

入社6年目研修 ～組織を動かす「中核人材」としての視座と実践～

概 要	入社6年目社員が培ってきた確かな実務遂行力を基盤に、さらなる付加価値を生む「判断」と「育成」の視座を獲得する。独自の思考ツール「Quest3」を用い、現場の状況に応じた目的志向の意思決定力を高めるとともに、後輩を共に歩むパートナーとして導く対人スキルを習得する。実務の完遂者から、組織の最適解を自ら描き出す中核人材へと役割を拡張し、組織全体の成果最大化に貢献する意識を醸成する。
手法	講義・グループワーク・ディスカッション
所要時間	6時間
担当講師	

【プログラム例】

プログラム	項目	手法
【導入】	研修目的、ゴール、アイスブレイク	ディスカッション
6年目社員の役割	・6年目社員の立ち位置の認識 ・立場の認識 ・役割認識(ワーク) ・情意評価の解説	講義 ワーク
ワンランク上の仕事術	・ワンランク上とは？ ・なぜワンランク上を目指すのか？ ・ワンランク上の人材の「在り方」 ・ワンランク上の仕事、行動を考察（ワーク） ・ワンランク上を「在り方」を目指す「Quest3」（ワーク）	講義 ワーク ディスカッション
リーダーシップ(影響力)考察	・リーダーシップの考察 ・コンセンサスワーク「NASA」 ・リーダーの影響 機能的リーダーシップの振り返り	講義 ワーク ディスカッション
後輩との関わり	・先輩社員の行動振り返り（ワーク） ・OJT実践「3つのポイント:思考の自立、経験学習、客観的評価」 ・指導スキルの習得（Iメッセージ、SBIモデル） ・育成計画立案（ワーク）	講義 ワーク
【まとめ】 明日への決意と 実務への落とし込み	・学びの振り返りと「マイ・キーワード」の選定 ・「最初の一步」アクションプラン策定(ワーク) - チーム内共有と全体共有	講義 ワーク

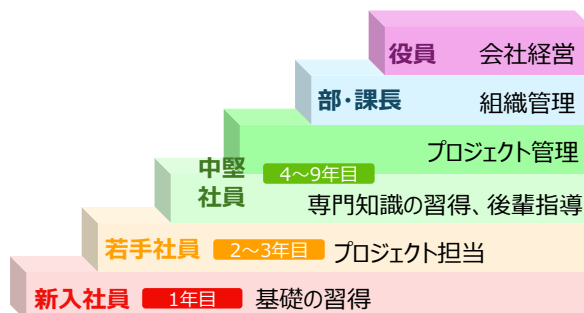
入社6年目研修 ～組織を動かす「中核人材」としての視座と実践～

研修の考え方

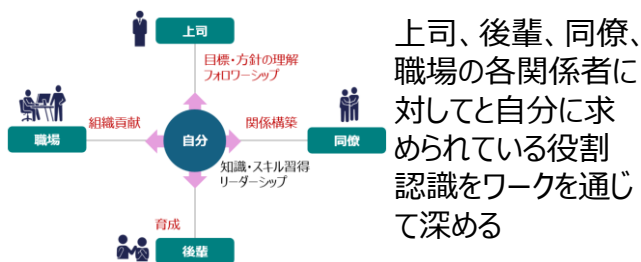
これまでの実務遂行から、専門の深化、後輩指導、プロジェクト管理など、中堅社員として求められる立ち位置のマインドセットをする。その上で求められる役割を言語化して認識する。その実践ツールとして具体的手法「Quest3」を通じて、目的から逆算する思考の習慣化を図る。後半は、その視座を対人関係へ広げ、後輩を共に歩む「パートナー」と捉え直すことで、スキルだけでなく、志の伝承を促す。以上、個人の自律から組織の共創へ繋げる一貫した流れにより、現場を牽引する中核人材への進化を図る。

「立ち位置」の認識

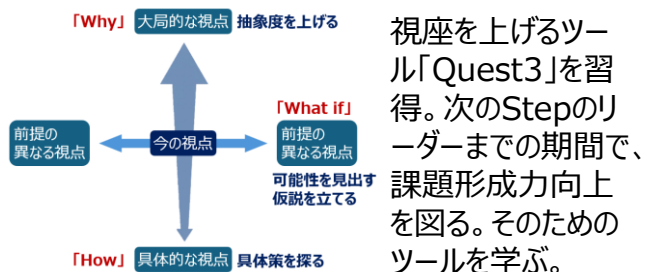
全体の階層から置かれた「立ち位置」を把握することで、中堅社員として求められている役割を正しく認識する。



役割認識



ワンランク上の仕事術「Quest3」

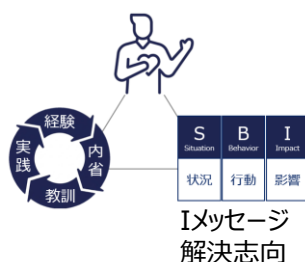


リーダーシップ(影響力)考察



コンセンサスワーク「NASA」を通して、お互いの影響力とその機能を認識(タスク、ヒューマン)

後輩との関わり



OJTの3つのポイント「思考の自立」、「経験学習」、「客観的評価」を認識し、具体的な指導スキルを習得。さらに育成計画立案のミニワークで実務視点に落とし込む。