対象　経営者・人事担当者

仙台開催

せっかく採用した新入社員が、辞める、育たない
組織になっていませんか？

参加無料

入社後1年間の成長を最大化する

新入社員教育の在り方 オリエンテーション

～気づき、自ら考え、行動する社員を育む社内教育の在り方とは～

■当日お伝えすること■

○入社からの1年間で目指す成長

2年目を迎えた社員が、どのような姿になっていれば、
「教育は成功した」と言えるのか。
新人が目指すべき成長の4要素をお伝えします。

○現状総点検～陥りやすい課題

新入社員の育成に苦労する、離職率が高止まりしている、
そんな組織には共通する課題があります。解決すべき課題
はどこにあるのか、現状把握の視点を解説します。

○着実に成長を積み重ねる日常

新入社員が日々、成長を続けることのできる組織の条件
とは何か、人事や先輩社員に求められる関わり方や、
自発・挑戦を引き出す言葉をお伝えします。



上席執行役員
近藤陽介



お客様交流室
門間　かおり

毎年、100名以上が参加する
S・Yワークス新入社員研修
担当講師が登壇！

2026年12月21日(月)
13:00～15:30

株式会社S・Yワークス本社
仙台市青葉区一番町1-2-25
仙台NSビル8階

S・Y WORKS 人財創造経営コンサルティング

TOPIC.1

新卒入社からの1年間で目指すべき成長とは？

本オリエンテーションの主題は、「入社後1年間の成長の最大化」に置いています。
そもそも、新卒入社した社員に、どのような変化が起きれば“成長した”と言えるのか？
新卒社員の成長には、大きく4つの側面があります。

1 文化適応

組織文化を理解し、
文化に合わせるべく、
自らを変えようとする

2 実務習得

何か一つでも、
自信を持って担当
できる業務を持つ

3 習慣形成

成長する人財が持つ、
思考習慣と行動習慣を
手にする

4 関係構築

仲間、お客様と
良い関係を構築する
時間を蓄積する

新入社員教育の在り方.①

新卒入社からの1年間、どのような成長を目指す時期なのか、その位置づけを明確化する

TOPIC.2

新人教育につまづく企業の共通点とは？

新入社員が成長しない、離職率が高いなど、初期教育に課題を抱える企業には、共通する課題があります。
せっかく採用した新人が育たず、離職に到る割合が高い企業には、現場で聞こえてくる言葉に表れる、
7つの課題がありました。

《新入社員教育に苦労する企業の7つの課題》

No.	課題	現場で聞こえる声	モデル的組織に生まれる問い
1	文化的課題 〇成長・育成に組織全体の関心が薄い 〇人財育成が「人事の仕事」という空気がある	「あの子はあの人の部下だから。」	「どうしたら、彼は課題を突破できる？」
2	カリキュラム的課題 〇カリキュラムの必要性が理解されていない 〇成長に結びつくカリキュラムが組まれていない	「研修、受けても変わらないよ。」	「目指す成長のために、どんな学びが必要か？」
3	人的課題 〇育成上手な上司と、育てられない上司の差が大きい 〇部下一人ひとりに合わせた関わり方ができない	「あの人の下だと、辞める子が多い。」	「上司として、部下にどう関わるべきか？」
4	配置的課題 〇自信を喪失させる高難度な仕事ばかりさせている 〇仕事の中に挑戦が無く、成長の実感が薄い	「いつも単純作業ばかり。」	「彼の成長の為に、何に挑戦させるべきか？」
5	言語的課題 〇組織が大切にしている考え方が言葉になっていない 〇理念を噛み砕いて伝えられず、浸透していない	「理念は理念、現場は現場だから。」	「この選択には、我が社のらしさが表れているか？」
6	関係的課題 〇上司、先輩が尊敬されていない 〇互いに支え合う関係が構築されていない	「あの人の言う事、意味が分からない。」	「どうしたら、〇〇さんを支えられるか？」
7	基準的課題 〇遅れることが当たり前になっている 〇低品質な仕事へのフィードバックが不足	「後は大丈夫、こっちでやっておくね。」	「本当に、この水準で良いのか？」

新入社員教育の在り方.②

自社の教育体制のどこに課題があるのか、常に振り返り、改善を重ねる

TOPIC.3

新入社員を成長させる日常の在り方とは？

研修を整えることはもちろん重要ですが、それ以上に重要なことは、新入社員が過ごす日常が、
成長に変わる時間である事。
新入社員が成長を積み重ねる日々を過ごすために、人事や先輩社員に求められる関わりがあります。

Point.1

人事と上司・先輩の連携～大切な事を繰り返し伝える

新入社員向けの研修では、仕事に向き合う姿勢や、正しいコミュニケーション等を学ぶ。
一方、現場に帰ると、先輩社員がそれを実践せず、「研修と現場は違う」と伝える組織もあります。
研修で学ぶこと、そして現場で日々教わること、そこに重なりがあるからこそ、新入社員は、先輩や上司の
言葉を信じることができます。

Point.2

GAPはなぜ生まれるのか、新入社員を理解し、変えるプロセス

質問しない、自ら動かない、注意すると距離が生まれる。

人事の方や先輩社員をモヤモヤとさせるこれらの行動。
改善に向けての第一歩は、壁にぶつかる彼らの心に何が起きているのかを知ろうとすることです。
どこに、自分の思考とのGAPがあるのか。その発見が、成長へ導く第一歩となります。

新入社員教育の
在り方.③

**研修と日常に一貫性を持たせ、新入社員のつまづきを
個別に理解し、成長へと導く**

本オリエンテーションでお伝えする内容

1. 新卒入社からの1年間、目指す成長を定め、言葉にするプロセス
2. 新入社員教育に関連する課題と、その解決の方向性
3. 研修の効果を最大化するための条件
4. 新入社員が育つ日常を作るために、経営者、人事それぞれから、
   現場の先輩社員や上司に伝えるべき事
5. 壁にぶつかる新入社員との関わり方、習慣を変えるプロセス

■講座一覧■

時間	講座タイトル	講師
13:00-14:00 第1講座	新人教育に理想はあるか？ ～新人の成長を最大化させる企業の条件	上席執行役員 経営コンサルタント 近藤　陽介
14:10-15:10 第2講座	新人を伸ばす日常、組織から心が離れる日常 ～日々の関わりが、入社からの1年後を左右する	お客様交流室 門間　かおり
15:10-15:30 第3講座	研修と、日常業務の接点デザイン ～大切な事を、繰り返し伝える環境づくり	人財創造部 須藤　創平
15:40-16:20	情報交換会　※自由参加	ー

■開催概要■

■会場■

株式会社S・Yワークス
セミナールーム



【住所】
〒980-0811
宮城県仙台市青葉区一番町1丁目2−25
仙台NSビル 8階

【アクセス】
・JR・仙台市地下鉄「仙台駅」より徒歩約10分
・仙台市地下鉄「青葉通一番町駅」より徒歩3分

■お申込み方法■

同封しております申込用紙に必要事項をご記入の上、FAX(022-722-1770)にてお送りいただくか、
弊社ホームページ(https://syw.jp/)よりお申込み下さい。

S・Y WORKS 人財創造経営コンサルティング
株式会社S・Yワークス

〒980-0811
宮城県仙台市青葉区一番町1-2-25NSビル8階
TEL:022-722-2007　FAX:022-722-1770
担当:近藤・須藤

セミナーコード：28832

2026年12月21日（月）開催
新入社員教育の在り方 オリエンテーション
ご参加申込書

◆お申し込み専用FAX　022-722-1770◆

担当：近藤・須藤

■ご参加料金：無料

ご参加法人・連絡担当者記入欄

フリガナ		フリガナ	
法人名		代表者	（役職：　　）
所在地	〒　　-		代表TEL：
			代表FAX：
フリガナ		所属・役職	連絡者TEL：
連絡担当者			連絡者FAX：
			E-mail：

氏名	役職	氏名	役職
フリガナ		フリガナ	
参加者氏名		参加者氏名	
フリガナ		フリガナ	
参加者氏名		参加者氏名	

◆お申込み方法◆

申込用紙に必要事項をご記入の上、FAXまたはお電話よりお申込み下さい。
最少催行人数に到達しない場合には、中止とさせて頂く場合がございます。その際には、2026年12月7日までに
中止の旨を連絡させていただきます。

◆各種感染症への対応について◆

1. 体調不良と見受けられる方にはスタッフから健康状態を確認させて頂き、ご入場を控えて頂くようお願いすることがございます。
2. 感染症の拡大等、今後の状況変化により開催中止とさせて頂く場合がございます。その際は、事前にご参加者様にご連絡を致します。

上記の内容の通り申し込む。（お間違いなければ☑をお願いします。）　☐

開催要項

■日時■

2026年12月21日(月) 13:00～15:30 ※受付12:45～

■会場■

株式会社S・Yワークス
セミナールーム



【住所】
〒980-0811
宮城県仙台市青葉区一番町1丁目2－25
仙台NSビル 8階

【アクセス】
・JR・仙台市地下鉄「仙台駅」より徒歩約10分
・仙台市地下鉄「青葉通一番町駅」より徒歩3分