

研修の期待成果(例)

当研修プログラムの狙いは、社員の業務意識の変化です。映画「二宮金次郎」の鑑賞を契機として、自らの業務意識や仕事姿勢を振り返り、成長のステップを歩みだしていくことが期待成果と考えています。受講者一人一人の仕事環境や業務課題も異なりますので、モデルとなる回答はありませんが、研修受講後に金次郎の言葉「一分度、勤労、至誠等」を口にすることがあれば、大きな気づきを得たものと推察することができます。

以下に、代表的な研修成果(例)を示します。

(ケース 1) 27歳営業課主任の場合

貴方の業務課題	中期的な顧客との関係づくり
不足しているもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 関係づくりに関わる中期的な計画 ・ 戦略の未熟さ、ネットワークの弱さ ・ 付随する実際の売上高(業績)
貴方の考える映画のテーマ	金次郎を動かす情熱はどこから来るのか? (期待されること/責任感)
一円融合をどのように思うか?	一円融合とは、顧客の大きなネットワークと考え、顧客や関係者の問題解決をもっと意識すべきと思う。
映画を見て学んだこと	<ul style="list-style-type: none"> ・ きちんとした手法が重要であること ・ 関係する人たちの信頼を得る大切さ ・ 責任感の強さ

(ケース 2) 31歳技術部サブリーダーの場合

貴方の業務課題	新商品の開発(担当するユニットの技術開発)
不足しているもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門の技術力 (技術情報と検証能力) ・ 顧客ニーズを掘り下げる手法 ・ モノづくりの人材ネットワーク
積小為大をどのように思うか?	手順を飛ばして成果を求める気持ちが強かったが、戒められた。地道な努力を改めて認識した。
後輩に伝えたいこと	納得できない技術については、とことん掘り下げ、自分自身のノウハウ(手法)にすること
映画を見て学んだこと	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成果を得るためのシナリオが重要であること ・ 強い意思、自分を信じる心、曲げない頑固さ ・ 人としての思いやりの大切さ

研修の流れ

研修では、受講者に小冊子「二宮金次郎の世界」と受講者用テキスト「ワークブック」(CD-ROMにデータ在中)を配布します。

尚、小冊子及びワークブックは回収しませんが、社員の意識を確認するために、記載したワークブックの提出を求め、その後返却することは構いません。
セット内容の「映画二宮金次郎読本 いまに生きる二宮金次郎」は、貸出資料として、受講者に案内するなどしてください。

ステップ 1 ▶ 研修趣旨等を説明します。

- ・ 研修担当者による研修目的（例：「業務意識の改革」等）、内容骨子、教材テキストに関する説明
- ・ イントロダクション（「ワークブック」P.1）

ステップ 2 ▶ 受講者用テキストに基づき時代背景や金次郎の業績、仕法に関する情報を提供します。

- ・ 「ワークブック」P.2～P.6の内容を簡単に紹介

ステップ 3 ▶ 映画鑑賞に際し、受講者が自分自身に置き換えて考えてほしいことを紹介します。以下に例を示します。

（例）

- ・ あなたが考える意識改革とは、どのようなことですか？
- ・ あなた自身が抱える自己啓発課題は、何ですか？
- ・ あなたの業務成果をどのように考えていますか？
- ・ 目標達成の手法を持っていますか？
- ・ 金次郎の手法を取り入れることができますか？
- ・ 「積小為大」にどのように取り組みますか？
- ・ あなたにとって「一円融合」とは、何を意味しますか？
- ・ あなたの後輩に伝えたい業務意識とは何ですか？
- ・ 金次郎の情熱をどのように感じましたか？
- ・ あなたにとっての業務上の責任感とは、どのように意識していますか？

ステップ 4 ▶ 映画「二宮金次郎」を鑑賞します。（総上映時間：113分）

ステップ 5 (映画鑑賞後)「ワークブック」に基づき、設問の説明をします。

設問①

金次郎は、改革のために様々な手法を適用していますが、あなたが関心をもった改革手法は何ですか？ また、それはどのような理由ですか？（「ワークブック」P.3）

設問の狙い：

受講者にとって、自身に不足する経験・技術や思考方法を考えてもらうための設問です。

設問②

映画の中の金次郎の改革実現の仕掛けや行動を見て、あなたの仕事に置き換えた場合、取り入れることができる仕掛け、姿勢・行動がありますか？（「ワークブック」P.4）

設問の狙い：

システマティックな金次郎の改革手法の全体像を理解してもらうことを期待します。業務成果の創出には、多くの人に関与し、win-winの関係づくりが重要なことを理解してもらうための設問です。

設問③

金次郎は、多くの後継者を育成しました。映画を見て、二宮金次郎のどのような姿勢が人材育成に最も効果的だったと考えますか？（「ワークブック」P.5）

設問の狙い：

受講者は、部門におけるNo.2、No.3を目指してもらいたい人材です。自身も後輩を持ち、育成することに携わる機会がありますから、その意識を持ってもらうための設問です。

設問④

映画「二宮金次郎」の情熱と責任感を伝える場面で、あなたが最も感動した場面はどこですか？ また、それはなぜですか？（「ワークブック」P.6）

設問の狙い：

信頼されるビジネスパーソンには、熱い情熱と強い責任意識が不可欠です。なぜ必要なのか、どのような場面で問われるかを気付いてもらうための設問です。

ステップ 6 受講者に、各設問について感想や意見を記入してもらいます。

全ての設問に回答を求める必要はありません。受講者が特に関心のある1つまたは2つの設問に、きちんと感想や意見を記入してもらうことが大切です。

ステップ 7 受講者同士で意見を交換します。

意見交換の方法は、「席を隣り合わせた2-3人で」「4-6人のグループ討議で」「会場全体で、発表者を募る方式で」等々があります。

ステップ 8 研修の感想についてのアンケートを記入してもらいます。

今回の映画「二宮金次郎」を活用した研修を、受講者側に総合評価をしていただくアンケートです。アンケート(CD-ROMにデータ在中)を参考に、貴社の状況に合わせたアンケートを作成してください。