手でつくっていく。それが SBC です。創設者の福沢諭吉先生以外は皆等しく学びの仲間であるという慶應義塾の理念に則り、「学生」皆が半学半教の精神で学び合い、高め合う。SBC は全く新しい試みでありながらも、大切にしてきた精神も重んじる、全塾を挙げたプロジェクトです。

SBC合同研究会は、学生と教員が中心にプロジェクトを実施していくというSBCの意志を体現するコアの部分となります。SBCのヴィジョンづくり、プロジェクトの企画・運営・広報、情報インフラ、エネルギー管理、建築・ランドスケープの計画・設計・施工に至る幅広い研究対象に対し、自分たちの発意で自分たちの力を合わせて実行に移す活動を行ないます。

卒業生 マイゼミ 予定

2017年度春学期開講授業・SBC入門の後半において、以下日程においてSBCを利用した合宿を実施。

- ・ 初回：2017/05/16 20:00-21:30 プロジェクトテーマの共有（各ゼミのテーマ共有）
- ・ 中間：2017/06/13 20:00-21:30 中間発表（課題抽出・提案のドラフトの共有）
- ・ 最終：2017/07/11 20:00-21:30 最終発表とクリティーク

上記3回以外の日程では履修者が自分達でグループワークを進めていく。

プロジェクトのテーマは卒業生より提供され、実際の現場で活用されることを前提としている。



課題意識と、解決したい問題

新人・若手層が疲弊することなく、イキイキと働くには？

「やりたいことができない」「思った以上にしんどい」「こんなはずじゃなかった」
そんな苦しんでいる若手に、「これだからイマドキの若い奴は」なんて言うのは間違っている
それでも彼らが直面する、社会・ビジネスの厳しさを乗り越えるための基礎インプットは
そもそも何なのか、そしてどうすれば彼らに身につけられるのか

人材育成 サービス 各社の見解

- ・「安心と信頼の基盤」づくり+「ものの見方」の育成（リクルート）
- ・「自立・主体性」「コンプライアンス」「デジタル化」（インソース）
- ・「実行力」「思考力」「協働力」（アチーブメント）

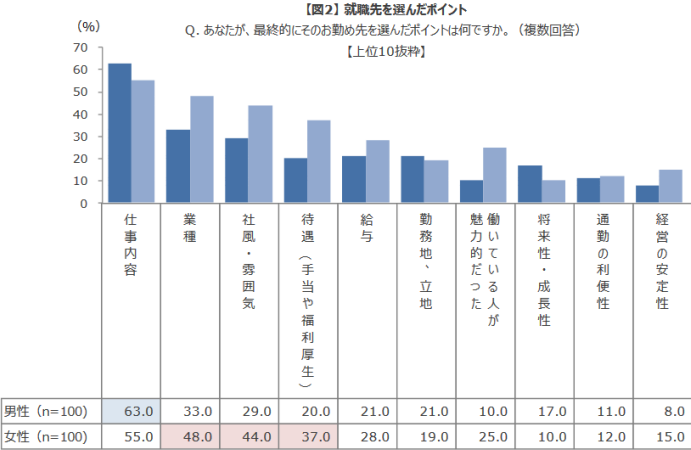
企業人事 の見解

- ・社員一人ひとりの才能と情熱を解き放つための1on1（ヤフー）
- ・「楽しさから学ぶ」「体験から学ぶ」「プロから学ぶ」（Cookpad）
- ・「仕事の変化」「若手の変化」「職場の変化」（博報堂大学）

➤ いわゆる「イマドキの若者」自身に、考えてもらおう！

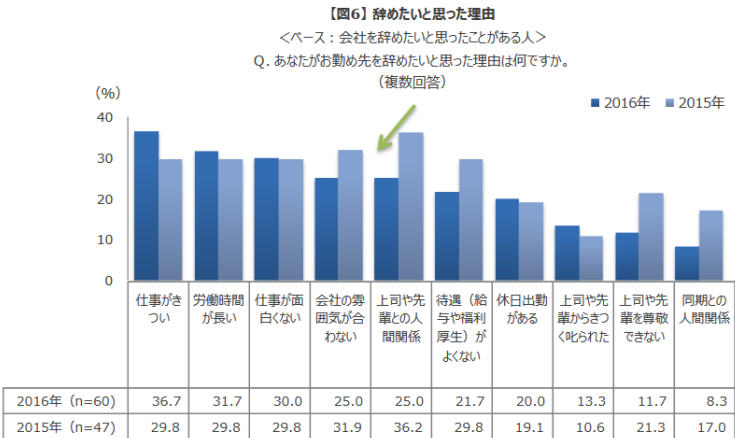
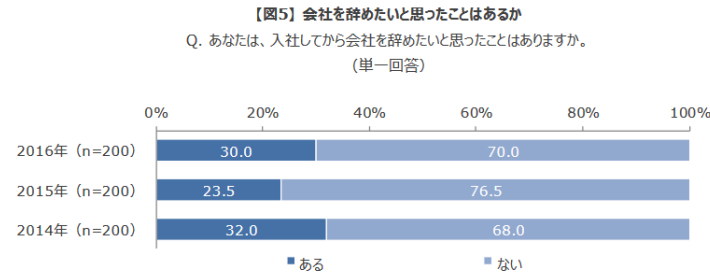
課題に関連するサーベイ結果

マクロミル「2016年 新社会人の意識調査」
https://www.macromill.com/r_data/20160603_freshman/index.html



■ 入社してわずか1か月半で、3割が「会社を辞めたい」と思ったことがある

入社してから会社を辞めたいと思ったことはあるかたずねたところ、5月上旬の時点ですでに **30%**が「ある」と回答しています。前年と比べると7ポイントの増加です。【図5】



ゼミ企画：取り上げるテーマ

ゼミ タイトル

わたしたちの新入社員研修

～大学生が考える、「求められる人物像」と「その育ち方」～

解決したい 問題

昨今、多くの企業・人事担当者が、若手・新入社員層の研修に課題感を感じている。早期離職やメンタルヘルス問題、長時間労働の弊害などの問題に端を発して、「これまでと同様」が、若手層に通用しなくなっており、打開策を見出しにくい。

学生と社会人のギャップに一番苦しむ当事者である、若手層と同世代の大学生達に、若手の特性と企業の求めるものの間をとり、あるべき育成方法を考えてもらいたい。

ゼミの ゴール

- ゼミ生が、ビジネスパーソンに求められる本質的な要件を自ら発見し、将来の自身のキャリアを切り拓く上での軸とすることができる
- これを通じて、ゼミ生が自己の見つめ直しを行い、キャリア選択に繋げる
- 社会人側が、若手層のリアルな意見を持ち帰り、業務に活かす

ゼミで 得るもの

- プロジェクト運営のスキル（会議運営/論理思考/問題解決 etc）
- ビジネスパーソンの思考/志向（知見、ロールモデルとの出会い）
- 自己のキャリアを考えるきっかけと時間

ゼミ企画：想定する成果物

問題設定

- a. 昨今の「若手・新人層」世代の、志向性・行動特性といった面の特徴はなにか
(※若手・新人層は、2016年～2020年の間に新卒社員として入社する世代を想定)
- b. 企業側が人財に対して求めること（特に新卒社員の入社1年後まで）はなにか
- c. 企業側が「若手・新人層」世代に対して抱く課題感は何で、ギャップは何か
- d. この差分を埋める人財育成の1) コンセプト、2) 重点領域、3) 方法、は何か

提案の内容

- 1) 確実に提案を完成させていただきたいもの
★問題設定のa～cに対するゼミ生の見解、問題設定dの1)の提案
- 2) プロトタイプで構わないので最終発表では必ず提案をしてほしいもの
★問題設定dの2)と3)への提案
- 3) これが提案されるとマイゼミ企画として大成功といえるもの
★問題設定dの2)と3)の一部として、学生から社会人へのスタンス
チェンジを目的とした滞在型の1泊2日程度のプログラム案

成果物形式

- PPT等による詳細報告書ドキュメント
 - 後述する実施体制の協力者（コアサポーター・ゼミサポーター）に配付
 - この報告書の内容に基づく施策実施等は配布者のみノンクレジットで許可
- サマリレポート
 - SBC・卒業生マイゼミの広報用成果物として一般公開

ゼミ企画：実施コンテンツと体制

マイゼミ 合宿予定

- 合宿①：自己紹介・アイスブレイク、簡易チームビルディング
テーマと問題設定共有、問題設定 a～c のリサーチ作業計画
- 合宿②：問題設定 a～c に関するリサーチ結果発表・フィードバック
問題設定 d の立案／精緻化のためのディスカッション・作業計画
- 合宿③：最終レポート納品・発表実施、フィードバック、成果物展開のための作業計画
ゼミ中の学びの振り返り実施

合宿外の 作業

- デスクリサーチ：問題意識に関係する本・論文・文書の情報取得と整理
- インタビュー：学生、社会人（若手新人層、人事、マネジメント層）へのヒアリング
- チーム内議論：持ち寄った情報・データを報告書に落とし込むための議論
- 担当者への報告：担当者(遠藤)への週次進捗報告

ゼミの 運営協力 体制

- ゼミ生：SBC入門履修者のうち、「わたしたちの新入社員研修」をテーマ選択した学生
- 担当者：このマイゼミの運営責任者。遠藤が担当。ゼミの運営方針等の意志決定を行う
- コアサポーター：このマイゼミの運営に中心的に関わる社会人サポーター
 - ✓ 参加条件：合宿に1回以上参加でき、不参加回もリモートor事後フィードバックを行える
 - ✓ すること：ゼミのテーマのブラッシュアップ、ゼミ生との議論・成果物へのフィードバック
 - ✓ 加入条件：SFC出身であり、人事職/人事系サービス企業/マネジメントに従事している
- ゼミサポーター：ゼミ生のリサーチ・成果物作成過程において協力する社会人サポーター
 - ✓ すること：ゼミ生からのヒアリングへの協力、中間・最終発表成果物へのパブコメ
 - ✓ 加入条件：出身大学は不問。1) 若手新人層の方、2) 事業会社人事職/マネジメント職の方

正解はなくても、答えは導き出せます

その答えは、「未来からの留学生」たちが知っているはずです

今も不変の「問題発見・問題解決」の機会を

滞在型教育を通じてみなさんで創造しましょう

それが何より、これからの人財育成に必要です