



会社内 組み分け制度

一橋大学岡本純也ゼミA

柄沢・穴井・李・塩田・馬場・山本

P R E S E N T A T I O N

目次

1. はじめに

2. 現状

- . 1 現代の若者
- . 2 研修の実態

3. 提言

- . 1 会社内組み分け制度
- . 2 参考事例
- . 3 課題

4. まとめ

1. はじめに

人と繋がるのが容易になった世の中



1. はじめに

便利になりはしたけど・・・



- ・SNS普及以前、

社会に出る前に培われてきたコミュニケーション能力

- ・オンライン上の繋がりは恣意的に変えることが可能
- ・一方的な発信で満足。人と話すことに不慣れに

ブロック

シェリータークル 『Alone Together』より

2. 1 現代の若者

避けられない人間関係



社内でコミュニケーション
が上手く取れない……

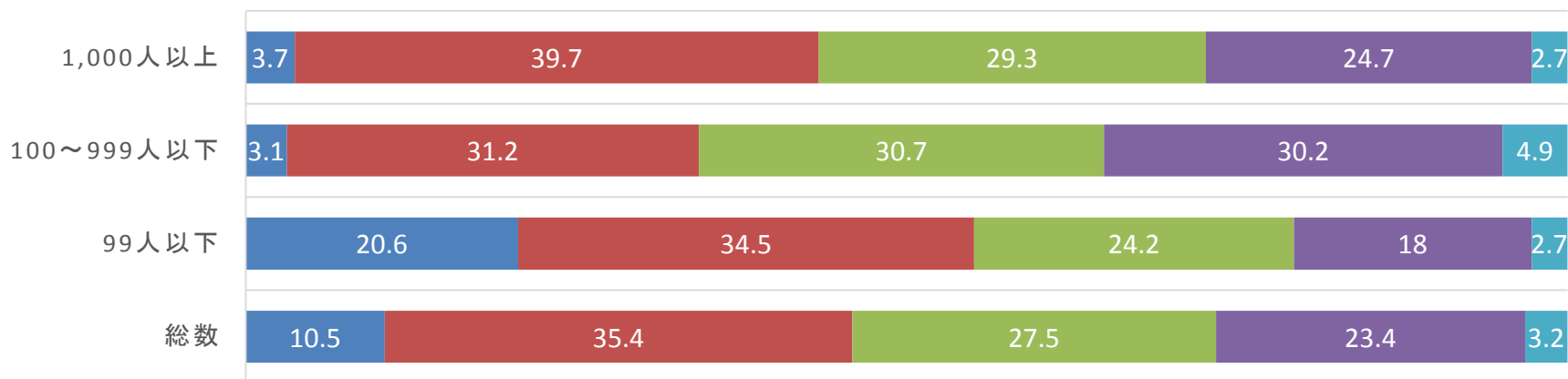
2. 1 現代の若者

職場内では・・・

従業員の約4分の1が社内コミュニケーションが不十分と感じている。

社内コミュニケーションの実施状況

■ 十分取れている ■ 大体取れている ■ どちらともいえない ■ あまり取れていない ■ 全く取れていない



- (備考) 1. 株式会社三菱総合研究所「『企業内コミュニケーションの実態』に関する調査」(gooリサーチNo.135)(2006年)
2. 「あなたの会社ではコミュニケーションは取れていると思いますか。」と尋ねたのに対し、回答した人の割合。
3. 回答者は、企業に勤務するgooリサーチ・ビジネスモニター2,133名。

2. 1 現代の若者

最近の若者は…



Created by Aenne Brielmann
from Noun Project

ストレス耐性が低い



Created by Luis Prado
from Noun Project

受動的・受身の姿勢
「言われたことしかできない」

2. 1 現代の若者

結果として・・・早期離職の問題

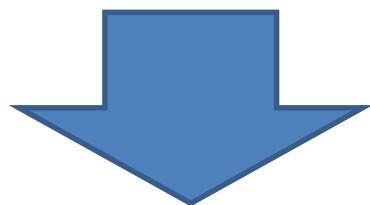


入社3年以内の
社員の離職率は**32.2%**
(平成25年)

2. 1 現代の若者

かつて“**自然に**”培われてきた

コミュニケーション能力



これからはコミュニケーション能力を

“**意識的に**”養う必要がある。

2. 2研修の実態

「現代の若者」にあった
若手研修が必要

2. 2研修の実態

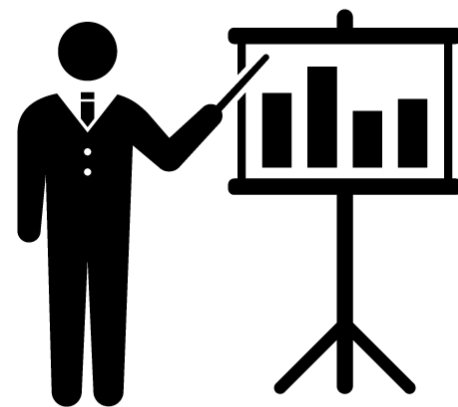
座学が中心

「マニュアルを用いて取り扱う製品についての情報や
仕事の進め方について学ぶ」

⇒いざ配属になった時に役立つのか
個人作業が多く、受け身なもの

ビジネスマナー

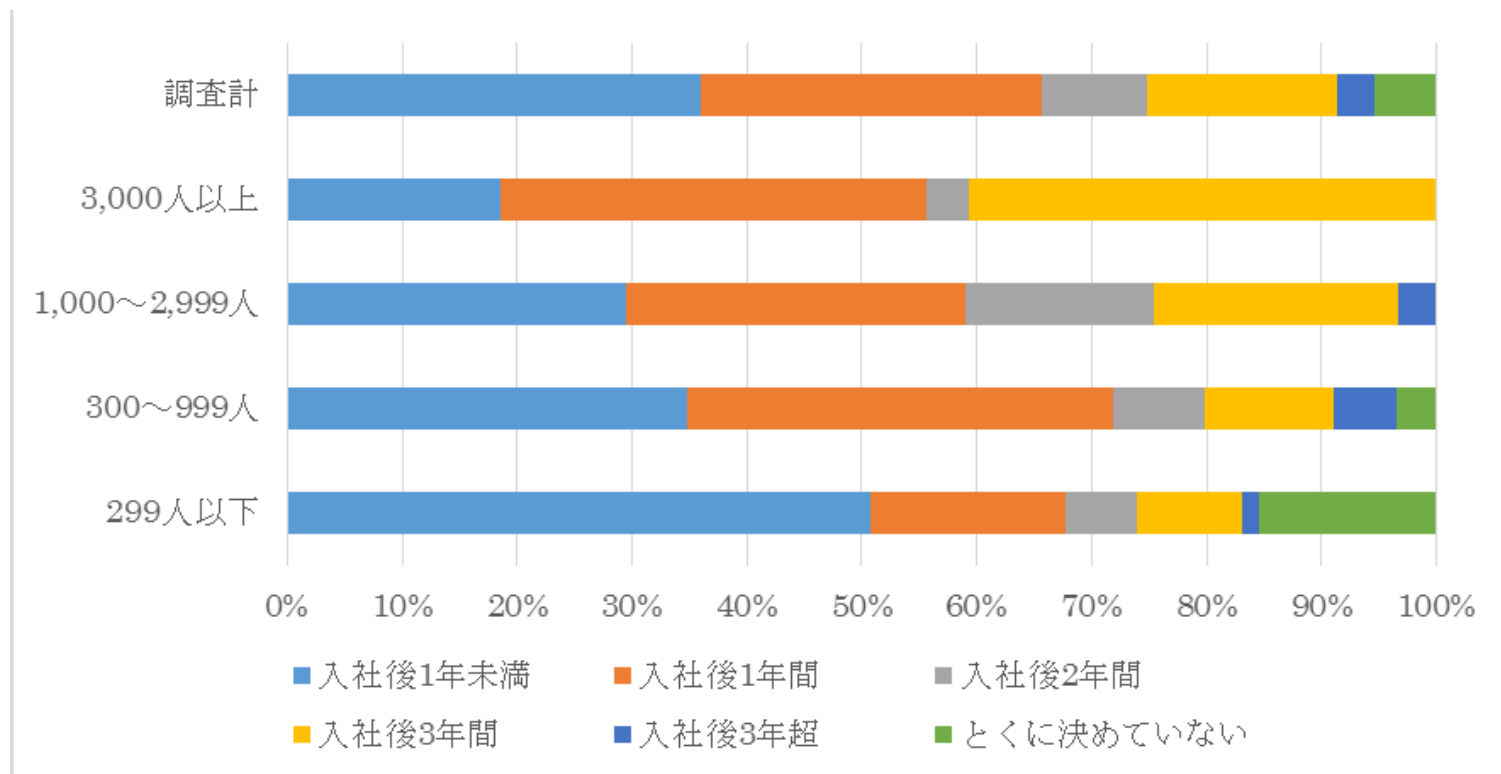
⇒マナーを専門にする外部講師に
教わっても**仕事につながる実感がない**



(入社3年目、専門商社一般職女性)

2. 2研修の実態

新入社員の育成期間



2014年度 大卒・大学院卒新入社員教育の実態調査より作成 (産労総合研究所)

入社1年以内に新人教育を終えてしまう企業が**約65%**

2. 2研修の実態

現在の研修の問題点

①個人作業が多い

②研修期間の短さ



そこで...

3. 提言



新しい若手研修制度
を始めよう！



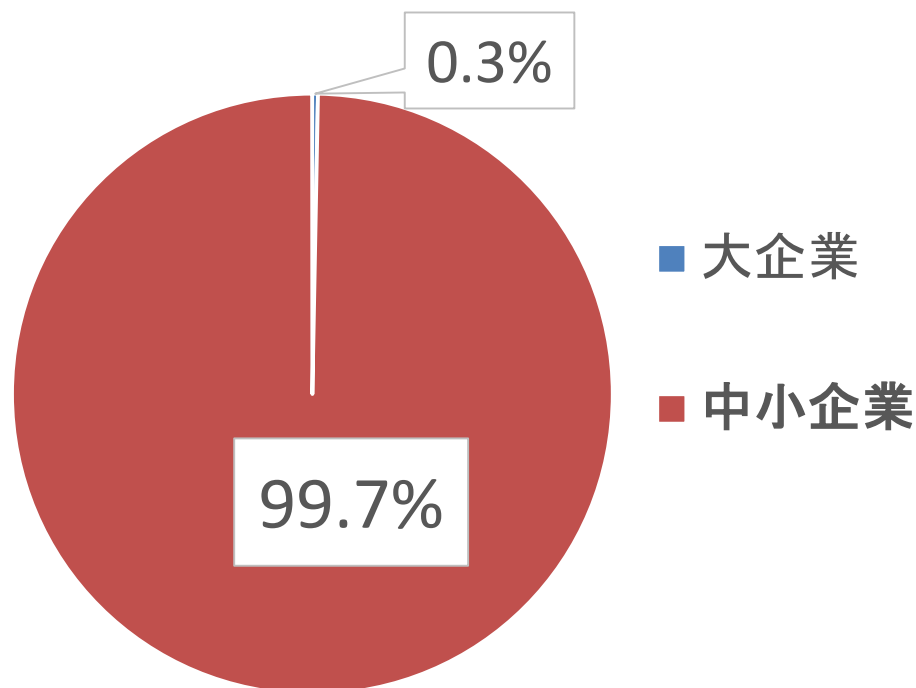
3. 提言

対象：中小企業

中小企業をターゲットにする理由

- 一人が占める割合が高い
- 中小企業の数

中小企業数(385.3万社)



2015年度版中小企業白書について概要より

3. 1 会社内組み分け制度

私たちが考える新しい若手研修制度は

「会社内組み分け制度」

3. 1 会社内組み分け制度

1-3年目の研修

先輩との
コミュニケーション

組

スポーツ

点数制

3. 1 会社内組み分け制度

1-3年目の若手社員は

入社直後に行う新人研修に加えて、

月1回程度、業務時間内に、研修用の活動時間を設ける。

この活動時間内では、「組」ごとに研修を行う。

コミュニケーション

組

スポーツ

点数制

3. 1 会社内組み分け制度

2017年笹川太郎君が
新人として株式会社SPJに入社したとすると・・・

株式会社SPJ

社員数300人 採用人数15人

S組、P組、J組の3組

⇒各組100人。

笹川君の同期は各組5人ずつ。



3. 1 会社内組み分け制度

先輩とのコミュニケーション

2,3年目の社員は、

1年目を**指導する役割**を担う。

4年目以降の社員はOB・OGという形で
組に所属し、**会話のきっかけ**に。

1-3年目の研修

組

スポーツ

点数制

3. 1 会社内組み分け制度

4月 入社「笹川太郎 S組」

新人研修後 営業部に配属

S組の笹川太郎です。
よろしくお願いします。



⇒話し始めるきっかけに！

3. 1 会社内組み分け制度

1-3年目の研修

コミュニケーション

組

スポーツ

点数制

1-3年目の活動には

スポーツや**シミュレーションテスト**を
取り入れたものを行う。

3. 1 会社内組み分け制度

スポーツを通じて

- **コミュニケーション能力の向上**
- **運動**
 - ストレスの解消、リフレッシュ
- **チームで一つの目標に向かう**
 - 価値観の共有
 - 達成感
- **他のチームとの競争意識**
 - 一体感の向上



3. 1 会社内組み分け制度

5月〇日 仕事は午前まで。お昼ご飯を終えた後、
1-3年目の45人で港区スポーツセンターへ。

スポーツレクリエーション

競技内容は、性別、経験、体力等が問題とならないもの。

この日は組対抗でドッジビー



久しぶりの運動は
気持ちいいなあ。



3. 1 会社内組み分け制度

7月〇日 仕事は午前まで。お昼ご飯を終えた後、
1-3年目の45人で会議室へ。

シミュレーションテスト

仕事をしていく上で必要となる常識やマナーをある場面を想定し、シミュレーションして学ぶ。

例) 名刺の渡し方、電話対応、お酒の席でのマナー

- ・ **身体を使う**ので座学より覚えやすい
- ・ 他の組からの指摘ももらいながら、**コミュニケーションを図る**



3. 1 会社内組み分け制度

1-3年目の研修

コミュニケーション

組

スポーツ

点数制

活動内における競争での得点

年度末に合計得点によって優勝組を決定し、
優勝組には**ボーナス**を与える。

3. 1 会社内組み分け制度

2017年度末には・・・

得点 S組 380点 P組 330点 J組 350点

S組優勝！

- ・組のメンバーの仲が深まる！
- ・ボーナスももらえる！



3. 1 会社内組み分け制度

先輩とのコミュニケーション

2,3年目の社員は、

1年目を**指導する役割**を担う。

4年目以降の社員はOB・OGという形で
組に所属し、会話のきっかけに。

1-3年目の研修

組

スポーツ

点数制

3. 1 会社内組み分け制度

2018年度以降は



来年からは先輩として
新入社員に教えてあげよう！

教え方＝人への伝え方
を学ぶことができる。

ここでリーダーとしての活動すると
幹部候補生になっていく。

3. 2参考事例

参考事例① 一橋大学ボート部

- 団体名： 一橋大学ボート部
- 規模(現役数)： 約100人
- 組分け数： 3組(H組、S組、C組)
- イベント： HCS対抗レース、季節ごとのイベント(H組海、Sしゃぶ、C組スプリングツアー等)



3. 2参考事例

ボート部における組分けの目的・効果

- 先輩後輩との交流の機会
- 部活への所属意識の向上
- 途中でやめる人の減少
- 競争環境の設置



3. 2参考事例

参考事例② サイボウズ株式会社



3. 2参考事例

- ・ボトムアップ型の人事制度の確立
- ・『社内部活動』の奨励



離職率が28%→4%に軽減

→社員同士のコミュニケーションを活性化を図り、社員にとって「居心地の良い」社内環境に

3. 2参考事例

参考事例③ サムスン電子(韓国)



2015年入社した新入社員Hさんのインタビュー

3. 2参考事例

＜サムスンの合同新人研修＞

- 入社直後の6週間の合宿プログラム
- グループは様々な事業部の社員で構成
演劇、スポーツなどのグループプログラム
- 1グループごとに1～2名の先輩社員がサポート

3. 2参考事例

<体験の感想>



- ・他部署に知り合いができ、縁が長続きする
- ・先輩社員との繋がりが後々役に立つ



- ・**短期間のハードスケジュール**
- 肉体・精神的にプレッシャーとダメージが大きい

3. 2参考事例

<参考事例から考える「組分け制度」>

①一橋大学ボート部

→組み分けによる


「縦の交流」「所属意識の向上」

②サイボウズ株式会社

→コミュニケーションの増加による「離職率の軽減」

③サムスン電子

→短期間のハードスケジュールによるストレスを軽減する「長期プログラム」

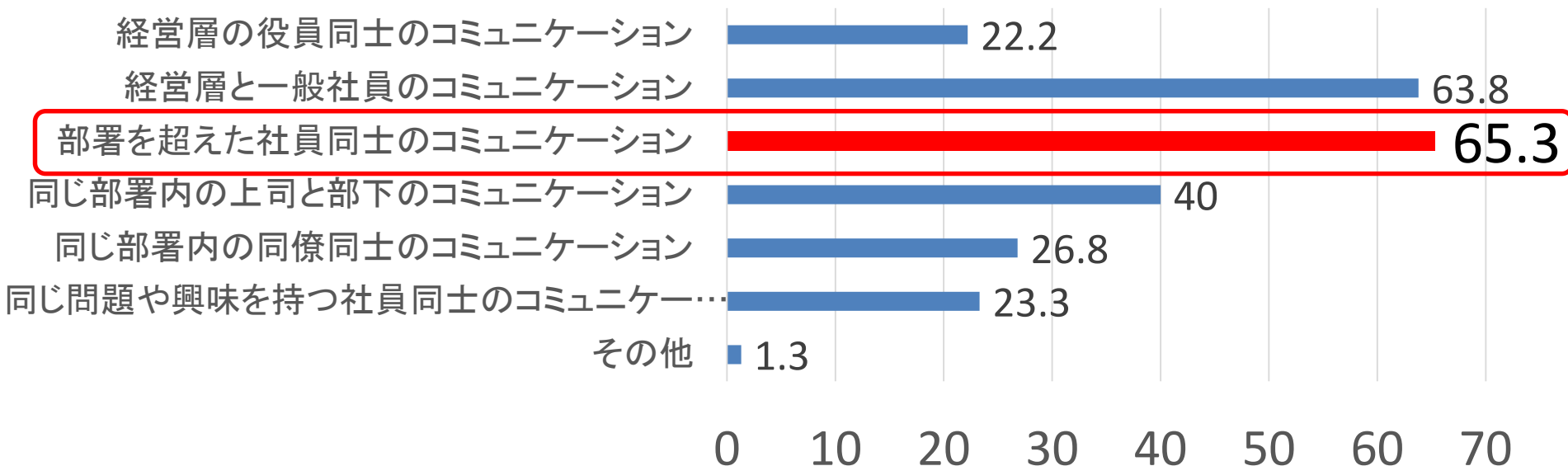


考えられる課題

3. 4 課題

部署ごとじゃダメなの・・・？

誰とのコミュニケーションに不足を感じるか



三菱総合研究所、「企業内コミュニケーションの実態」に関する調査(2006)より作成

3. 4 課題

部署間のコミュニケーションが足りないと...

情報共有の欠如

```
graph TD; A[情報共有の欠如] --> B[部署間での協力ができない]; A --> C[仕事に無駄が増える]; A --> D[意思決定がスムーズにいかない];
```

部署間での
協力ができない

仕事に無駄が
増える

意思決定が
スムーズに
いかない

3. 4 課題

新たな新人研修を加えることで、
新入社員の**負担が増加**してしまう
のではないかと？

従来の新人研修がおろそかにな
ってしまうのではないかと？



3. 4課題

- 月に一回程度のコミュニケーション研修
- 労働時間内

→適度な頻度で労働時間内に行うことで**新入社員の負担を軽くできる！**



3. 4 課題

しかし、労働時間中に
このような研修を行うことで
無駄なコストがかかって
しまうのではないか？



3. 4課題

この制度で1ヶ月にかかるコストは？

半日体育館(会議室)を借りる費用 . . . 1万5千円

備品代 . . . 1万円

業務時間内にやることによる人件費 . . . 22万5千円
(5000円 × 45人 = 22万5千円)

計 25万円 (こんなにかかってしまう. . .)

3. 4課題

新入社員が3年以内に辞めた時に
コストを考えれば費用が賄える！

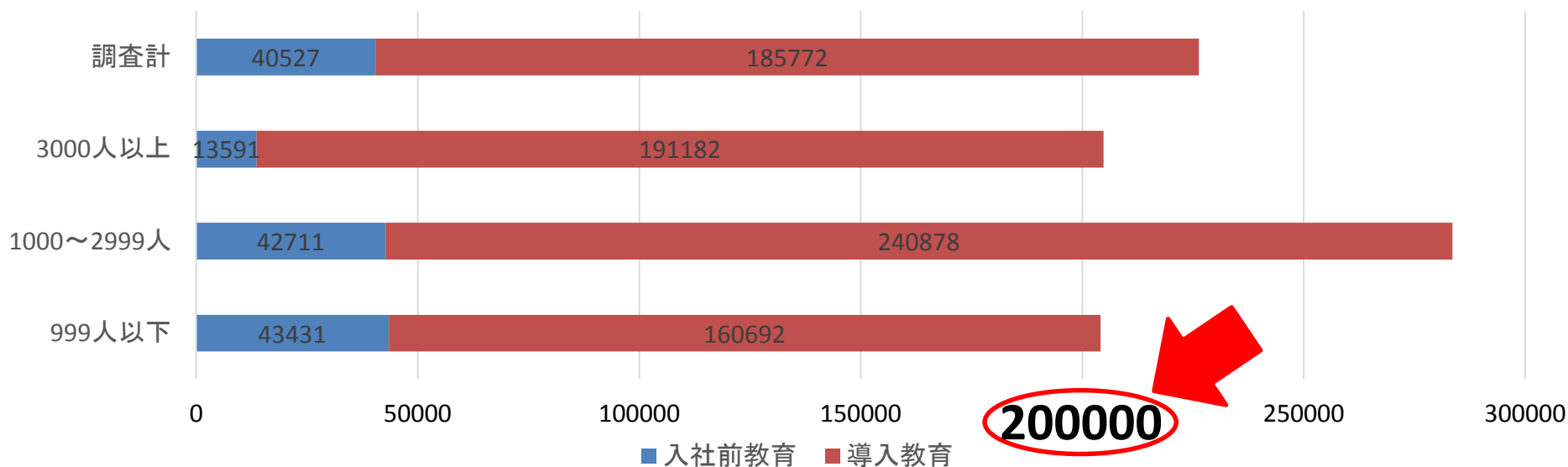
離職率が30%→10%に減った
と仮定すると

$$15人 \times 3年 \times 0.2 = 9人$$

3. 4課題

- 新入社員1人の採用コストは**平均100万円**
- 新入社員の平均教育費用は1人当たり**20万以上**

1人当たりの新入社員教育費用の平均額



3. 4 課題

それをふまえると会社は、

$$9 \text{人} \times (\underbrace{100 \text{万円}}_{\text{(採用費用)}} + \underbrace{20 \text{万円}}_{\text{(育成費用)}}) = 1080 \text{万円}$$

1年間では360万。1ヶ月で30万の
損失を防ぐことができる。

3. 4課題

つまり

30万円－25万円＝5万円

5万円 × 12カ月＝**60万円**の余裕ができる。

それを優勝ボーナスにまわすことができる！



4. まとめ

現在の新人研修の問題

~~①個人作業が多い~~

~~②研修期間の短さ~~

コミュニケーション増加！
集団行動！

つながりが切れにくい！
知識定着！

「会社内組み分け制度」で
現在の新人研修の問題解決！

4. まとめ

ストレス
の軽減

責任感

コミュニケーション
の活発化

所属意識
の強化

早期離職
の減少

4. まとめ

今後の展望

- アンケート調査を活用
⇒改良してそれぞれの企業に適したものに变化させていく
- 大企業にも応用
⇒支社ごとに行っていく



参考文献

- 産労総合研究所「大卒・大学院卒新入社員教育の実態調査」(2014)
http://www.e-sanro.net/jinji/j_research/j_research05/pr1504/
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007)
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/documents/036.pdf>
- 株式会社三菱総合研究所「『企業内コミュニケーションの実態』に関する調査」(2006)
http://www.mri.co.jp/NEWS/magazine/club/03/_icsFiles/afieldfile/2008/10/20/20061201_club07.pdf
- 『<書評> Sherry Turkle “Alone Together: Why We Expect More From Technology and Less From Each Other” (Basic books, 2011)』 福井孝宗 京都大学生涯教育学・図書館情報学研究(2012), 11:169 2012年3月.
- 中小企業庁「中小企業・小規模企業者の定義」
<http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>
- 中小企業庁「2015年度版 中小企業白書について(概要)」2015年6月.
www.chusho.meti.go.jp/pamflet/.../h27_pdf_mokujityuuGaiyou.pdf
- 総務省:「平成18年事業所・企業統計調査」再編加工
<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h23/h23/html/k211100.html>
- 『英国独立学校の監督生制度に関する一考察—変容するプリフェクトに焦点を当てて—』 古阪 肇 早稲田大学 教育・総合科学学術院 学術研究(人文科学・社会科学編)第62号 15~34ページ 2014年3月
- 一橋大学ポート部. Personal Communication. 2015年9月.
- 学生の写真: <http://www.buckswood.co.uk/the-prefect-system/>
- イラスト: <http://www.irasutoya.com/>
- CAREER HACK「サイボウズ青野社長に聞く、離職率を28%から4%に下げる方法。」
<http://careerhack.en-japan.com/report/detail/215>



御清聴

ありがとうございました。