



研修会社をうまく使って成功させる！

新入社員研修

- 目的

この資料では新入社員研修の必要性、サンスタッフの新入社員研修などについてお伝えします。

- こんな方におすすめ

- ・ 中堅・中小企業の経営者様
- ・ 人事・総務・教育担当者様

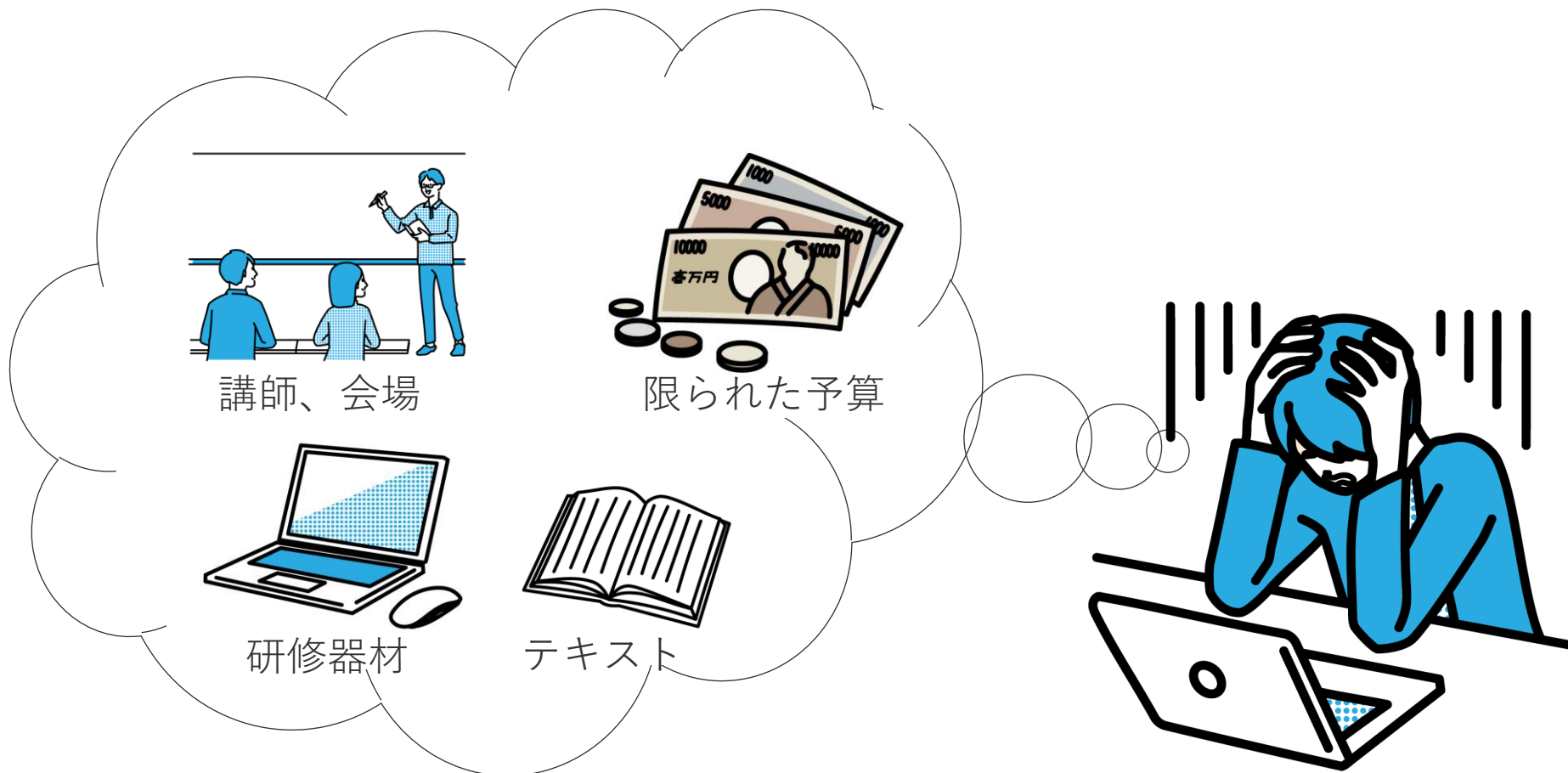
目 次

1. 新入社員研修の課題と意義
2. サンスタッフの新入社員研修
3. 導入事例

1.新入社員研修の課題と意義

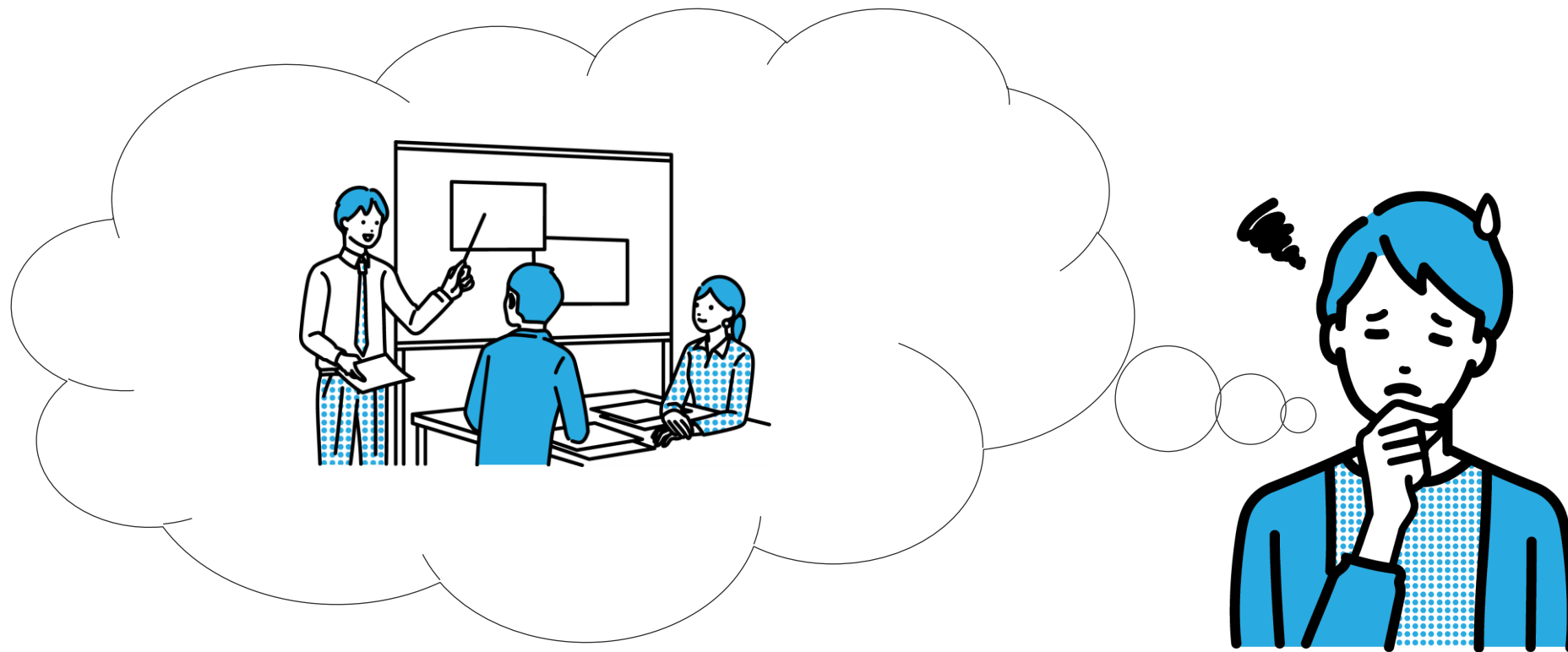
リソース（人、物、お金、場所など）が足りない...

研修をやりたいが・・・うちの会社ではとても準備できない・・・



自社の実情に合った研修がない・・・

- ・ 大手研修会社のコンテンツでは自社には合わない・・・
- ・ 製造現場にマッチする研修が無い



- ✕ 「あいさつ」や「仕事に取り組む姿勢」が不十分
- ✕ OJT中心で能力にばらつきが発生
- ✕ 社内に教育がないことへの新入社員の不安感



早期戦力化、定着への悪影響

✓ 「社会人の基本」を身につける

1. 元気なあいさつができる。
2. 安全・法令順守の意識がある。
3. 周囲と円満な人間関係づくり、会話ができる
4. 仕事から学び成長しようという意識がある。
5. 睡眠・食事・運動で健康的な生活を送ることができる。

サンスタッフなら、

＋ 「**製造業の基礎知識**」 を備えた人材を育成できます。

✓ リソースの節約（人、物、時間、場所）

研修を内部で行うには、専任の講師や教材の作成、研修スケジュールの調整など、多大なリソースと時間が必要です。外部研修会社を利用することで、これらの負担を軽減し、内部リソースを他の業務に集中させることができます。

✓ 専門知識とノウハウの提供

外部研修会社は、研修を専門とするプロフェッショナル集団です。多くの企業に対して研修を行っており、最新の教育手法やトレンド、業界ごとのベストプラクティスを熟知しています。このため、企業内部では得られない高度な知識やノウハウを提供することができます。

✓ 客観的な視点と公平性

外部の研修講師は、企業の内部事情に縛られない客観的な視点を持っています。そのため、新入社員に対して公平な評価を行い、偏りのないフィードバックを提供することができます。これにより、新入社員は公正な基準で自分のスキルや適性を把握することができ、成長のための的確な指導を受けることが可能です。

2.サンスタッフの新入社員研修

✓ 自律的人材の育成

会社の理念、行動方針を踏まえ自ら考え自ら行動できる人材を育成します。

✓ 問題解決力の強化

「なぜなぜ分析」などの問題解決手法を社員教育に取り入れ、根本原因を探るために5回の「なぜ」を問う手法など、問題を深掘りし、持続的な解決策を見つけるスキルを鍛えます。

✓ 現場重視の教育

「安全第一、品質第二、生産第三」の考えの下、「現場で学ぶ」ことを重視しています。実際の仕事の場で問題を発見し、解決策を見つけることを通じて、従業員のスキルと知識を向上させます。



「カイゼン」を文化とする企業風土を醸成

トヨタ流の人材育成で新入社員を育成します

◆ カリキュラム

科目数 : 約20科目

研修時間 : 110時間

研修内容 : 社会人の基本 + トヨタ流ものづくりの基礎知識

◆ 期間

合計 : 15日間

└メイン研修 : 13日間

└フォロー研修 : 2日間

◆ 募集対象

中堅・中小企業の新卒入社 of 社員

◆ 過去の実績 | 2010年～

受講者数 : 1,400名

受講企業数 : 360社

1 「社会人の基本」と「トヨタ流ものづくり」を学ぶ

新入社員研修は、学生から社会人への切り替えを行う大事な期間です。

まずは「社会人の基本」を徹底的に身につけてもらい、その上で「トヨタ流ものづくり」で仕事のノウハウを学びます。

2 現場で必要な知識を体験型で身につける

安全、品質、改善といった知識は座学だけでは具体的にイメージしずらく身につけません。

安全体感道場や工場見学、独自のワークによって体を動かし身につけることができます。

3 充実の指導体制で受講生をフォロー

通常の研修は講師のみの編成ですが、新入社員研修では講師のほかに専属の指導員をつけて受講者をフォローします。

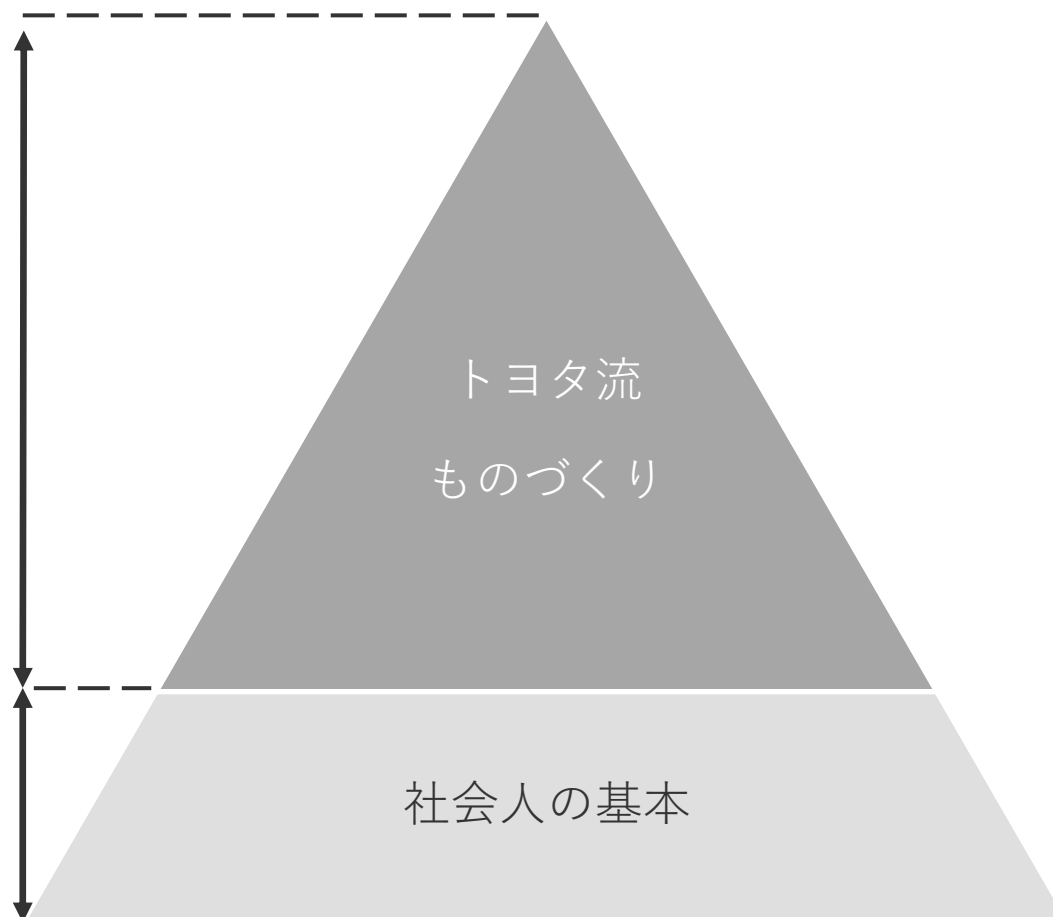
社会人としての基本や研修への取り組みをきめ細やかに指導していきます。

① 「社会人の基本」と「トヨタ流ものづくり」を学ぶ

- ・ 安全衛生、安全体感道場
- ・ 品質管理入門
- ・ トヨタ流「カイゼン」入門
- ・ 製造業の考え方
- ・ 図面のよみ方 など



- ・ あいさつ
- ・ ビジネスマナー
- ・ 社会人としての心構え など



② 現場で必要な知識を体験型で身につける



写真：TABMEC株式会社HPより引用

安全体感道場

「安全体感道場」で現場の「危険」を身をもって体験し、安全意識を高める



写真：(株)豊田自動織機HPより引用

工場の見学

安全、改善、品質の状況を工場の現場で生で見て知識を定着する



独自のワーク

独自ワークで知識を体で覚える

例) ブロックをつかって「動作のムダ」を発見するワーク

③ 充実の指導体制で受講生をフォロー

講師の他に、専属の「**指導員**」がつきます。



指導員は豊田自動織機のOBで、現場経験豊富なベテラン。
挨拶・研修に取り組む姿勢の指導、講義内容も適切にアドバイスできる。

✓ 約 20 科目、110 時間のプログラム

トヨタ流ものづくり

トヨタ流の考え方
製造業の基礎知識
安全・救急法
品質管理
製造業工法
測定技術実習
図面のよみ方
素形材工法、機械加工・組立
日常保全

社会人の基礎

規律意識
社会人の心構え
ビジネスマナー
レポートの書き方、報連相
意見を発表する力
PCスキル
チームワーク
フォロワーシップ



写真：「規律訓練」厳しい雰囲気の下、「気を付け」などを行う

社会人としての基本

あいさつ、仕事に向き合う姿勢、規律、安全意識など社会人としての基本姿勢を習得



写真：ライン改善を独自ワークで学ぶ様子

トヨタ流 ものづくりの考え方

5Sと安全、原価低減、製造業の基本知識などトヨタ流ものづくりの考え方を習得

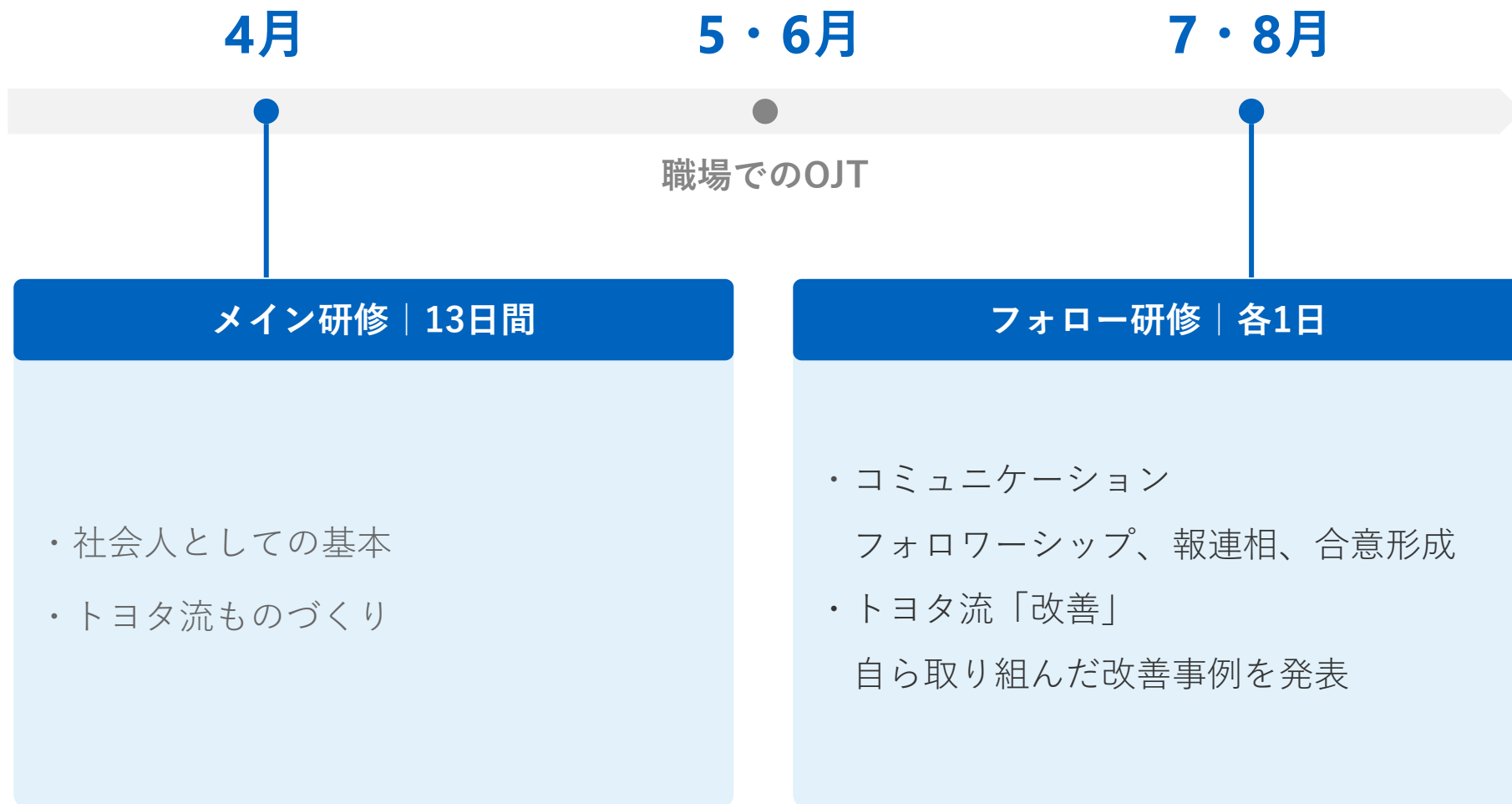


写真：グループワークの様子

チームワークと主体性

チームのメンバーと共通の目標達成に向けて協力・連携する力、自らの意思で考え、行動し、責任を持って意見を表明する姿勢を習得

✓ フォロー研修もあるので知識が定着しやすい。





瀧谷 清大

大手人材サービス会社、組織人事コンサルティングファーム勤務を経て現職。

「トヨタ流」人材育成の考え方に基づき、独自のワークを駆使して**コミュニケーションや問題解決の手法**をわかりやすく解説し、身に付けさせることに定評がある。

研修実績

- ・年回登壇数50回以上
- ・刈谷ハイウェイオアシステナント 店長向け「マネジメント研修」
- ・西尾市役所
「失敗しない部下育成のコツ」
- ・大阪府工業協会
「部下育成の実践」 「仕事の進め方」



中林 弘志

豊田自動織機に約40年在籍し、自動車技術、品質保証、国内営業等を経験。製造・物流・販売業を中心に現場改善を指導。豊富な経験を踏まえ、トヨタ流「カイゼン」研修を実践的な説明で教えており好評を得ている。

研修実績

- ・年間登壇回数15回以上
- ・JICA中部「ものづくり改善」
- ・大阪府工業協会
「ムダ取り活動の進め方」 「少人化」
- ・愛知県信用保証協会のワンポイントアドバイザーに従事



石崎 友子

株式会社ヤナセ退職後、大手人材サービス会社に勤務し役員秘書業務に従事する。日本の伝統的作法と接遇マナーの研鑽を目的に2007年マナー専門教育機関に入門、入職する。講師として14年間に在籍した後、現在に至る。

研修実績

- ・年間登壇数50回以上
- ・愛知県労働協会主催
「ビジネスマナー研修」
- ・西尾市主催コロナワクチン電話オペレーター研修
- ・専門学校、大学で非常勤講師としてマナー、ビジネス能力検定対策講座等を担当



渡辺 己智也

1971年、豊田自動織機養成校入社以降、製造部組立課に配属、班長・組長・工長職を経て製造部組立課課長、2006年から豊田自動織機安全健康推進部にて[安全グループ長](#)を務める。長年の[現場経験](#)、[安全健康推進活動の経験](#)を踏まえ、職長等教育、新入社員研修に講師として登壇。

研修実績

- ・職長等教育講師
- ・新入社員研修「安全」講師

保有資格

「TWIのTJI：トヨタの仕事の教え方」
「安全衛生RST講座」
「安全管理者選任時講師養成講座」
「振動工具取扱作業教育インストラクター」



関田 仁

豊田自動織機に約40年在籍し、自動車の開発、技術管理、生産管理を経て[自動車技術部長](#)を務める。

[豊田自動織機技術技能ラーニングセンター](#)では[後進の育成](#)に携わり、教育体制の整備、機械製図や社是の講師、新人へのものづくり指導など行う。現在は講師としてトヨタ流ものづくり改善や製図などを教える。

研修実績

- ・年間登壇回数15回以上
- ・JICA中部「ものづくり改善」
- ・大阪府工業協会
「ムダ取り活動の進め方」「少人化」
- ・愛知県信用保証協会のワンポイントアドバイザーに従事

✔ 厚労省「人材開発支援助成金」をご活用ください



※上記はあくまで一例です。申請はお客様ご自身で行っていただきます。
※弊社が助成金額支給を保証するものではありません。
※申請には各種条件がございます。

⇒ 細部は、労働局へお問い合わせください。

【ご参考】 [人材開発支援助成金 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)

3.導入事例



受講者の声 | 2021年新入社員

座学の研修の他に、係の仕事があって「昼食係」をりましたが、配食の指示や効率的な導線をどうするかなど...意外とむずかしく...「仕事」の訓練になりました。

また「規律訓練」では号令に基いてみんなと行動をすることを体験し、「決められたことを決められた通りにきちんと行う」ことの大切さ、難しさを学びました。



上司の声 | 取締役製造部長

自社では研修を行うリソースが不十分なので、トヨタグループの信頼のおける内容の研修で助かっています。

研修を終えた後では自分の意見を言えるようになり、報連相もできるようになっていました。今では安心して仕事を任せられます。

また、フォロー研修があるので受講者の知識の定着に役立っています。



所在地

愛知県高浜市新田町5-1-10(新田工場)

創業

1924年

事業内容

産業車両向けの部品、繊維機械のギヤ部品、自動車関係の部品製造

強み

お客様のニーズに試作段階から、その後の量産加工までの一貫対応

新入社員研修はどんな企業でも必要です。

自社でやり切れない場合も、
研修会社を使って効率的に研修をおこなうことができます。

ぜひサンスタッフにご相談ください。

課題に合わせて最適なご提案をいたします。

詳細をさらに知りたいお客様はこちらまで
お気軽にお問い合わせください



0566-62-6044



ikusei@sunstaff.co.jp

株式会社サンスター
企業ソリューション事業部