

# 新入社員パワーアップ研修報告書

令和8年3月



広島経済同友会

ひとづくり委員会

## 目次

はじめに.....	- 1 -
新入社員パワーアップ研修プログラム.....	- 2 -
Day1.....	- 3 -
1. 開会(代表幹事あいさつ).....	- 3 -
2. 委員長あいさつ.....	- 5 -
3. Day1 所感.....	- 6 -
Day2 所感.....	- 8 -
Day3 所感.....	- 10 -
Day4 所感.....	- 12 -
Day5.....	- 15 -
1. Day5 所感.....	- 15 -
2. 車座談義に参加した経営者のコメント.....	- 17 -
3. 交流会(代表幹事あいさつ).....	- 19 -
4. 閉会(代表幹事あいさつ).....	- 20 -
参加企業アンケート.....	- 21 -
1. 調査概要.....	- 21 -
2. 調査結果.....	- 21 -
(1)派遣のねらい.....	- 21 -
(2)有意義または改善・充実を望むプログラム.....	- 21 -
(3)受講後に成長が感じられたプログラム.....	- 22 -
(4)「1泊2日の宿泊研修」について.....	- 22 -
3. 現在のプログラムについての満足度分析.....	- 24 -
4. 今後に向けた課題.....	- 24 -
5. 総括.....	- 25 -



Day5 参加者 集合写真

## はじめに

広島経済同友会  
ひとつづくり委員会  
委員長 富山 次朗

本研修は、平成 21 年度に 2 泊 3 日の集合研修として創設され、第 1 回は参加企業 15 社、受講生 39 名にて実施いたしました。以来、広島経済同友会会員の皆様の格別のご理解とご協力を賜りながら継続して実施してまいり、これまでの累計では参加企業 390 社、受講生 1,404 名を数えるに至っております。なお、新型感染症が猛威を振った令和 2 年度におきましては、誠に遺憾ながら中止のやむなきに至りましたが、その後は社会環境の変化に即応し、オンライン研修と集合研修を組み合わせた新たな形態を構築することで、学びと交流の機会の継続的な提供に努めてまいりました。



本年度は第 16 回目の開催となり、参加企業 20 社、受講生 75 名を迎え、滞りなく実施することができました。本研修におきましては、広島で働く多様な人材との交流を通じて視野を広げ、異業種間の人的ネットワークの構築を図るとともに、論理的思考の基礎を養い、これまでの業務への向き合い方を省察する機会を提供しております。加えて、将来における自己の在り方を主体的に思索し、夢や目標をもって職務に取り組む意識の醸成を図るとともに、広島の魅力を変えて認識することにより、地域への愛着と誇りを育むことを重要な柱としております。

加えて、本研修は単なる知識習得にとどまらず、受講生同士が相互に刺激を受けながら切磋琢磨し、自らの成長を実感する機会を創出することを重視いたしました。異なる業種・企業に属する新入社員が立場を越えて率直に意見を交わす経験は、今後の職業人生においてかけがえのない財産となるものであり、同時に地域に根ざした人的ネットワークの形成にも資するものと確信しております。

人口減少の進行や価値観の多様化が顕著となる今日におきまして、企業の持続的発展の根幹をなすものは「人」であり、とりわけ新入社員の育成は将来を見据えた極めて重要な課題であると認識しております。本研修が、受講生各位にとって実り多き学びの機会となり、ひいては企業並びに地域社会の発展に資する人材育成の一助となることを切に願うものでございます。

結びに、本研修の実施にあたり、多大なるご支援とご協力を賜りました関係各位に対し、心より厚く御礼申し上げます。

令和 8 年 3 月

# 新入社員パワーアップ研修プログラム

1. 研修形式 ハイブリッド形式 集合3プログラム+オンライン2プログラム
2. 研修日程 令和7年10月～令和8年3月
3. 研修目的
  - (1) 広島で働く様々な人たちとの交流を通じて、「モノの見方/考え方」の共通点や違いを知り視野を広げ、異業種のネットワークをつくる。
  - (2) 職場や関係者との議論の中で理解や共感が得られるよう、論理的な思考の基本を理解する。
  - (3) これまでの仕事の進め方を振り返り、今後の心構えについて考える。
  - (4) 将来活躍している自分の姿について真摯に考え、夢や目標をもつことで、「やりがいを持って仕事に取り組む」きっかけをつくる。
  - (5) あらためて広島の魅力ある場所を訪ね、社内外の「広島の同期」との交流を深める。

	日程/場所	形式	主なテーマ	概要
Day1	10月30日(木) 13:30～17:00  ピースウィング 広島 会議室	集合	自分で考えて行動する～組織で働く～	<b>■事前課題あり</b> (テーマ: 自己紹介) <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己紹介 (課題活用)</li> <li>・主体的な行動の重要性</li> <li>・PDCA演習 (主体性、チームワーク、コミュニケーションの重要性を体感する)</li> </ul> 講師: (株)メイツ中国 竹内啓太氏
Day2	11月12日(水) 13:30～17:00	オンライン	ロジカルコミュニケーション (論理的に考え、伝える)  コミュニケーションの基本	<b>■事前課題あり</b> (テーマ: 論理的思考と、論理的に伝える) <ul style="list-style-type: none"> <li>・論理的思考とは</li> <li>・論理的に考え、伝える (課題活用)</li> <li>・伝えると伝わるの違い</li> <li>・相手の気持ちを考えることの重要性</li> <li>・コミュニケーションの基礎</li> </ul> 講師: (株)メイツ中国 竹内啓太氏
Day3	12月3日(水) 13:30～17:00	オンライン	目的意識を持ち、挑戦し続ける～仕事への思い～	<b>■事前課題あり</b> (テーマ: 先輩へのインタビュー) <ul style="list-style-type: none"> <li>・新入社員の役割を認識する</li> <li>・目的と目標の違い</li> <li>・主体性を発揮し挑戦することの重要性</li> <li>・甘い自分に流されない意志を強化する</li> <li>・信念(軸)を持って行動し続ける</li> </ul> 講師: (株)メイツ中国 竹内啓太氏
Day4	1月16日(金) 9:45～17:00  MAZDA Zoom-Zoom スタジアム広島 集合	集合	広島の魅力発見と社外同期との交流	<b>■貸し切りバスにて移動</b> 10:00 MAZDA Zoom-Zoom スタジアム広島見学 12:00 アーバンサイクルパークス広島 (旧競輪場) 訪問、昼食&施設見学 14:15 マツダミュージアム訪問、見学 16:00 オタフクソース Wood Egg および工場 訪問、見学
Day5	3月9日(月) 14:00～17:00  オリエンタルホテル広島	集合	車座談義～広島 の経営者との座 談会～	講師: 広島経済同友会会員

# Day1

## 1. 開会(代表幹事あいさつ)

代表幹事 小田 宏史

(株式会社もみじ銀行 取締役会長)

まず、この「新入社員パワーアップ研修」に参加された皆さんを心より歓迎いたします。社会人としてスタートを切ったばかりの皆さんにとって、この研修は学びを一生の糧にするための大切な機会です。新しい自分を発見し、未来への一歩を踏み出す絶好のチャンスだと思います。緊張もあるでしょうけれども、どうぞリラックスして楽しみながら学んでいただきたいと思います。

この研修は、広島経済同友会の「ひとづくり委員会」が長年にわたって磨き上げてきた伝統あるプログラムです。これまで多くの新入社員の皆さんがここで出会って仲間をつくり、社会人としての第一歩を踏み出してこられました。今日から皆さんもこの研修に新たな歴史を刻んでいくことになります。

この研修の目的は五つあります。第一に、交流を通じて業種を超えたネットワークを築くこと。第二に、論理的な思考を理解し、職場で共感を得られる力を身につけること。第三に、これまでの半年を振り返り、今後の心構えを考えること。第四に、将来の自分をイメージし、夢や目標を持つこと。そして第五に、広島の魅力を再発見し、広島での同期をつくることです。これらは社会人としての歩みを支える大切な考え方ですので、ぜひ意識して取り組んでください。

ここからは私の思いをお伝えしたいと思います。まず一つ目は、正解を探す力よりも新しい価値を生み出す力を身につけてほしいということです。社会人になると「間違えないようにする」ことに一生懸命になりがちですが、AI やデジタル技術が進化する今、単純な正解探しは機械の方が得意です。皆さんには、人間にしかできないこと——新しい問いを立てる力、人を動かす力、チームで成果を出す力——を身につけてほしいと思います。本研修でも、正解がない課題に仲間と一緒に挑戦する場面がたくさんあると思います。どうか間違うことを気にせず、自分の意見や考えを積極的に主張してみてください。

二つ目は、広島で働く意味を意識することです。広島は「平和」「復興」「挑戦」の象徴の街です。被爆からの復興、カープやサンフレッチェなど地域に根ざしたスポーツ、マツダをはじめとする世界的企業や個性豊かな地場中小企業の共存——広島には誇りを持って働ける環境があります。皆さんの成長は、会社だけでなく広島の未来をつくることにつながります。ぜひ広島で働く意味を感じながら、やりがいを持って頑張ってください。

三つ目は、同期とのつながりを大切にするということです。職場では上下関係や評価を気にする場面が多いですが、この研修では業種も職種も異なる仲間と出会えます。社内では得られない視点や気づきを交換できる貴重な機会です。ぜひこの「広島での同期」との出会いを大切にしてください。



最後に、挑戦を楽しむことです。そのためには、受け身でやられるのではなく、主体性を持って自ら行動することが大切だと思います。自分の仕事に主体的に向き合うことで、仕事は楽しくなり、成長にもつながります。失敗を恐れず、迷ったらまず前に一歩踏み出してください。結果はすぐに出ないかもしれませんが、挑戦する過程には必ず学びがあります。私は一昨年、皆さんと同じようにこの研修に参加された方々の最終レポートを読ませていただきました。そこには、多くの方が「まず行動することが大切だと感じた」と書いていました。まさにその通りだと思います。できれば、その一歩は横や斜めではなく、しっかりと前に踏み出してください。その積み重ねが、3年後、5年後に大きな成長につながります。そして、挑戦は一人ではできません。周りに相談し、仲間と励まし合いながら続けていくことが大切です。この研修で得た仲間とのつながりが、きっと大きな支えになるはずです。

今日から始まる研修で、皆さんがどんな気づきを得て、どんな仲間と出会うのか、私もとても楽しみにしています。ぜひ、自分のカラーを大切にしながら、積極的に参加してください。そして、ここで得た学びを自分の会社に持ち帰り、しっかりと活かしていただきたいと思います。皆さんの成長は、会社を元気にするとともに、この広島という地域を元気にすることにもつながると、大いに期待しています。

この研修が皆さんにとって有意義なものになることを心より祈念し、私の挨拶といたします。どうか頑張ってください。



## 2. 委員長あいさつ

ひとつづくり委員会

委員長 富山 次朗

(株式会社富山学園 代表取締役副社長)

皆さんが入社されてから、もう7か月が経ちました。新しい生活にも慣れ、仕事にも少しずつ慣れてきて、業務の内容も見えてきた頃ではないかと思います。この研修では、まず入社以来経験してきたことを振り返っていただきます。事前課題にも取り組んでいただいていると思いますが、課題は今日のDay1だけでなく、Day2、Day3へとつながっていきます。経験を振り返るだけでなく、上司や先輩、あるいは社長へのインタビューも含まれています。こうした課題と本日の受講を通じて、これから会社の一員としてどのように役立っていくのか、そして自分がどのように成長していきたいのか、改めて目標を明確にするヒントをぜひ掴んでいただきたいと思います。この研修は、会社が皆さんに与えた業務であると同時に、皆さん自身が成長するためのチャンスです。取り組む姿勢次第で、これからの成長に大きな違いが生まれます。



ところで、この研修を主催している広島経済同友会について、少しご説明します。広島経済同友会は、日本の有力な財界団体の一つであり、広島県における経済同友会の組織です。「ひとつづくり」「ものづくり」「まちづくり」「オール広島」という4本の柱を中心に、広島全体を元気で魅力あるまちにするために活動しています。2つの部会、10の委員会、3つの支部があり、もちろん今日参加されている皆さんの会社の社長や経営者の方々もメンバーです。



その中の一つである私どもひとつづくり委員会は、広島の若い人材を応援するため、17年前からこの新入社員パワーアップ研修を始めました。途中、コロナ禍で1年だけ休止しましたが、今回で第16回目の開催となります。これまでの受講生は1,000名以上にのぼり、皆さんの会社にも先輩の受講者がいらっしゃると思います。第1回から参加している企業もあり、当時の受講者は現在、中間管理職として活躍されている方もいらっしゃると思います。

ここに集まった皆さんは、会社は違っても「広島」という共通項を持っています。時には励まし合い、時には意見を戦わせ、切磋琢磨する仲間が、将来きっと大きな財産になります。そのためには、受け身ではなく積極的に発言し、行動し、参加する姿勢が最も大切です。先輩たちもこの研修を通じて会社の全体像を理解し、社長や経営陣を知り、同期との絆を深めてきました。オンラインを活用したプログラムや課題もぎっしり詰まっています。会社から仕事として送り出されている以上、ぜひ全力で研修に取り組み、多くを持ち帰ってください。

皆さんの成長を心から願って、私の挨拶といたします。

### 3. Day1 所感

影山 茂

(株式会社ディジフュージョン・ジャパン 代表取締役)

2025年のパワーアップ研修が始まりました。Day1～Day5と続く研修の初日です。

Day1は竹内講師を招いての対面型での研修でした。入社後、半年を経過した方々ですが、緊張した面持ちの方と、リラックスしている方とかなり差があるのが印象的でした。早速、小田代表幹事と富山委員長のご挨拶でスタートしました。

研修は、主に「働くということの意味や心構えを伝えるパート」と「これから始まる研修でのチームワークを醸成するパート」に分かれて進められました。

心構えを伝授するパートでは、能動能力とは何かを学びました。これは自身の性格を言い訳にせず、仕事としての割り切った適応力を具体的にどう振舞うべきかを教えていただく内容でした。また、主体的な行動のアクションの起こし方のコツについても伝授されました。



特に印象的だったのが、「キャリアを導く3つの問い」を研修生に伝えられていた場面です。情熱的な指導が特徴の竹内講師は、声を張り上げて若い方々の心に響くような伝え方をされていました。その中でも、「やるべきこと」をやり、「できること」が増えたら、「やりたいこと」に挑戦すると考え方を

強く伝えられていました。これは、実は先輩上司世代にとっては割と「普通の感覚」「そりゃそうでしょ」という内容ですが、ここ数年の若い世代は、多くの内定を取れる世相を背景に、自分たちが会社を選んで入社している意識が強く、さらにキャリアアップと称して転職すれば自分の活躍できるフィールドがあるという思い込みが強い傾向があります。こういった若い方々は、厳しく言われることを全てパワハラや時代錯誤な指導と勘違いしてしまうような時代に育っています。会社の社員教育ですら、言葉を選び、会社が嫌われないような配慮するという、そういった状況の中で、竹内講師はセミナーという形で、今の会社上司としてはなかなか言いにくいことを、熱意をもって届けてくださいました。講師を見つめる真剣な眼差しは、研修生達の心に響いただけでなく、我々経営者も改めて心が揺さぶられました。理屈も大事だけど、思いを熱意で伝え、わかってもらうというのは、人の気持ちを変える為の基本だと改めて認識できました。



チームワークを醸成するパートでは、ロングタイムドミノが行われました。全てのドミノが倒れるまでに時間をたくさん要したチームが勝つというゲームです。知恵を出し合い、仲良くもなれる非常に楽しいゲームです。1度目のトライでは結果のでなかったチームも2度目のトライでは好タイムを連発しており、わずかな時間でそれぞれが話し合っ修正をかけてくるチームワークには感心させられました。優勝チームは41秒という過去最高記録を出しましたが、実は過去の最高記録は同友会チーム。そのかつての最高記録を10秒以上更新する好成績に、同友会メンバーは「記録が塗り替えられた・・・」と、世代交代を感じたのであります。

Day2以降の若い方の成長が楽しみで仕方ありません。



## Day2 所感

大内 康隆

(オタフクソース株式会社 執行役員 共創本部 副本部長  
兼 マーケティング部 部長)

10月31日のDay1に続き、第2回目の研修となるDay2が11月12日に開催されました。

今回よりオンライン形式となり、新入社員は各職場から参加し、運営側はメイツ中国様の会議室から中継を行いました。講師はDay1に引き続き竹内氏にお願いしました。Day1とは班のメンバーが異なるため、初対面の参加者が大半でしたが、コロナ禍以降オンライン研修に慣れていることもあり、違和感なく溶け込み、参加者同士のコミュニケーションもスムーズに行われていました。

研修内容は、ロジカルシンキング（論理的思考）の基礎から始まり、次のステップとして、論理的に整理した内容を相手に分かりやすく伝えるロジカルコミュニケーションを学びました。「会社の魅力を伝える」ワークでは、参加者がそれぞれ自社の良い点を紹介しましたが、多くは福利厚生など制度面に関する内容であり、改めて新入社員が会社選定の際に重視した点を把握することができました。一方で、会社の雰囲気や上司・先輩との関係性を挙げる参加者もあり、そのような話は聞き手としても安心します。



ただし、多くの発表は魅力を並列で紹介する「つながる話し方」になっており、ポイントが伝わりにくく、印象に残りにくい傾向が見られました。そこで竹内講師より、主張に理由や根拠を結びつけ、順序立てて分かりやすく伝える方法が解説されました。その内容を踏まえて再度同じテーマで発表しても

らったところ、話の構成が大きく改善され、発表は見違えるほど分かりやすいものになっていました。学生時代には論理的に考える機会が少なかったことがうかがえるほど、作り直した発表は主張（会社の魅力）と理由が明確に結びついた説得力のある内容でした。

さらに次のステップとして、論理的思考における「縦の関係」と「横の関係」も学びました。例年と同様、竹内講師の“小遣い事情”を題材とした説明で、楽しみながら学べる時間となりました。縦の関係とはいわ



ゆる PREP 法であり、結論を先に述べ、理由や具体例を加えることで、短時間で相手の理解を得られ、記憶にも残りやすい伝え方です。この PREP 法を用いて「前回の研修で大切だと感じたこと」を整理した受講生の中には、「面倒な仕事もまず取り組むべきである」という結論を、実体験に基づく理由を添えて分かりやすくまとめた例があり、印象に残りました。

コミュニケーションは信頼関係の基礎であり、新入社員のうちに論理的に話す力を身につけることは、今後の社会人生活に大いに役立つと考えます。今回の研修に限らず、ぜひ今後の業務でも学んだ内容を活かしてほしいと思います。竹内講師からも、受講姿勢や班での会話の活発さについて、今年は例年以上に良い参加者が多いとの評価をいただいています。今回参加した各企業の新入社員が今後も連携し、広島を盛り上げていく存在となることを期待します。



## Day3 所感

米山 真和

(持続未来株式会社 代表取締役)

今年度の Day3 は 12 月 3 日、竹内講師による 3 回シリーズの最終回として、オンライン形式で開催されました。Day1、Day2 で学んできた内容を踏まえ、社会人としての考え方や行動をどのように自分の持ち場へとつなげてかを整理する、締めくくりにあふさわしい回だったと感じています。



竹内講師には、毎年このパワーアップ研修の講師をお願いしていますが、今年も非常に熱い志をもって研修生の指導にあたってくださいました。その熱量だけでなく、社会人として必要な思考の枠組みや行動原理を、論理的かつ具体的に伝えてくださる点が、竹内講師の大きな特長であり、本研修の価値を高めていると感じます。経営や現場を知る立場だからこそ語れる言葉が、研修生に強く届いていたように思います。



新入社員は、経験が浅く、どうしても物事の捉え方や思考の幅が限られてしまいます。そこで今回の Day3 では、そうした研修生に対して、感覚や印象だけに頼って判断するのではなく、物事を構造的に考え、筋道立てて整理することの重要性が、丁寧に伝えられていました。これまでの 2 回の研修内容を振り返りながら、それらを自分自身の行動、自分の持ち場にどう落とし込むかを考えさせる構成は、3 回シリーズの締めくくりとして非常に有意義でした。

本研修は、かつて泊まり込みを含む完全対面研修として実施されており、それが一つの売りでもありました。一方このオンライン形式は、コロナ禍をきっかけに導入されたものですが、研修生がこの形式に当初よりも慣れてきていることもあり、画面越しであっても積極的な発言や意見交換が行われていました。形式に左右されることなく、主体的に学ぼうとする姿勢が随所に見られた点は印象的でした。



竹内講師は、研修生に対して安易な答えを与えるのではなく、自ら考え、言語化することを求め続けておられました。その姿勢は、新入社員たちにとって決して楽なものではなかったと思いますが、だからこそ、自身の考え方や立ち位置を見つめ直す貴重な機会になったのではないのでしょうか。講師の問いかけに真剣に向き合う研修生の姿からは、各自の将来に向けての前向きな姿勢を感じました。



竹内講師による 3 回シリーズの講義は、新入社員にとって社会人としての基礎を形づくる重要な土台となったはずです。加えて、短期的なスキル習得にとどまらず、今後の成長の軸となる考え方を身につけたことは、本研修の大きな成果と考えます。また、研修生同士が企業の枠を超えて刺激を受け合う姿は、本研修ならではの価値であり、今後も重要視していきたい点だと感じました。



今回の学びが、各職場に戻った後の業務や日々の行動の中で活かされ、研修生一人ひとりの成長につながることを期待するとともに、次の Day4、そして Day5 へとつながっていくことを願っています。

今回の学びが、各職場に戻った後の業務や日々の行動の中で活かされ、研修生一人ひとりの成長につながることを期待するとともに、次の Day4、そして Day5 へとつながっていくことを願っています。



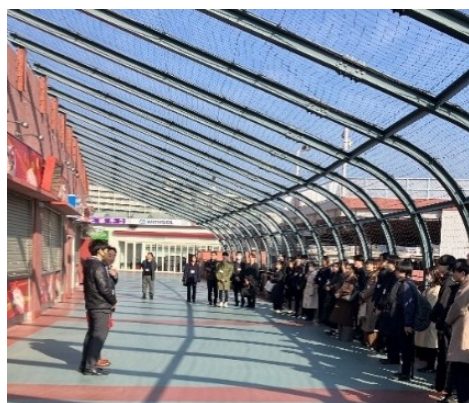
## Day4 所感

吉永 浩之

(中国電力株式会社 常務執行役員人材活性化部門長)

2026年1月16日、本研修で唯一のフィールドワークとなるDay4が開催されました。このフィールドワークを通じて、広島  
の街や産業の魅力を改めて感じて誇りを味わってもらおうという趣旨です。集合場所はマツダスタジアム。参加者75名全員が9:45  
の集合時間に5分前集合を達成。これだけでも成長を感じることができました。

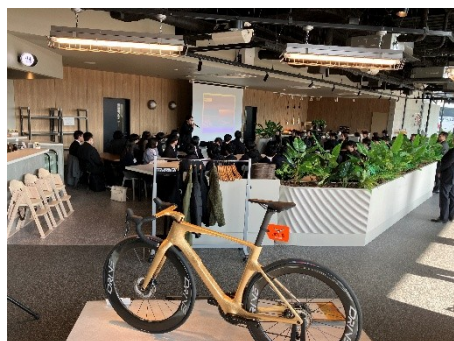
まずはマツダスタジアム内を視察。ほぼ全員がカープの試合観戦の経験者といえども、シーズンオフに案内・解説付きでスタジアムツアーを体験するのは全員が初めてという状況。球場が建設



された経

緯や特徴、集客への工夫など様々な観点から広島の誇りカープの「ボールパーク」についての説明を受けました。特に球場の正式名称が「広島市民球場」であり、球場の運営全般のみならず球場内の広告看板の設置に至るまで広島市の許可が要るなど、「広島市民」の球場であることや広島には野球だけでなくサッカーやバスケットなどのプロスポーツのコンテンツが豊富でまだまだスポーツを通じて街の活性化ができるとの話をお聞きし、皆、カープへの印象を新たにしないではいでしょうか。見学の最後にカープの某選手にも遭遇。気がついた参加者が少数だったのは残念。

貸し切りバスに乗車して次に広島港近くにある、アーバンサイクルパークス広島を視察。ここは自転車、特にロードバイクの選手、トラベラーをターゲットにしたホテルやレストランを含む新しい複合施設。施設の一角はプロ自転車ロードレースチーム「ヴィクトワール広島」の拠点ともなっており、同チームの選手もデモンストレーションで登場してPR



をされました。瀬戸内を船とロードバイクでツーリングする外国人、いわゆるインバウンド需要への期待やヴィクトワール広島のトップチームとしての活躍など、参加者の皆さんは自転車をキーワ



ードとした新しい広島に想いを馳せることができたのではないかと感じました。

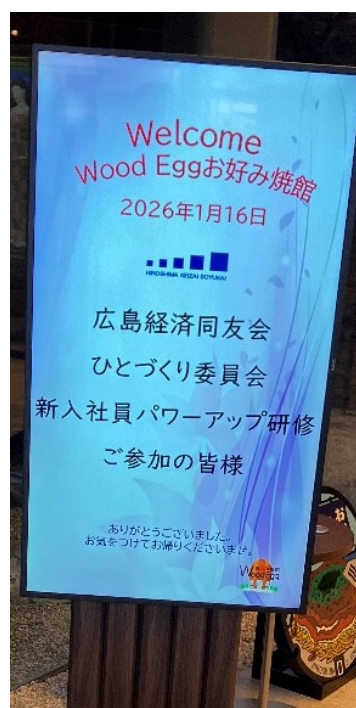
午後から、マツダ株式会社の宇品本社工場を訪問。マツダ社員の方々に迎えられ、マツダミュージアムをご案内いただきました。広島のものづくりの原点とも言うべき聖地であるにもかかわらず意外にも参加者のうち初訪問の割合が高い様子。中国地方で盛んであった、たたら製鉄から始まった広島の「鉄」を使ったものづくりの歴史、それが今の自動車産業に繋がっている、という重みと、そこに込められた想いが参加者の心に響いていれば良いが、と気になりながらミュージアムを後にした次第です。



最後に、広島市の商工センターにある、オタフクソースの展示館「Wood Egg お好み焼館」と工場での製造ラインを視察しました。広島のソウルフードお好み焼きが誕生した歴史や昭和時代のお好み焼き店の実物大セット、50年前のオタフクソースのテレビCMなどの説明をいただき、日頃、何気なく口にしているお好み焼きが実は戦後復興の中から生まれ育ってきたということを感じてもらえたのでは、と受け止めました。工場視察後、お土産に全員出来立てのお好み焼きソースをいただきましたが、出来立てが「熱い」ことに全員が驚いていたことが印象に残りました。



今回のDay4はこれまでのDay1~3の室内での座学と一線を画し、「広島の街で働く意味と誇り」を肌で感じてもらいたいとの想いでフィールドワークとして企画したものです。広島でのスポーツ、観光、ものづくり、食文化、いろいろな角度から「広島」を考え、感じる事ができたのではないかと思います。これが次回の締めくくりのDay5に繋がって欲しいものです。



# Day5

## 1. Day5 所感

岡田 俊二

(株式会社ウツミ屋総合サービス 取締役副会長)

2025年度の新入社員パワーアップ研修の最終プログラム「車座談義」の日を迎えました。富山委員長の挨拶のあと、代表幹事のお二人をはじめ11名の講師がそれぞれ6~7名の受講生の待つ担当テーブルにつきます。

名刺交換のあと、10分程度講師から自己紹介や失敗談などを話し、「質問」を受けていきます。1クール30分、各チーム3名の講師からレクチャーを受けます。

6~7名と名刺交換し、自己紹介などで10分話すと、残り20分足らず。一人に3分もとれないというかなり慌ただしい状況です。

「全国の同期が頑張っていて、遅れているようであせる」とか「だいぶ仕事の内容も理解してきたが、まだまだミスが出る」、「接客に苦労している」などなど、実際に直面していることに前向きに取り組み、『何とかしたい』と強く思っていることが伝わってきます。

自身の思いが伝わらないことへのいら立ちや、期待通りの果が出ないあせり、コミュニケーションの取り方がうまくいかない不安、などなど 胸の中の思いが溢れてきます。



講師も一つ一つの質問や悩みを聞いて答えるものの、中途半端ではないか、質問の深い思いまで聞き取れたかなどの不安があります。

たとえ正解にはならなくても、なにかのきっかけになれば、ヒントになればと一生懸命に話せば話すだけ、時間が足りなくなります。

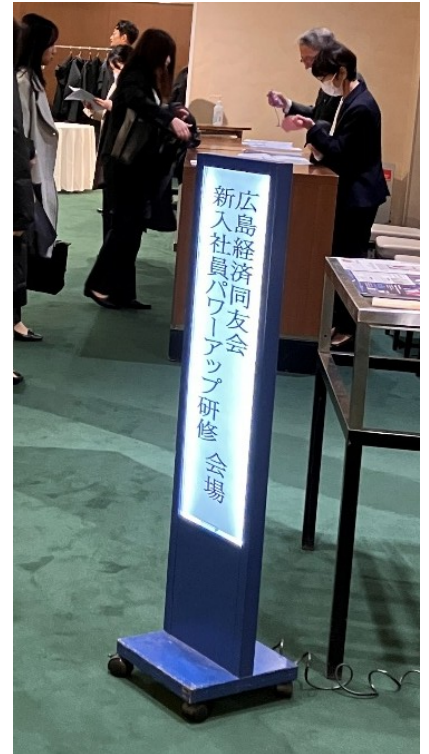
あっという間に3クールが終了しました。

何年も前から「車座談義」にかかわらせていただいておりますが、年々受講生の真面目さや前向きさが強くなっている気がします。

4月に入社した“新入社員”ももうすぐ1年が経過して、新たな新入社員を迎え“先輩”となります。いやがおうでも、新人からだんだん中堅になっていきます。「がんばれ!」「負けるなよ!」おもわず口をついて出てきます。

これで、1年近くに及んだ研修が終わり、次に会えるのは「同窓会」でしょうか。

「新入社員パワーアップ」を通じて、受講生の皆様から“逆に”パワーをもらったことに感謝し、次に会う時は大きく成長した姿になられていることを心から期待しています。



## 2. 車座談義に参加した経営者のコメント

株式会社もみじ銀行 取締役会長

多数の様々な業種の参加の下、ネットワークを拓げていくよい機会だと思われる。印象として、もう少し元気があっても良いかな。自社のことをまだ充分理解していない社員もいたので、会社側も熱意を持って、人財育成してほしい。

小田 宏史



株式会社福屋 取締役副会長

皆さん、口数が少なく、おとなしい。まじめそうな人が多かった。お互いあまり知らないようなので、異業種の交流をもっとしたほうが良いかも。

香川 基吉



オタフクソース株式会社 代表取締役社長

様々な会社に所属する入社1年目の社員が交流できる仕組みは素晴らしいと思います。ただ、それぞれの会社のことを参加メンバー（3グループ）共に知らないままでしたので、より関心を持って交流すると、縁も深まり、今後に活かせるのではと思います。

佐々木 孝富



インターナショナルエアアカデミー広島校 校長

皆さんの率直な意見や考えを聞くことができ、大変有意義な時間となりました。仕事や会社について積極的に質問する姿が印象的でした。また、素直で人柄の良い方ばかりである一方、社内のジェネレーションギャップに悩む様子もうかがえました。今後の成長と活躍を期待しています。

（江田島カッターをやってみたいと意見が出ました）

崔 希美



株式会社富山学園 代表取締役副社長

多くの研修生がこの Day5 の車座談義に準備をして臨んだことが窺え、その真摯な姿勢が非常に印象的でした。こちらの話を逃すまいと熱心に質問を投げかけてくれる姿には圧倒され、回答の時間が足りなくなるほど充実した時間となりました。彼らには社内はもちろん、社外でも気の合う仲間を一人でも多く作ってほしいと願っています。豊かな人間関係を築くことが、今後の社会人人生をより彩りあるものにしてくれるはずです。

富山 次朗



中国電力株式会社 常務執行役員

吉永 浩之

自分の新入社員時代に印象に残った体験を中心に問いかけを行い、意見交換。会社で大切にしなければならないことは、時代を超えて共通だと感銘を受けました。



株式会社 デイジフュージョン・ジャパン 代表取締役

影山 茂

車座談義の講師を数回経験させてもらいました。若い受講生の知識量は年々増しているように感じます。しかし、知識は多いが、ガツガツした感じが消えており、皆さんスマートだなと感じます。しかし話をしてみると、泥臭い感じの研修に飢えているようにさえ感じました。



株式会社ウツミ屋総合サービス 取締役副会長

岡田 俊二

一人一人が真剣に考えて、日々を頑張っていると強く感じました。時間が短くて十分に話を聞けず、中途半端に各々終わっているのが残念です。それぞれのバックボーン・会社・業務内容がもっとよくわかれば、より良いアドバイスができるかも、とは思う。（「自分も頑張ろう」と思いました。ありがとうございました）



清水化学株式会社 代表取締役社長

清水 隆介

多くの受講者から、それぞれの職場は思っていた以上にフレックで、上司や先輩にも話しやすい、であるとか、自ら動き発信する必要があると学んだ、という声があったのが印象的だった。その思いを忘れず、広島、日本、世界に貢献する仕事につなげていってほしい。



リコージャパン株式会社 広島支店 支店長

中野 大輔

若い人達ならではの考えを個々しっかり持っている（意見が言える人が多かった）。傾聴の姿勢もあり、メモしている姿は日頃より各社でトレーニングされている印象でした。



株式会社マイナビ 広島支社長

佐々木 康人

私自身、大変貴重な体験となりました。チームにより盛り上がるの濃淡はありましたが、皆さん真剣な姿勢がすごく良かったです。



### 3. 交流会(代表幹事あいさつ)

代表幹事 香川 基吉

(株式会社福屋 取締役副会長)

本日は研修の最終日を迎え、皆さん本当にお疲れさまでした。この研修を通じて、多くの方と出会い、さまざまな考え方や価値観に触れることができたのではないのでしょうか。研修に参加された当初の目的は、どの程度達成できたでしょうか。

あらためて考えていただきたいのは、「なぜ今、自分はこの場にいるのか」「なぜこの研修に参加しているのか」という点です。会社からの案内をきっかけに参加された方も多いと思いますが、その中で自分自身が何を求め、何を得ようとしてきたのかを振り返ることが大切です。

これは本研修に限らず、今後、社内外のさまざまな会合に参加する際にも共通して言えることです。「なぜこの会合があるのか」「何のために集まっているのか」を意識し、その意味を深く考えることで、それが自身の成長や会社の成長にどのようにつながるのかを考えることができます。そうした姿勢が、一つひとつの経験を自分の力として蓄積し、確かな成長へと導いてくれるのではないかと思います。

また、本日は多くの企業、さまざまな業種の方々が一堂に会しています。このような場で築かれる人間関係は、地域全体の成長にとっても、また皆さんの会社にとっても大変重要なものです。現在はダイバーシティの時代であり、単一の業種や価値観だけでは新たな発想は生まれにくくなっています。異なる分野や立場の人と関わることで、新しい視点や価値が生まれることも多くありますので、ぜひこの機会を大切にしてください。

本研修は全 5 回にわたり実施され、さまざまな環境の中で工夫しながら参加していただいたことと思います。こうして最後までつながることができたのは、まさにご縁の賜物です。このご縁を今後の仕事や人生に活かしていただければ幸いです。

研修が無事終了したこと、そして参加された皆さんの今後のさらなる活躍を心より祈念し、ここで乾杯のご唱和をお願いしたいと思います。

乾杯！



## 4. 閉会(代表幹事あいさつ)

代表幹事 小田 宏史

(株式会社もみじ銀行 取締役会長)

10月からおよそ4か月間にわたり、皆さんはこうして研修に取り組み、さまざまな学びを重ねてこられました。いかがだったでしょうか。

研修の最初に皆さんへお願いしたことは、異業種のネットワークを築くこと、そしてディスカッションなどを通じて「伝える力」を身につけることでした。また、少し年月を重ねた時点で自分自身を振り返り、新たな目標や夢を見つけていってほしい、ということもお伝えしてきました。

この研修を通じて、それらがすべて見つかったとは思っていません。しかし、大切なのは、常に自分を振り返りながら現在地を確認し、次の目標、次の夢を見つけ、それに向かって努力していくことだと思います。ぜひその姿勢を、これからも大切にしていきたいと思います。

本日は、皆さんからさまざまなお話がありました。うまくいかないこと、中には「特に悩みがない」と話された方もいらっしゃいましたが、多くの皆さんが悩みや課題について率直に語ってくださいました。悩みは決してなくなるものではありませんし、むしろ悩みがないところに成長はないのだと思います。いろいろな悩みや課題を抱えながらも、それを一つひとつ乗り越えていくことで、皆さんの前に道が開けてくるのだと思います。そのつもりで、これからも歩んでいってください。

また本日は、「広島をどう思うか」という話題にも触れました。若者が広島を離れていくことが課題となる中で、ご縁があって広島で働いている皆さんにとって、広島とはどんな場所なのか、考えていただきたいと思います。確かに課題はありますが、一つには、地元にはどのような会社があり、どのような仕事があるのかが、学生の皆さんに十分伝わっていないという現状があります。それを伝えていくことは、私たちの役目の一つです。

そしてもう一つ大切なのは、皆さん自身が広島で働きながら、しっかりと輝いてくださることだと思います。その姿を見て、次の世代の若い人たちが広島に魅力を感じ、集まってくるのではないのでしょうか。ぜひそのような思いも胸に、これからの未来を切り開いていってください。

限られた時間ではありましたが、皆さんにとって少しでもお役に立つ研修となっていれば、これ以上うれしいことはありません。皆さんのこれからの輝かしい未来を心より祈念いたしまして、閉会の挨拶といたします。

この度は大変お疲れさまでした。ありがとうございました。



# 参加企業アンケート

## 1. 調査概要

本調査は、新入社員パワーアップ研修に参加した企業を対象に、研修の成果、受講者の変化、および次年度のプログラム構成（特に宿泊研修導入の是非）を把握することを目的に実施した。

なお、アンケート回答者は参加企業の担当者としている。

有効回答数：19社

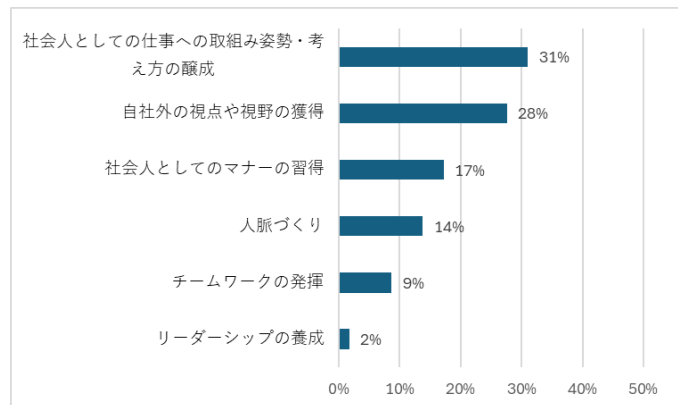
調査項目：派遣のねらい、プログラムの有意義度、受講後の成長実感、次年度開催方式の意向など

## 2. 調査結果

### (1) 派遣のねらい

新入社員パワーアップ研修への新入社員派遣のねらいについてお聞かせください。

社会人としての仕事への取り組み姿勢・考え方の醸成	18
自社外の視点や視野の獲得	16
社会人としてのマナーの習得	10
人脈づくり	8
チームワークの発揮	5
リーダーシップの養成	1

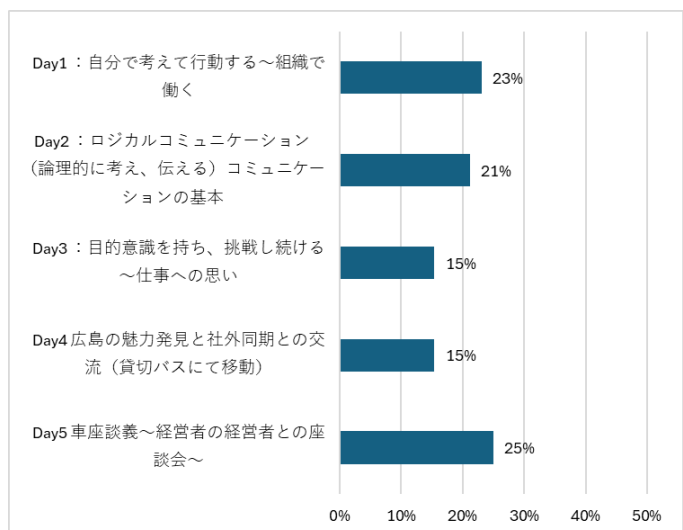


### (2) 有意義または改善・充実を望むプログラム

新入社員パワーアップ研修の中で、関心を持たれたプログラムについてお聞かせください。

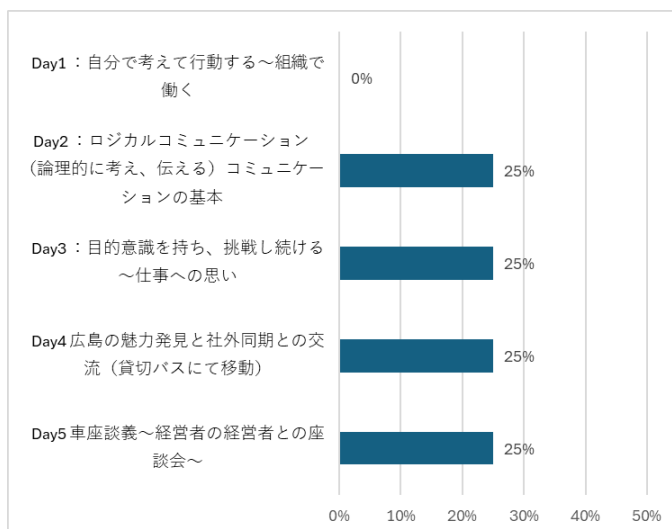
① 特に有意義だと感じられたプログラムをお選びください。

Day1：自分で考えて行動する～組織で働く～	12
Day2：ロジカルコミュニケーション（論理的に考え、伝える）コミュニケーションの基本	11
Day3：目的意識を持ち、挑戦し続ける～仕事への思い～	8
Day4：広島の魅力発見と社外同期との交流（貸切バスにて移動）	8
Day5：車座談義～経営者の経営者との座談会～	13



② 改善や充実が望まれるプログラムがあればお選びください。

Day1：自分で考えて行動する～組織で働く～	0
Day2：ロジカルコミュニケーション（論理的に考え、伝える）コミュニケーションの基本	2
Day3：目的意識を持ち、挑戦し続ける～仕事への思い～	2
Day4：広島の魅力発見と社外同期との交流（貸切バスにて移動）	2
Day5：車座談義～経営者の経営者との座談会～	2



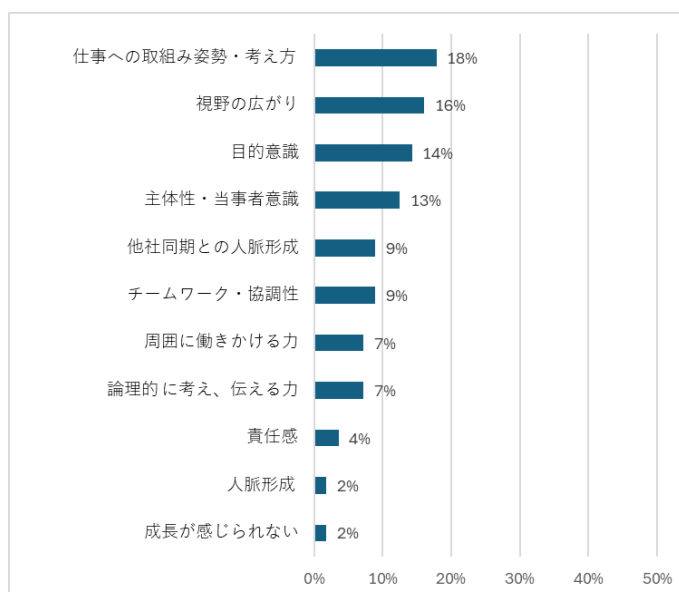
(3) 受講後に成長が感じられたプログラム

派遣した新入社員の受講後の成長を感じられますか

成長した（事項）※

仕事への取組み姿勢・考え方	10
視野の広がり	9
目的意識	8
主体性・当事者意識	7
他社同期との人脈形成	5
チームワーク・協調性	5
周囲に働きかける力	4
論理的に考え、伝える力	4
責任感	2
人脈形成	1
成長が感じられない	1

※選択された項目のみ掲載



(4) 「1泊2日の宿泊研修」について

次年度以降のプログラムについてお聞きします。

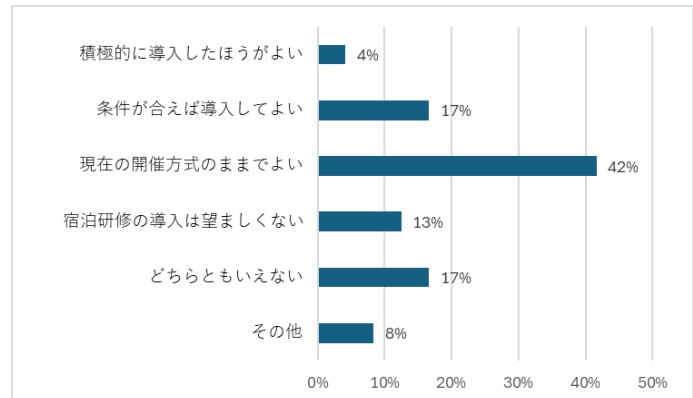
コロナ禍 2020年以前は「宿泊を伴う集合研修」（2泊3日）のみで実施しておりましたが、現在は「日帰りの集合研修」と「オンライン研修」を併用して5日間の開催としています。

昨今、参加会員様から現在の「日帰り集合研修」と「オンライン研修」に加えて、「1泊2日の宿泊研修」を希望するご意見をいただいております。

皆様のご意見をお聞かせください。次年度以降のプログラム構成の参考にいたします。

- ① 現在の「日帰り集合研修」と「オンライン研修」に加え、「1泊2日の宿泊研修」を一部導入することについて、最も近いお考えをお選びください。

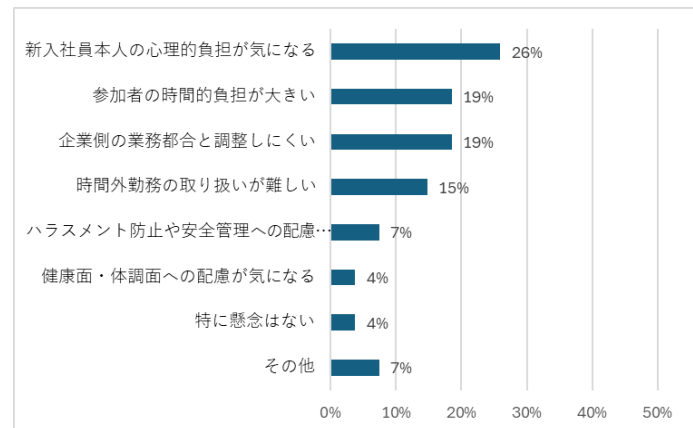
積極的に導入したほうがよい 1  
 条件が合えば導入してよい 4  
 現在の開催方式のままでよい 10  
 宿泊研修の導入は望ましくない 3  
 どちらともいえない 4  
 その他※ 2  
 ※プログラム次第で参加したいなど



※以下の設問は、①「積極艇に導入した方がよい」または「条件が合えば導入してよい」と回答した方のみが回答。

- ② 宿泊研修を導入する場合、懸念される点があればお聞かせください。

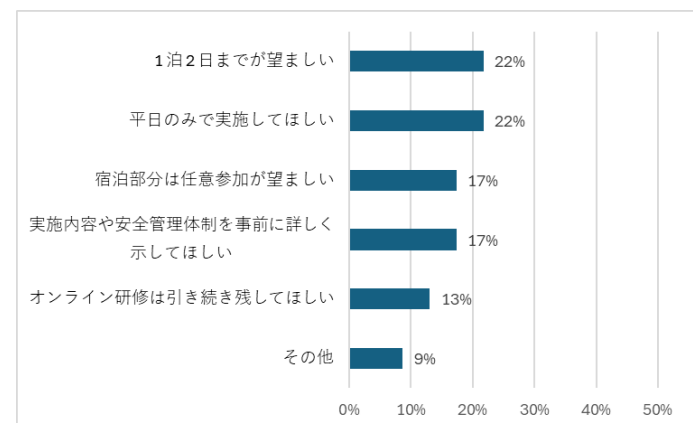
新入社員本人の心理的負担が気になる 7  
 参加者の時間的負担が大きい 5  
 企業側の業務都合と調整しにくい 5  
 時間外勤務の取り扱いが難しい 4  
 ハラスメント防止や安全管理への配慮が気になる 2  
 健康面・体調面への配慮が気になる 1  
 特に懸念はない 1  
 その他※ 2



※カッター訓練は水難リスクが心配、任意参加での開催を希望

- ③ 宿泊研修を導入する場合、望ましい実施条件があればお聞かせください。

1泊2日までが望ましい 5  
 平日のみで実施してほしい 5  
 宿泊部分は任意参加が望ましい 4  
 実施内容や安全管理体制を事前に詳しく示してほしい 4  
 オンライン研修は引き続き残してほしい 3  
 その他※ 2



※宿泊研修は不要。会社として勤怠管理が困難

### 3. 現在のプログラムについての満足度分析

現在の「日帰り集合研修+オンライン」形式および各プログラムに対する満足度は、総じて非常に高い。特に Day5（車座談義）の支持率は約 7 割に達しており、日常業務では接点のない経営層との対話が、新入社員の意識を高く引き上げる決定打となっている。

また、「自社外の視点獲得」をねらいとした企業の多くが、実際に「視野の広がり」を成長として実感しており、外部刺激によるマインドセットが形成されている。

Day4 を中心とした交流により多くの受講生が「社外同期」という無形資産をつくることに成功しており、社外に相談相手や刺激し合える仲間を得たと回答している。これは、社内研修だけでは補いきれない「離職防止」や「多角的な視点形成」に大きく寄与しているとも考えられる。

また Day1～2 の講義を通じて「主体性」や「論理的思考」が芽生えたとする回答も多く、実務スキルの定着がうかがえる。意識面だけでなく行動面での変化も着実に現れているのではないかと予測する。

### 4. 今後に向けた課題

高評価の一方で、今後のプログラム改善に向けた課題も明確になった。

#### (1) 既知内容の重複とレベル設定

一部の企業（特に教育体制が整った組織）からは、Day1～3 の基礎的内容が「自社研修と重複している」との指摘があった。

また基礎的なマナーや組織論にとどまらず、外部研修ならではの「他社混合ワーク」や「より高度な実践演習」へのシフトを希望する意見もあった。

#### (2) 宿泊研修導入への慎重な姿勢

次年度以降の「宿泊研修」導入については、約 7 割の企業が慎重または否定的な意向を示している。理由をみると、懸念されるのは「労務管理（時間外勤務）の複雑化」「店舗や現場のシフト調整」「新入社員本人の精神的負担」の 3 点に集約されており、宿泊を検討する場合は、これらの懸念を払拭するだけの運営（ひとづくり委員会）側の安全管理体制が求められることだけでなく、参加企業側の労務管理と整理が必要不可欠。一方、任意参加を認める場合は、募集計画をはじめ方法と宿泊先の確保など多くの課題を解決する必要がある。

#### (3) 継続性

「一過性のイベントで終わらせるのがもったいない」という意見が散見された。研修期間終了後も、オンラインコミュニティや定期的な同送会などを通じて、構築した人脈を維持・活用できる仕組み作りが期待されているが、ひとづくり委員会が新入社員に枠を超えて継続的なフォローをしていくのか、あらためて検討する必要がある。

## 5. 総括

本調査の結果から、本研修は新入社員の仕事への姿勢や主体性の醸成、および社外交流による視野拡大において新入社員が「組織の一員としての自覚」を持ち、「社外の広い視野」を獲得するための有効なプラットフォームとして機能していることが確認した。その意味では有意義なアンケートとなったが、一定の評価を得ながらもブラッシュアップが必要なプログラムや運営の改善すべき点もあり、今後は研修内容や進め方などの見直しを検討したい。

また宿泊研修の導入については、慎重または消極的な意見が多数を占めた。現行の実施形式を基本としつつも、実務面での制約に配慮した柔軟な設計を提案できるか検討していきたい。

以上