

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2024



HOT LEARNING REPORT **01**

株式会社シーエスラボ



株式会社シーエスラボ

## 株式会社シーエスラボ

事業内容：一般商品ならびに業務用商品の企画・開発及び受託製造

従業員数：80名

本社：東京都豊島区高田 3-32-3

企業サイト：<https://www.cs-lab.co.jp/>

## アウトプット中心の新卒育成 組織全体で育てる文化の醸成へ

- 1 | アウトプット中心の新卒育成プログラムで、  
自律自走できる人材を育成
- 2 | 競争意識を養う様々な工夫を取り入れ、  
早期リーダー育成へ接続
- 3 | 配属前研修だけでなく、  
半年後、1年後のフォローアッププログラムを実施



## 取り組み前後の変化

### Before

- 入社式もなく、新卒育成の体系的な仕組みがない
- 社会人としてのビジネスマナーや自社の製品についての知識インプットが十分にできないまま、現場に配属される
- いわゆる「背中を見て育て」状態であり、組織全体でも部下を育成する意識が薄い



### After

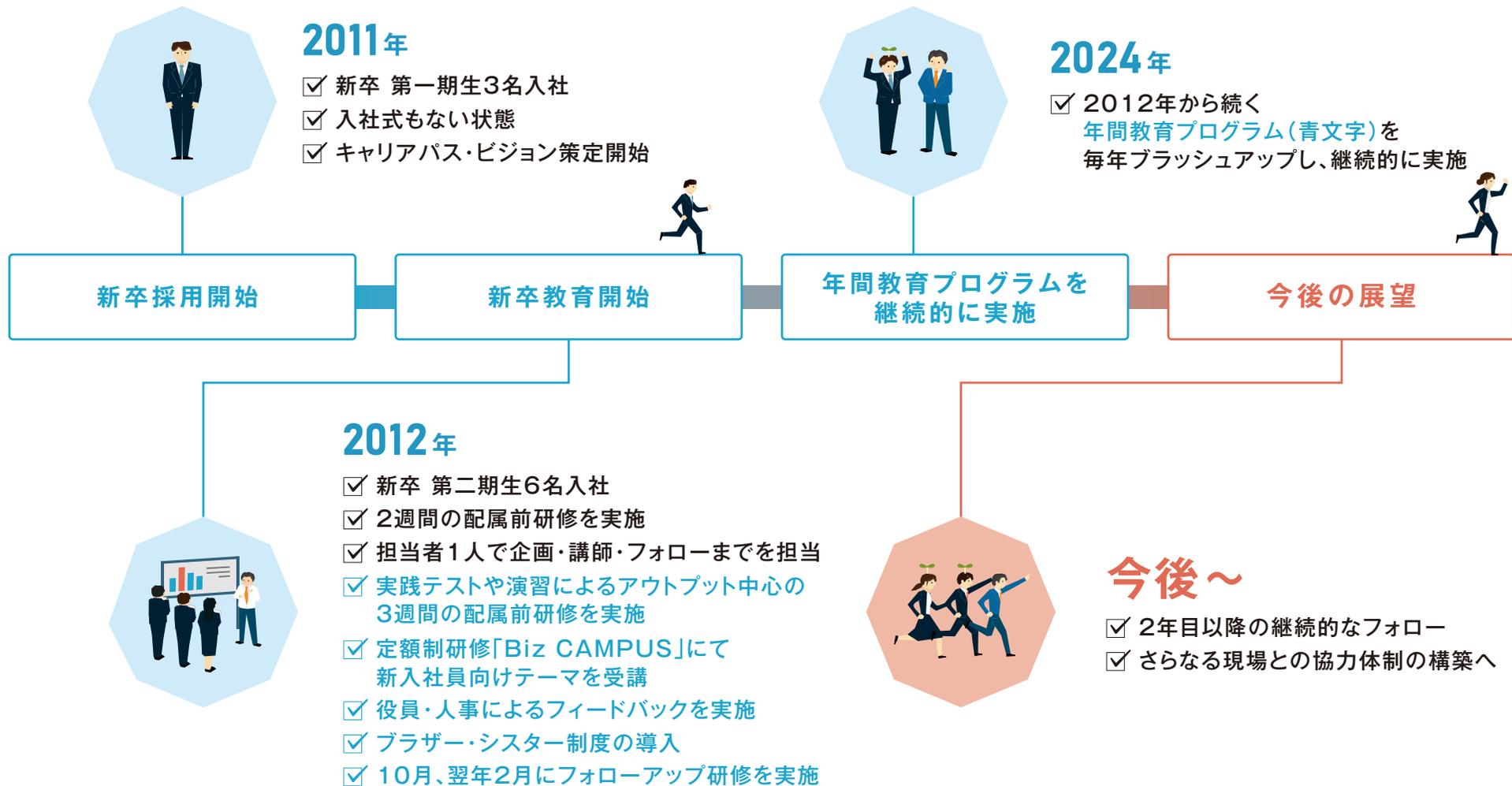
- 3週間の配属前研修から、配属後のフォローアップ研修まで行うことで**新卒育成の土台**ができた
- **次期リーダーを期待される人材**が育成できている
- ブラザー・シスター制度の導入などを通じて、**会社全体での人材育成の文化**が醸成された
- 人材育成文化の醸成により、**会社全体の人事評価も育成を意識した運営**ができるようになった

社員の声



既存社員から「社会人としての基礎が明らかにできている」という声が上がっている

## 取り組みのロードマップ



## アウトプット中心の新卒育成 組織全体で育てる文化の醸成へ



### 取り組みの詳細 (実行内容の詳細)

3週間の配属前研修では、座学のみならず実践テストや演習を多く設け、地域興隆のアイデアを役員の前でプレゼンするなどアウトプット中心に行っています。

さらに新入社員同士に加えて役員・人事からもその場でフィードバックをするようにしています。また、一人ひとりの育成カルテを利用し、人事から日次で上司に新入社員の情報を連携したり、ブラザー・シスター制度で先輩社員も新卒育成に関わるようにしています。



他にも、研修期間は発表の機会が多いことを活用してプレゼンワードという表彰を設け、競争意識を養う工夫も行っています。それによりリーダーとしての意識醸成を目指しています。

配属後は、10月、2月にグループワーク中心のフォローアップ研修をそれぞれ5日間実施し、それまでの振り返りを行うことで意識の引き締めを行っています。

### 取り組みのポイント

一つ目のポイントは、研修期間のほとんどの学びをアウトプット形式で行っている点です。

自身やチームで考えたことを実際にアウトプットする機会を多く設け、成功も失敗も経験させることで、現場に入ったときに必要な自律性やレジリエンスを高めています。

二つ目のポイントは、多面的なフィードバックの機会を設けている点です。日報やプレゼンテーションを通じ、毎日の学びを記録・言語化しています。その内容に対し、常に同期や人事・先輩社員からフィードバックを実施することで、適切な振り返り機会を持てるようにしています。また、ブラザー・シスター制度があることで、より多くの先輩社員からのフィードバックを受ける機会を作っています。



常務取締役 CHO 人事総務部 部長

### 樋口 博信様からのメッセージ

「金の卵」は割れやすく孵化しにくい昨今。会社のカラーを活かした「昭和の厳しさと令和の柔軟性を生かした研修」を通じ、新卒を大切に育てる姿をお伝えさせていただきます。

#### 担当コンサルタントコメント

“自ら考え行動できる人材”の育成はどの企業も悩まれている観点かと思います。

新卒育成を他人事化せず、会社全体で当事者意識を持ち、理想の人材を育成していくというシーエスラボ様の事例は、企業規模・業種に関わらず、能動的な人材を育成するうえで参考にいただける要素があるかと思います。