



第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会

2020年度 社員研修実施計画

「2019年度実施内容の見直しと再チャレンジ・試行」 に向けたジョブコーチとしての取り組み

○ 山本 恭子
熱田 麻美

(みずほビジネス・チャレンジド株式会社 企画部 職場定着支援チーム ジョブコーチ)

1. 2019年度社員研修実施概要

【 実施スケジュール 】

- ①JCによる研修の告知： 2019年7月29日（月）～8月2日（金）
- ②各自申し込み・応募： 2019年8月23日（金） 〆切
- ③研修申し込み確定： 2019年9月2日（月）
- ④各研修テーマ実施： 2019年9月～2020年2月

【 研修テーマ 】

参加予定人数73名

	研修テーマ	実施時期	定員
研修1	「みずほブランドについて ～みずほの企業理解」	①2019年9月 ②2020年1月	①10名 ②10名
研修2	「ビジネス文書作成」	2019年12月	10名
研修3-1	「障がい理解 ～ 聴覚障がい」	2019年11月	10名
研修3-2	「障がい理解 ～ 発達障がい」	2020年2月	10名
研修4	「組織作り ～ チームビルディング」	2019年10月5日	次長・リーダー23名

※研修テーマ1については同一内容を2回実施する。

※研修会場は本館3階会議室を利用（定員10名）。ただし、研修テーマ4については町田市民ホールを利用する。

1. 2019年度社員研修実施概要

【 申込み状況と実施スケジュール確定 】

申込み延べ人数 104名
受講実人数 92名

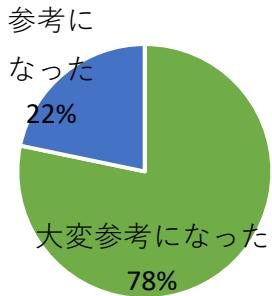
	研修テーマ	実施時期	定員
研修 1	「みずほブランドについて ～みずほの企業理解」	①2019年9月20日 ②2020年1月15日 ③2020年1月17日	①10名 ②9名 ③8名
研修 2	「ビジネス文書作成」	①2019年11月27日 ②2019年11月28日 ③2019年11月29日	①9名 ②7名 ③7名
研修 3 - 1	「障がい理解 ～ 聴覚障がい」	2019年11月15日	10名
研修 3 - 2	「障がい理解 ～ 発達障がい」	2020年2月4日	11名
研修 4	「組織作り ～ チームビルディング」	2019年10月5日	次長・リーダー20名

- ※研修テーマ 1 については申込み人数27名により、同一内容を3回に分けて実施することとなった。
- ※研修テーマ 2 については申込み人数23名により、同一内容を3回に分けて実施することとなった。
- ※研修テーマ 3 - 2 については定員10名のところを11名で実施可能と判断した。



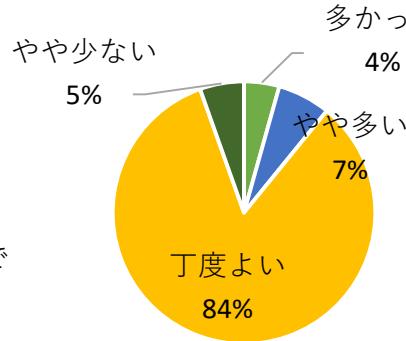
2. 受講後アンケート 総計

【研修内容】



・総じて評価が高く、「勉強になった」「有意義であった」「今後へ期待」とのコメントが多数であった。

【研修のボリューム】



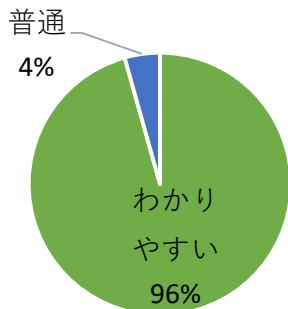
・おおむね適量の研修であるという一方、ビジネス文書においては「やや多い」の評価があった。

【気づき】



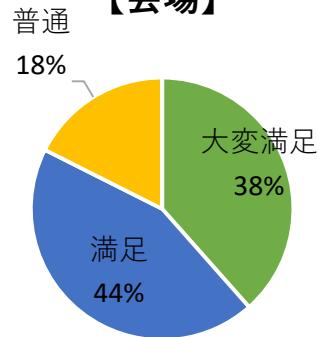
・「知らないことへの学び・気づき」は元より「改めての気づき」をコメントした社員が多かった。

【講師の説明】



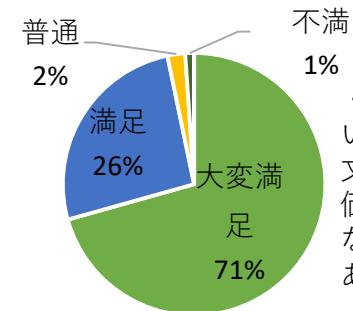
・カリキュラムの多様性、配布資料のわかりやすさ、体験型研修に対する賞賛のコメントが大多数であった。

【会場】



・社内会議室を利用することで移動のしやすさや使い勝手の良さはあるものの、受講人数によってはTV画面の見にくさや窮屈な印象があった。

【研修の満足度】



・総じて満足度は高いものの、ビジネス文書において自己評価の低さが不満につながるという事態があった。

3. 検証：社内研修実施における5つのコンセプト

①全社員が参加対象となる研修の実施により、自主的に研修を受講できる環境の提供

- ・2018年度受講延べ人数については66名であった。2019年度受講申込み延べ人数は104名であり、受講延べ人数は92名であった。
- ・2019年度受講延べ人数92名のうち実人数35名は、社内研修初受講者であった。
- ・オンラインチーム、データエントリーチーム、電子ストレージチームについてはほぼ全員が何らかの研修を受講している。

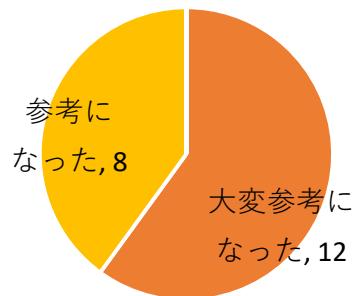
②多様な障がいを持つ町田本社において障がい理解を深めることが相互理解の第一

- ・障がい理解「聴覚障がい」については15名の受講申込み人数であった。実務で聴覚障がい社員と対応する社員を受講対象とし、受講実人数は10名となった。
- ・障がい理解「発達障がい」については17名の受講申し込みがあった。2018年度において同内容の研修を実施しており、受講済みの社員より再度希望があった。今年度については初めて受講する社員を対象とし、受講実人数は11名となった。

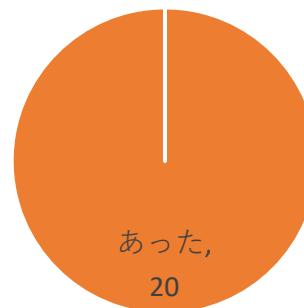
3. 検証：社内研修実施における5つのコンセプト

③リーダー・サブリーダー・次世代リーダー向け研修テーマの充実 ～多様な障がいを持つチームメンバーとの結束 「チームビルディング」 実演

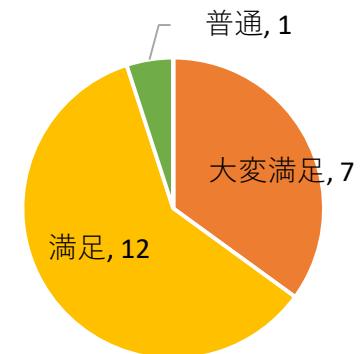
【研修内容】



【気づき】



【満足度】



<アンケート総括>

体験型研修によりチーム運営におけるPDCAの重要性について理解度が高かった。一方、多様な障がいを持つ社員へのフィット感や初鑑・再鑑などの役割がある中でどのようにしてPDCAを運用するか？などの疑問点があった。

3. 検証：社内研修実施における5つのコンセプト

④研修参加者のモチベーションアップとしてチャレンジシートへの活用推進の提案

・社内研修を自己研鑽の場として公表、自身を成長させる意欲を持って積極的に参加することを推進し、結果はチャレンジシートへ記入が可能であったとした。

(個人の目標設定および自己評価である為、チャレンジシート活用については確認不可。)

⑤町田本社社員研修については社内JCによる企画・運営を実施

・受講後アンケートより、社員の皆さまからはおおむね満足との評価であった。

<以下、社員よりコメント>

・JCの方々が作り出す空気があたたかかった。

・入社以来研修を受けたことがなかったのでとても楽しみにして参りました。知っていることもありましたが、それを前提とせず、全て一から丁寧に教えていただき、大変わかりやすく、実りの多い研修だったと感じています。

・次回もやって欲しい。

・JCの皆さん、お世話になりありがとうございました。

4. 2020年度へ向けて 「2019年度実施内容の見直しと再チャレンジ・施行」

1. 研修内容

①【定例研修】 2019年度に実施した研修についてはレギュラー化し、継続的に実施する

研修テーマ	内容・対象
みずほブランド	新入社員および初めて研修を受講する社員対象。みずほの企業理解を促進する
ビジネススキル	ビジネス文書・ビジネスマナーなどビジネススキルの向上を目的とする
障がい理解	多様な障がいをもつ町田本社社員について障がい特性の理解を促進する
リーダー職者向け	チームとしての結束および成長を図るための体験型研修を実施する

②【新研修】 「アンガーマネジメント」

アンガーマネジメントとは？

怒りなどの強い気持ちが生じた際、それをコントロールし適切な行動を図るスキル。

研修内容は？ 目的は？

怒りのメカニズムを理解し、体調不良のサインである「イライラ」について日常生活の中で上手にコントロールするテクニックを習得する。

第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会

2. 研修会場 【研修会場使用におけるメリット・デメリット】

会場	メリット	デメリット
本館3階会議室	移動のしやすさ・使い勝手の良さ	緊張感が薄れる・時間管理がルーズになる
外部会場	研修への緊張感・参加意識の向上	移動時間確保・準備の必要性

2020年度においては、本館3階をメイン会場とするが、応募人数および研修内容により外部会場を使用することを検討している。（※車椅子 利用可）

候補①：町田市民ホール 候補②：町田パリオまちなか会議室

【外部会場コロナ対策】

当面の間、新型コロナウイルス関連への感染予防としまして、3つの密「密閉・密室・密集」の回避及び、東京都の定めるロードマップのSTEP2の基準に倣い、各会場に定員を設けている。

【感染防止対策】

- ・館内入口の除菌消毒液の設置（地下1階・1階・2階）
- ・手洗いや咳エチケットの啓発文章の設置
- ・利用後のスペース内の除菌消毒液の散布
- ・除菌消毒液を使用した清掃（椅子、テーブル、ドアノブ、スイッチ、貸し出し備品等）
- ・館内トイレ内のハンドソープの設置・清掃時のアルコール消毒
- ・レンタルスペース(3F,5F)内の空気清浄機を設置

5. 【新たな取り組み】～社内研修全拠点への展開

2019年度町田本社における社内研修への取り組みについては、社内JCによる研修企画・運営を、実施する「社内JCが講師として行う研修」の意義と、サポートを担う社員に求められるスキルや知識など業務に即したリアリティのある研修が、結果として現れたものである。



全拠点への展開を推奨

【検討事項】

- ・各拠点で町田本社と社員構成が異なるため、どのような研修が必要かの検討要。
- ・ファーストステップとして町田カリキュラムで拠点社員にフィットする研修がある場合、選択実施。
- ・拠点JCによる実施準備にも時間を要す。

【展開の流れ・案】

