アーティエンス若手・新入社員研修　付帯サービス

Growth
&
Growth Meeting

― やりたいことが見えてくる。若手・新入社員フォローアップサーベイ―

はじめに

アーティエンスでは、2021年度より若手・新入社員の
セルフマネジメント力(※)の強化・リーダーシップの発揮を目的に、

・パルスサーベイ（呼称：Growth（グロース））
・パルスサーベイを基にした育成施策共有会（呼称：Growth Meeting）

を提供しています。

※「セルフマネジメント力」に関しては、P9～P14にて解説をしています。

【参考】
■パルスサーベイとは？
社員の状態を把握するツールの一つです。簡単な質問を短期スパンで繰り返し回答いただき、継続的にその数値の推移をはかります。

■パルスサーベイ実施で得られる効果
・回答者の状態を短期スパンで把握できます
・回答者の状態が可視化されます
・繰り返し回答するため質問事項への意識を高められます
・状態・課題が顕在化され、施策を考えやすくなります

Copyright © ARTIENCE

22年度アップデート項目に関して

Growth＆Growth Meetingが、若手・新入社員の活躍・成長をより一層後押しし、
また、育成支援のツールとしてご活用いただけますよう 下記の観点を中心にアップデート・企画中です。

1）人事⇒現場社員へ Growth実施目的の浸透・Growth展開のしやすさを強化

・現場育成担当・管理職向けGrowth説明資料の作成

・Growth連動型1on1シートの作成（若手・新入社員の成長促進を目的とした1on1のサポートを行います）

2）若手・新入社員（回答者）の回答の動機づけ・フィードバックを強化

・回答者（若手・新入社員）向けGrowth説明資料の作成

・回答者向けレポートの作成・配信（全体結果・他社同期のコメント共有等、簡単なフィードバックを行います）

・研修内での活用（若手・新入社員研修ともに、Growth結果を活用したワークを実施予定）

3）参加型オンライン勉強会としてのGrowth Meetingの提供

・「13:00～14:30」から「10:30～12:00」に実施時間帯の変更
（12:00以降はランチ休憩時間として 30 分程度ZOOMを解放します。（「話し足りない」というお声をいただいたため）

・参加対象の拡大（他社様ですと、現場の育成担当者が持ち回りで年1～2回参加で調整いただいています）

Copyright © ARTIENCE

アジェンダ

1）Growth & Growth Meetingとは？

2）Growth 企画への想い

3）Growth ＆ Growth Meeting 全体像

4）ご料金と実施スケジュール

Copyright © ARTIENCE

アジェンダ

1）Growth & Growth Meetingとは？

2）Growth 企画への想い

3）Growth ＆ Growth Meeting 全体像

4）ご料金と実施スケジュール

Copyright © ARTIENCE

Growth & Growth Meetingとは？

Growth & Growth Meeting

— やりたいことが見えてくる。若手・新入社員パルスサーベイ—

若手・新入社員

・ 当事者意識を育む設問

組織の評価者目線⇒当事者目線となる設問。
サーベイ回答により自身と
自組織を統合して考えていく。

・定期的な内省機会の創出

サーベイ回答を通した内省により、
セルフマネジメント力・リーダーシップ
への意識醸成、現状の課題整理と
補完行動の検討。

人事・育成担当

・結果解釈・対話・実践

サーベイ結果について対話する場で、
結果の解釈・意味付けを行い、具体的施策を検討。
現場での実践により、社員の意識・行動変容へ。

・自社の傾向分析・育成企画

他社比較や回答データの推移分析により、
自社の強み・課題・傾向の分析。
年間の育成計画の企画や育成担当者への
サポート・フォローに。

Copyright © ARTIENCE

Growth & Growth Meetingとは？

若手・新入社員の育成に課題や不安を感じていたり、
若手・新入社員の育成をもっとサポートしたいとお考えでしたら、
きっとGrowth・Growth Meetingはチカラになれます。

テレワークで若手・新入社員の状況が見えにくく、適切なフォローが難しい…

定期的に1on1はしているけど、どんなことを話せばいいのかわからない…

年齢が離れすぎていて、今の若手の考えが分からない・・・

他社はどんな育成の取り組みをしているんだろう…？育成のヒントがほしいな。

彼らの話をもっと聞いてあげたいけど、何を聴いたらいいのか・・・

Copyright © ARTIENCE

アジェンダ

1）Growth & Growth Meetingとは？

2）Growth 企画への想い

3）Growth ＆ Growth Meeting 全体像

4）ご料金と実施スケジュール

Copyright © ARTIENCE

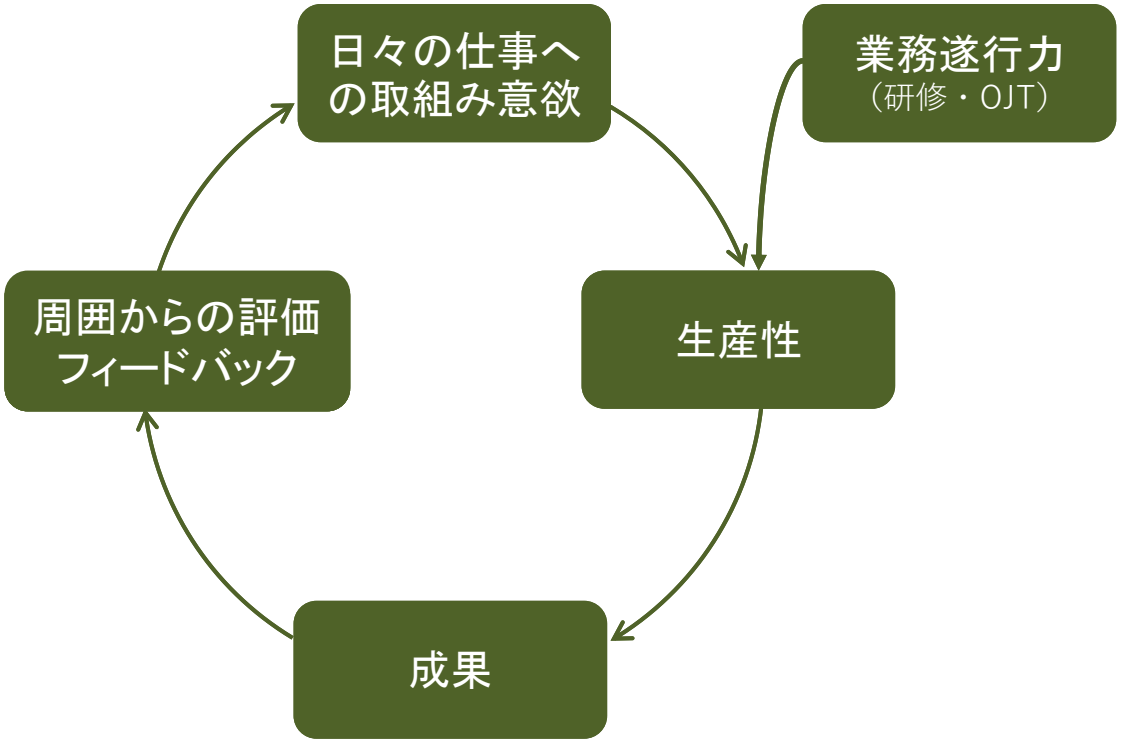
コロナ禍前の若手・新入社員の育成環境は・・・

―コロナ禍前の若手・新入社員の成長サイクル

「上司や先輩からの評価・フィードバック」を起点に、

若手・新入社員は「成長サイクル」をまわしていました。

そして、若手・新入社員は成長できていました。



Copyright ©ARTIENCE

コロナ禍前の若手・新入社員の育成環境は・・・

―コロナ禍前の若手・新入社員の成長サイクル

「上司や先輩からの評価・フィードバック」を起点に、

若手・新入社員は「成長サイクル」をまわしていました。

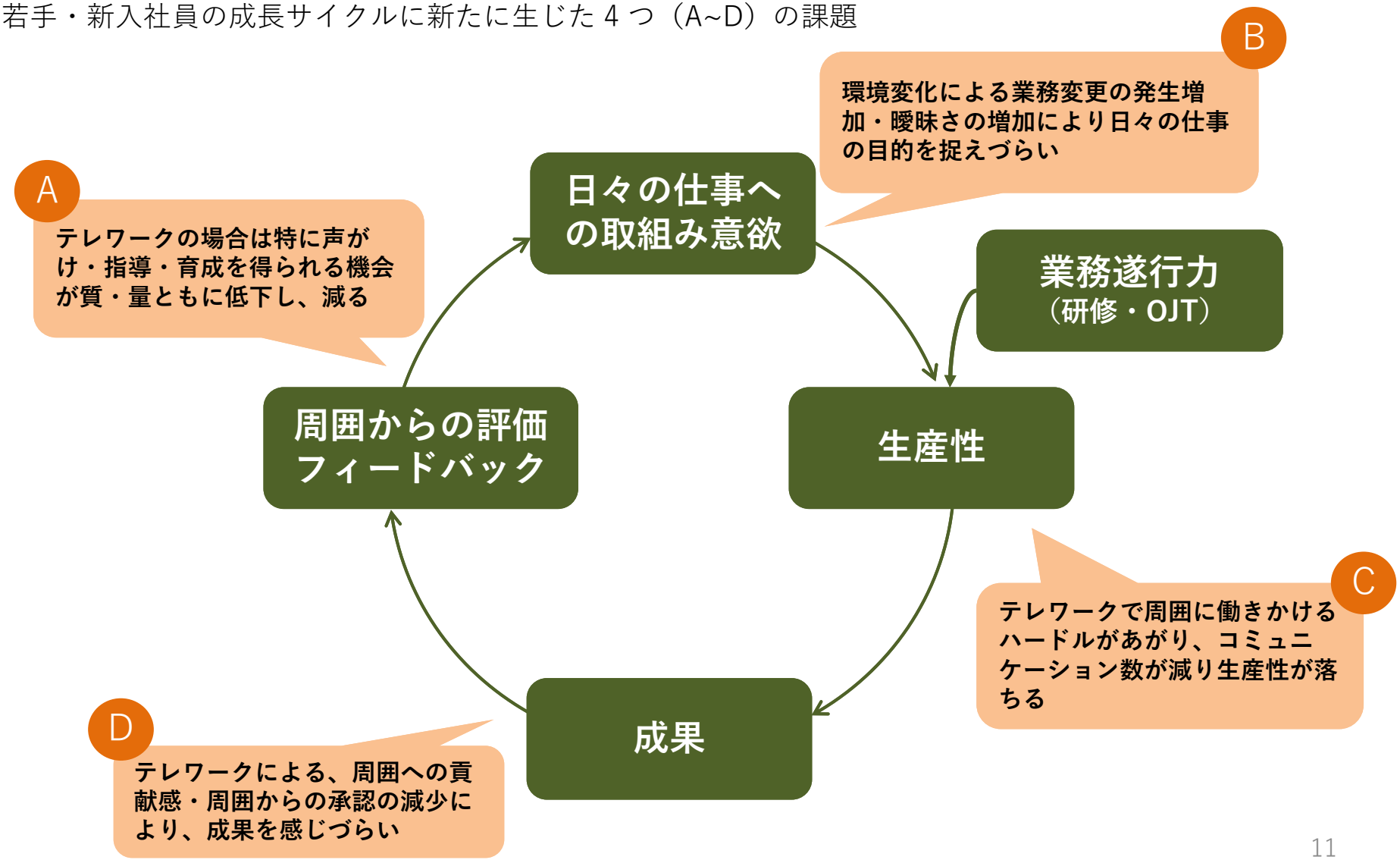
コロナ禍となり、
従来の育成方法だけでは通用しなくなりました

成果

Copyright ©ARTIENCE

コロナ禍で起こった育成環境の４つの課題

―コロナ禍以降、環境変化が加速し、
若手・新入社員の成長サイクルに新たに生じた４つ（A~D）の課題



Copyright ©ARTIENCE

コロナ禍で起こった育成環境の４つの課題

―コロナ禍以降、環境変化が加速し、
若手・新入社員の成長サイクルに新たに生じた４つ（A~D）の課題

B

環境変化による業務変更の発生増

受け入れ側からの働きかけも大切ですが…

若手・新入社員自身も、変わっていく必要があります

テレワークで周囲に働きかけるハードルがあがり、コミュニケーション数が減り生産性が落ちる

成果

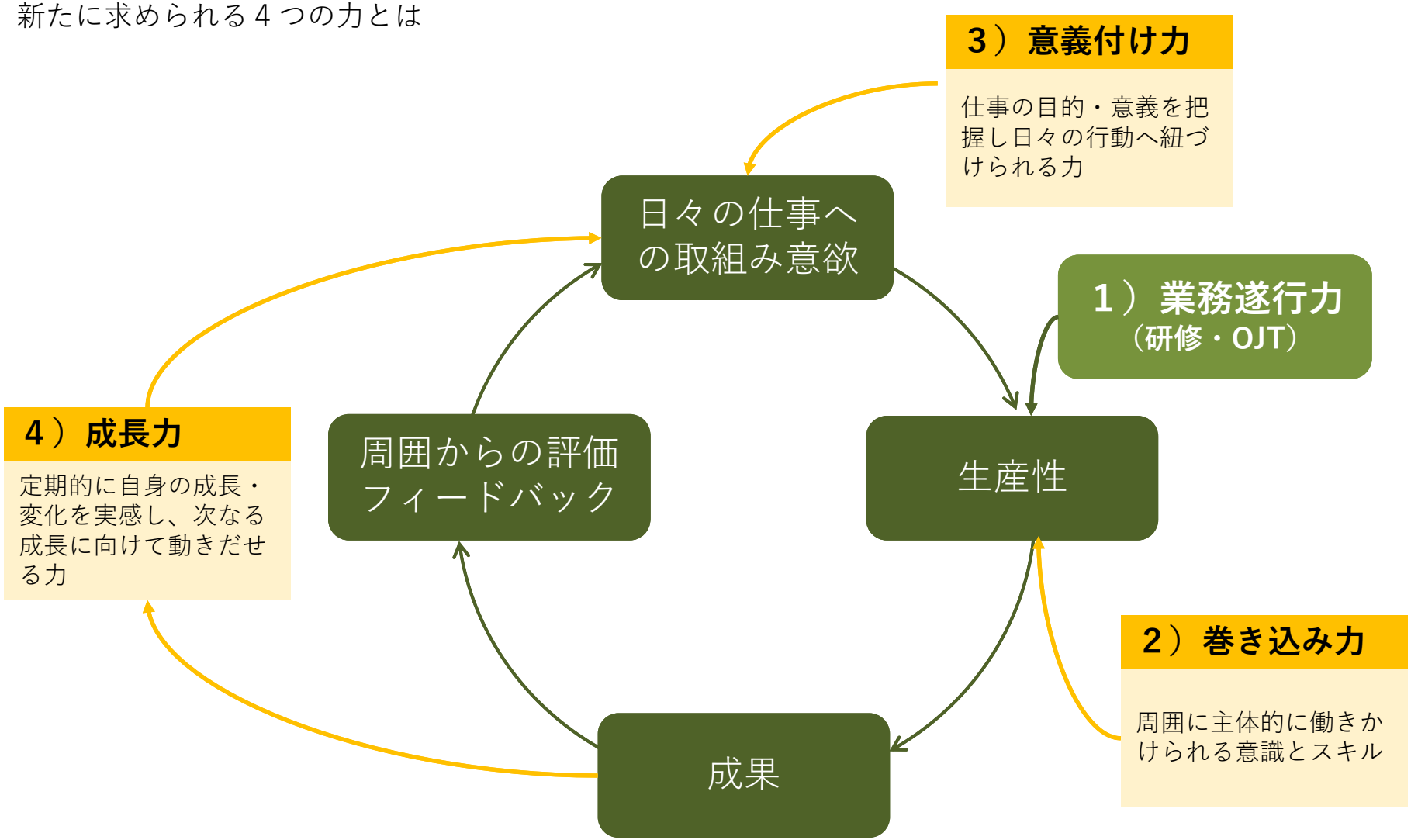
D

テレワークによる、周囲への貢献感・周囲からの承認の減少により、成果を感じづらい

Copyright ©ARTIENCE

若手・新入社員に求められる４つの力とは

ー若手・新入社員の成長サイクルをまわしていくため
　新たに求められる４つの力とは



Copyright ©ARTIENCE

若手・新入社員が成果を上げ、成長し続けるには

ー若手・新入社員に新たに求められる４つの力をまとめると…
成果・成長のためのセルフマネジメント力の強化が必要です

**成果・成長のための
セルフマネジメント力**

- **生産性を向上する力**
  - **1)業務遂行力**
    業務を遂行するための型（報連相・スケジューリングなど）を知り活用できる力
  - **2)巻き込み力**
    周囲に主体的に働きかけられる意識とスキル
- **モチベーションを維持する力**
  - **3)意義付け力**
    仕事の目的・意義を把握し日々の行動へ紐づけられる力
  - **4)成長力**
    定期的に自身の成長・変化を実感し、次なる成長に向けて動きだせる力

Copyright ©ARTIENCE

Growth & Growth Meeting企画の背景・想い

今必要とされる、
セルフマネジメント力・リーダーシップを発揮できる人材になってほしい

成果・成長のための
セルフマネジメント力

- **生産性を向上する力**
  - **1)業務遂行力**
    業務を遂行するための型（報連相・スケジューリングなど）を知り活用できる力
  - **2)巻き込み力**
    周囲に主体的に働きかけられる意識とスキル
- **モチベーションを維持する力**
  - **3)意義付け力**
    仕事の目的・意義を把握し日々の行動へ紐づけられる力
  - **4)成長力**
    定期的に自身の成長・変化を実感し、次なる成長に向けて動きだせる力

＋

リーダーシップ

想いをもって、主体的に組織・周囲にポジティブな影響を与えていく力

Copyright ©ARTIENCE

Growthの具体的な設問内容

【Growthの各設問への落とし込み】
セルフマネジメント力と**リーダーシップ**発揮の意識醸成を促すため、10個の設問へ落とし込みました。

1)業務遂行力	2)巻き込み力	3)意義付け力	4)成長力	リーダーシップ
業務を遂行するための型（報連相・スケジューリングなど）を知り活用できる力	周囲に主体的に働きかけられる意識とスキル	仕事の目的・意義を把握し日々の行動へ紐づけられる力	定期的に自身の成長・変化を実感し、次なる成長に向けて動きだせる力	想いをもって、主体的に組織・周囲にポジティブな影響を与えていく力

1	私はよりよい仕事をするために学び続けている	**業務遂行力**
2	遠慮せずに、周囲・上司とコミュニケーションをとれている	**巻き込み力**
3	周囲・上司を巻き込むことで仕事の品質は高まっている	
4	仕事において何を期待されているのかを知っている	**意義付け力**
5	自身やチームの目的・目標を意識することで、日々の仕事により意欲的に取り組めている	
6	私は自組織で成長してきていると感じている	**成長力**
7	これから先、自組織で成長していけると感じている	
8	私は自分なりの意見をもって仕事に取り組んでいる	**リーダーシップ**
9	私は自分の役割でないことも、周囲やチームのために良いと思ったことは働きかけている	
10	最後に、振り返ってみて感じた、「自身の誇れること・申し訳なく思うこと・これから取り組んでいきたいこと」を教えてください	**フリーテキスト**

Copyright ©ARTIENCE

Growthの回答により期待される効果

月１回、Growthの回答を継続していくと…

▶定期的に**「問われること」**により
その**設問内容に対する意識**が高まります

▶**Growth回答自体**が、**1か月間の振り返り**
にもなるため、ご自身の**変化・成長に気付く**
きっかけとなります

▶ご自身で**成長課題を見つけ、改善していく**
サイクルの習慣化へと繋がります

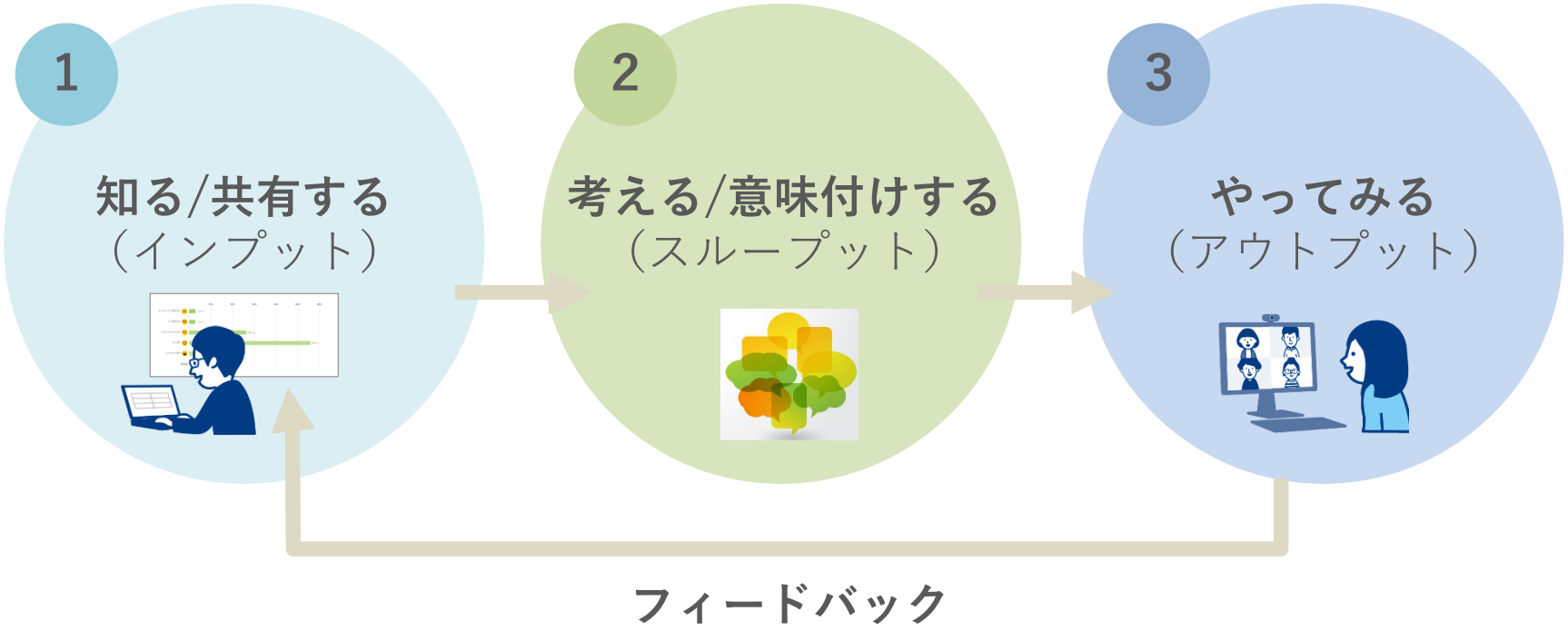
【コレクション効果】デービッド・A・ナドラー氏
・サーベイの**質問内容は「社員へのメッセージ」**とも言われており、若手・新入社員に**意識してほしいポイント**になります。
・**質問はリマインダー効果**も持ち、定期的な回答により、若手・新入社員の成長に意識付け・働きかけをおこないます。

参照：中原淳「「データと対話」で職場を変える技術サーベイ・フィードバック入門 これからの組織開発の教科書」

Copyright ©ARTIENCE

Growthで大切にしていること

Growth数値結果から若手・新入社員の状況を把握し（インプット）、
Growth Meetingや1on1等を通して数値の背景を対話し考え（スループット）、
現場でアクションを実行していく（アウトプット）ことが大切です。



参照：中原淳「「データと対話」で職場を変える技術サーベイ・フィードバック入門 これからの組織開発の教科書」

Copyright ©ARTIENCE

【参考】パルスサーベイ導入で陥りがちな課題・抑えたいポイント

Growthでは、下記３つのパルスサーベイ導入で陥りがちな課題に対してのポイントを抑え、対応しています。

陥りがちな課題

【組織にとって】
自組織を評価・分析する色合いが強い設問だと、回答者と組織の分断を促進するツールになってしまう

【回答者にとって】
回答する意義を感じられず、形骸化してしまう

【人事・現場にとって】
結果の活用方法がわからず、放置してしまう

抑えたいポイント（Growthで対応している点）

【組織にとって】
・回答することで、**自身と組織の統合をもたらし、双方にとっての成長・貢献を意識**できるような**設問を検討**

【回答者にとって】
・**実施目的**の正しい**理解**と**浸透**
・**回答すること自体が自身の気づきに**も繋がる
・**回答結果に対するフィードバック**や、**サーベイと連動した学びの場**を設ける

【人事・現場にとって】
・回答後、**結果について対話を行う**場を設ける
・**結果の背景の解釈・意味付け**を行い、**具体的なアクションプランの検討**までをセットで実施

Copyright © ARTIENCE

アジェンダ

1）Growth & Growth Meetingとは？

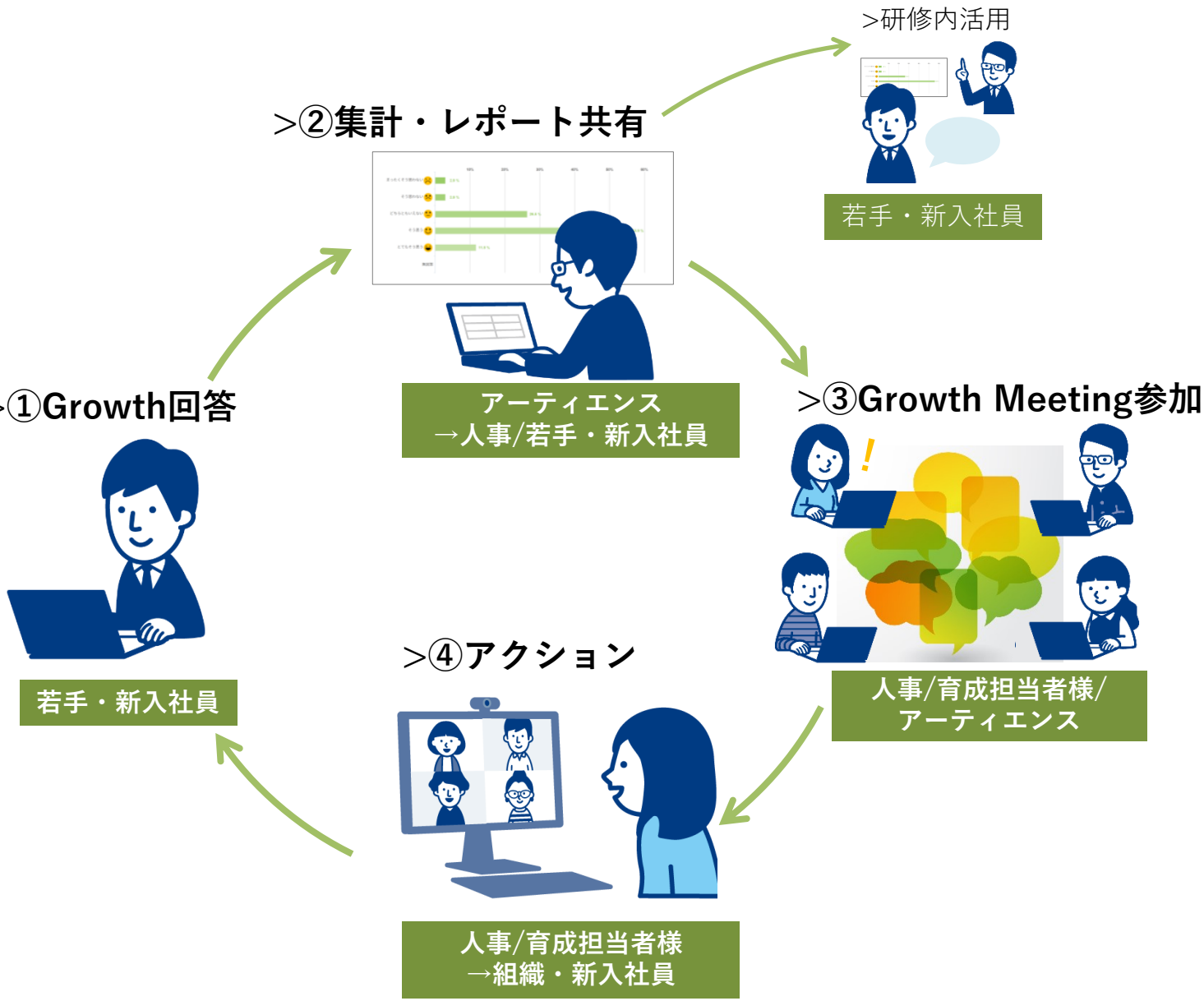
2）Growth 企画への想い

3）Growth ＆ Growth Meeting 全体像

4）ご料金と実施スケジュール

Copyright © ARTIENCE

Growth & Growth Meetingの全体像



Growth回答の流れ

毎月24日前後に、アーティエンスより直接、若手・新入社員の皆さまへGrowth回答依頼のメールを送付します。（毎月1回1年間実施）

	※初回のみご対応	毎月24日前後～月末	翌月10日前後
人事ご担当者様	**①回答者情報のご提出**		⑥レポートのお受け取り
アーティエンス	②宛先登録・回答フォームの作成	③回答フォームを直接送付(回答状況に応じてリマインド)	⑤回答内容を基にレポートの作成・送付
若手・新入社員		④回答期間内に回答	⑥レポートのお受け取り(※)

※若手・新入社員の皆様へ直接、レポートを送付予定です。

導入時、回答者情報（氏名・メールアドレス）をアーティエンスにご提出いただければ実施可能です。

現場社員へ展開用の実施目的・流れをまとめたご案内資料をお渡しします。

Copyright ©ARTIENCE

Growthレポートイメージ（人事担当者様向け）

弊社から人事ご担当者様へ大きく４つ、レポート結果としてご案内します。
レポートはSprout(※)から、いつでも閲覧可能です。（詳細内容は企画中です）

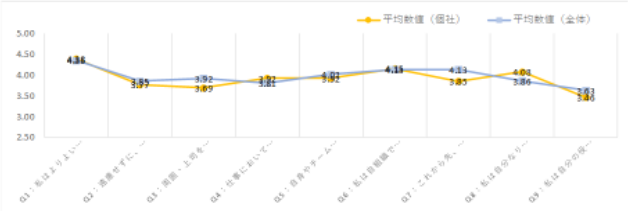
１）個社結果（月に1回）

①個社の数値と全体数値の比較グラフを
Sproutにて共有

2021年7月実施
Growth　個社・全体結果

とてもそう思う（5点）~そう思わない（1点）として、数値を出しています

企業名（敬称略）	回答数	企業ID	全体回答数



設問	平均数値（個社）	平均数値（全体）
Q1：私はよりよい仕事をするために学び続けている	4.38	4.35
Q2：遠慮せずに、周囲・上司とコミュニケーションをとれている	3.77	3.85
Q3：周囲・上司を巻き込むことで仕事の品質は高まっている	3.69	3.92
Q4：仕事において何を期待されているのかを知っている	3.92	3.81
Q5：自身やチームの目的・目標を意識することで、日々の仕事により意欲的に取り組めている	3.92	4.02
Q6：私は自組織で成長してきていると感じている	4.15	4.13
Q7：これから先、自組織で成長していけると感じている	3.85	4.13
Q8：私は自分なりの意見をもって仕事に取り組んでいる	4.08	3.86
Q9：私は自分の役割でないことも、周囲やチームのために良いと思ったことは働きかけている	3.46	3.63

※個別回答結果はSproutのExcelデータをご覧ください

②個人の回答結果とフリーテキスト回答を
Sproutにて共有

名前	私はよりよい	遠慮せずに、	周囲・上司	仕事において	自身やチー	私は自組織で	これから先、	私は自分なり	私は自分の役	最後に、振り返ってみて感じた、「自身の誇れること・申し訳なく思うこと・これから取り組んでいきたいこと」を教えてください
○○	4	4	4	4	4	4	4	4	4	営業部に配属されて1ヵ月経ち、新しい知識や業務内容を学び、今の自分ん立ち位置を把握することが出来たので、これからもしっかり学び続けたい。
○○	5	4	4	5	4	5	4	4	5	情報共有の大切さを感じた一か月だった。上司はもちろん、同じ研修に臨む同期とも密に連絡を取り、情報の抜け[illegible]もあった。これからは、自身から情報を発信したり、こ[illegible]ど感じたことは周囲を巻き込んで取り組んで結果にし[illegible]
○○	4	3	4	3	4	3	3	4	4	妥協せずに取り組めるところはよい[illegible]まうこともある。また、先輩に頼りすぎてしまっ[illegible]おり、先輩方の時間を奪うことへの罪悪感がある。

※ Sproutとは、弊社が提供しているWEB上のデータ共有ページです

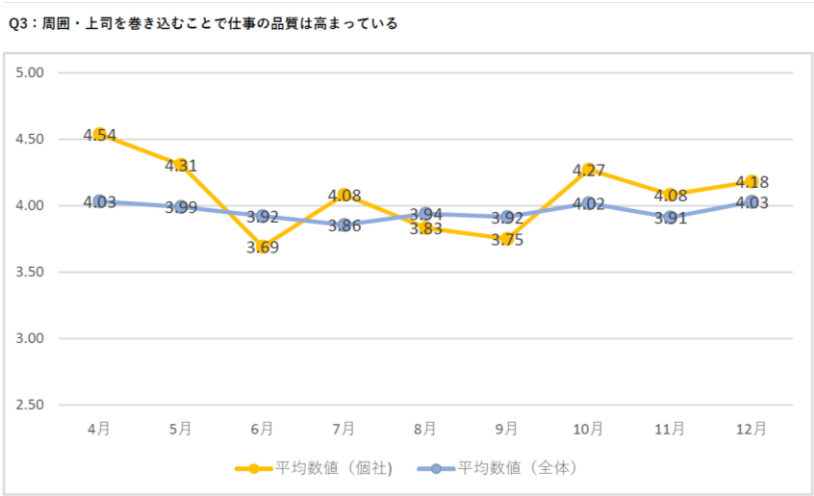
Copyright ©ARTIENCE

Growthレポートイメージ（人事担当者様向け）

弊社から人事ご担当者様へ大きく４つ、レポート結果としてご案内します。
レポートはSprout(※)から、いつでも閲覧可能です。（詳細内容は企画中です）

２）推移結果（3か月に1回）

3か月ごとに、各設問の数値の推移の
レポートを共有



３）フリーコメント推移（半年に1回）

半年ごとに、フリーコメントの内容をまとめた
推移レポートを共有。回答者にも展開いただき、
自身の半年間の変遷を確認し、成長実感の醸成。

※半年間の成長の推移イメージ
https://artiencecorp.com/column/articleID=5389/

４）全体結果・考察コラム

全体結果および結果に対する考察、
Growth Meetingの実施内容をまとめたコラムを
弊社HPに掲載

※ 弊社メルマガにて周知致します。

https://artiencecorp.com/cat_large/cat_report/

※ Sproutとは、弊社が提供しているWEB上のデータ共有ページです

Copyright ©ARTIENCE

【参考】Growthフリーテキスト

以下、21卒新入社員(IT系技術職)の方の4～9月の半年間のGrowthフリーテキストです。
毎月Growth回答がストックされ、半年に1度、推移レポートとして共有いたします。ご自身の変化・成長を振り返ることができます。※フリーコメントは原文のまま抜粋しています。

	Growthフリーテキスト	コメントから考えられる仮説
4月	私らしいリーダーシップというのを発掘することができた。これからそのリーダーシップを考え、行動していきたい。	入社1ヵ月が経過したタイミングです。本配属前の研修期間中ということもあり、振り返りの内容がまだ少なめな印象です。（弊社の新入社員研修では、「自分らしいリーダーシップの探求と発揮」をラーニングポイントの1つとして扱っており、そこでの学びを振り返られたのかと思います）
5月	実際現場に入ってみて私自身の**知識不足を感じた**。それは専門的な知識だけではなく、メンバーとのコミュニケーションの取り方、または質問の仕方など細かいところの足りなさを痛感している。だが**これらに気付けたことで新しいことへの挑戦は新鮮**であり、**多くのことを毎日吸収できているので楽しい**ので続けていきたい。	5月GW明けに本配属となり、配属後初のGrowth実施となりました。**専門知識の不足や社会人としての仕事を進めることの難しさを痛感**するものの、配属後の1ヵ月を**丁寧に振り返ることで、新しいことへの挑戦を前向きに捉えられています**。
6月	上司に質問をする際に、**何がわからなくてどこを聞きたいか整理ができておらず、迷惑をかけている**と思う。だが、わからないなりにも熱心に聞こうと**努力ができている**。	配属後2か月が経過、**振り返って「何が分からないかが、整理がついていない」という自身の状態**を理解しています。そして、周囲に対して申し訳ないという気持ちを抱きつつも、**何とか食らいついてこうという意識**を持てています。
7月	**仕事のペースや感覚は掴めてきた**と思う。ただ**難しい仕事を頂いたときに分からないことが多く、前向きに取り組めていない**と感じることがある。それは配属してから２か月目の今月に強く感じるようになった。これからは仕事だけではなく、**メンタル面でも付き合っていかなければ**ならなくなると感じた。	配属後3か月が経過、**仕事自体には慣れてきた**様子が伺えます。ただ、**難易度が高い業務内容に対してネガティブに捉えてしまっている自身の意識に気付き**、不安な感情を抱くことが多くなっている模様です。
8月	業務を覚えることだけではなく、**資格という見えるものを取得できたことが誇れる**ことであると思う。仕事も少しずつ一人で作業させてもらえるようになったことで、**自信が出てき始めていると同時に作業ミスや認識不足が浮き彫りに**なってきたと思う。それを踏まえて**よい方向へと持っていけるよう前向きに進んでいきたい**と思う。	**「資格取得」という目に見える成果が自信**となり、一人で任せられる業務も増え、**自身の成長を実感**できています。その反面、細かいミスも生じていると振り返っています。 今回の**振り返りを通して、改めて気を引き締め、前向きに取り組んでいこうという**気持ちを持てています。
9月	**着実に約半年前の私より成長できている**と思う。特に一人で難易度の高い業務を任せていただく機会が増えて来たと感じるからである。だがそれと同時に**社会人基礎というもの発揮できる機会が少なく**、社会人の成長というものはまだ感じられていない。なので**自分から積極的に外部に飛び出して自分で機会というのを作っていきたい**。	**入社半年を振り返り、ご自身の着実な成長を実感**されています。難しい仕事を任せてもらう過程で、専門技術・知識が蓄積されていったのでしょう。そして、**今後はビジネスパーソンとしての意識や振る舞いの強化を目標に、視野を広げて行動しよう**とされています。

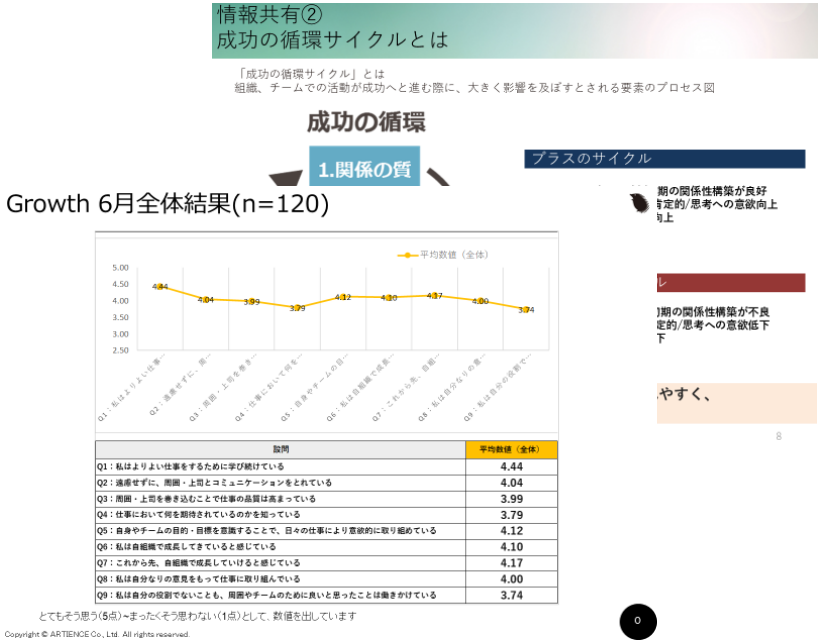
Copyright ©ARTIENCE

Growthフィードバックイメージ（若手・新入社員向け）

若手・新入社員（回答者）の皆さまに対しては、Growth回答用にご登録いただいているメールアドレス宛に、全体結果をレポートとしてフィードバックを行います。

レポートイメージ

全体平均値や他社同期のフリーコメント(個人が特定されない形で記載)、業務で活用いただけるお役立ち情報等をレポートとして配信します。
(詳細内容は企画中です)



研修内活用イメージ

公開講座(若手・新入社員研修)では、Growth結果を基にしたダイアログを参加者同士で行います。

Copyright ©ARTIENCE

Growth Meeting (育成施策共有会)とは？

Growth結果を持ち寄り、人事・育成担当・上司の皆さまが**企業や立場を超えて対話し、情報交換できる** **オンライン参加型の “学びの場”**を 月 1 回 開催。
弊社からも**人材育成に関するトレンド・ノウハウをご案内**しています。

〈実施イメージ①　～ 2021年度Growth Meetingで取り扱ったテーマの一例～ 〉

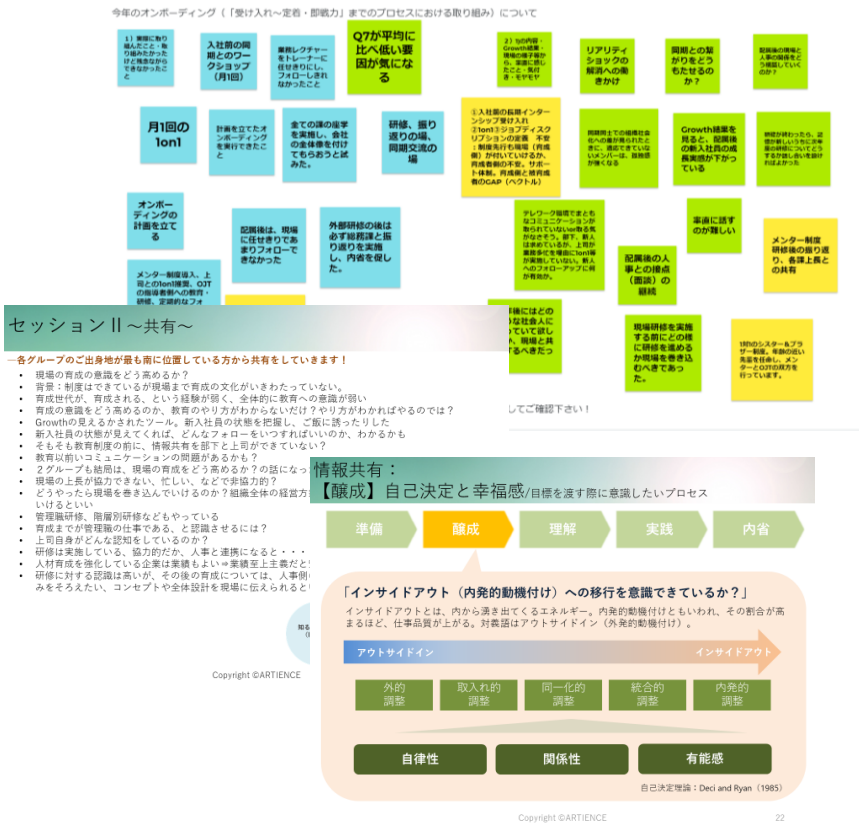
5月	新入社員と上司がうまく仕事を進めるために支援したこと・したいこと
6月	成長実感の高い新入社員はどのような意識・行動をしているのか？
7月	新入社員の成長を加速させる目標の渡し方とは？ ―3か月のサーベイ結果と推移から考える
8月	新入社員のパフォーマンスを上げる“対話”とは？ ―現場育成の質を高めるために支援したこと・したいこと
9月	withコロナ時代に活躍する新入社員に必要なこととは？
10月	成長実感から成長予感へ ―「自組織での今後の成長ストーリー創り」、どうアプローチしていくか？
11月	新入社員とのコミュニケーションの量と質、どう高めていく？
12月	新入社員が活躍するための「受け入れ方」 ―リモート時代のオンボーディング―
1月	若手・新入社員が意見を言える環境を創っていくには？
2月	若手・新入社員のエンゲージメントを育むためにできることとは？

Copyright ©ARTIENCE

Growth Meeting（育成施策共有会）とは？

〈実施イメージ② ～ ワークやコメント ～〉

参加者同士、ポストイットへの書き込みや
グループで対話を行いながら、情報共有や探求を
深めていきます。



〈ご参加後のアンケートの声〉

他社さんも同じような悩みを持っていて、
そのことをを知れただけでも良かった。
アイディアがたくさん出たので実践でき
るものを探したい。

自社で行っていない施策が聞けて、
大変参考になりました。
育成への意識も高まりました。

Growth Meetingで学んだことを取り
入れたら、新入社員と1on1が
以前より良い雰囲気になった。

※弊社HPから詳細確認・ご参加お申込みいただけます。https://artiencecorp.com/openseminar_list/

Copyright ©ARTIENCE

Growth・Growth Meeting 現場での活用例

活用例をお伝えします。

1）個人の回答結果を確認し、個別フォロー・弊社からのアドバイス

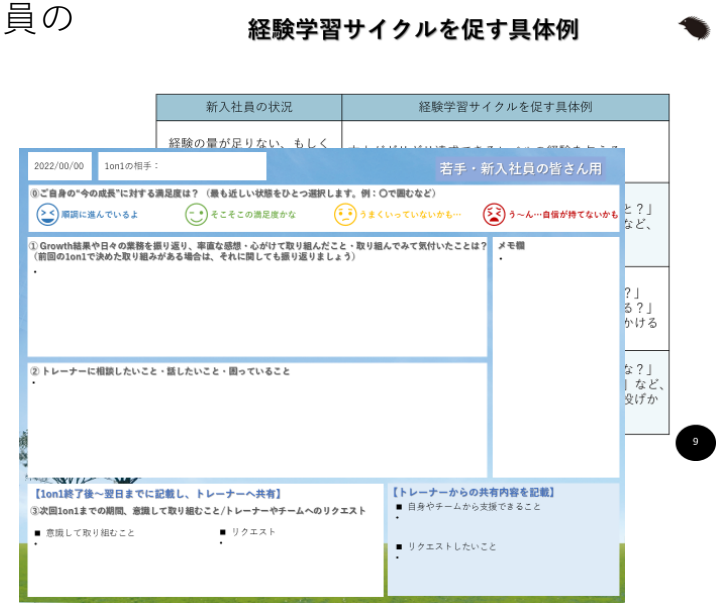
若手・新入社員の状況が可視化されるため、**適切なタイミングでフォロー**いただけます。
また、気になる数値やコメントが見られた場合は、弊社担当者からもご連絡を差し上げ、
数値の背景の仮説立てやフォロー施策をご一緒に検討しています。

2） 1on1実施の際にご活用

Growth連動型1on1シートもご提供しております。若手・新入社員の
成長促進を目的とした1on1の内容をサポートいたします。

3）Growth Meetingで得た施策の実施

育成施策の情報収集や育成に関する悩みを参加者同士で
共有し合い、解決策を検討していきます。
また、**現場の育成担当者様が持ち回りでご参加**され、
Growth Meetingの内容は、**社内勉強会にて共有**いただくと、
お一人おひとりのご負担感少なく、**育成への意識向上**が
期待できます。



↑ **Growth 連動型 1on1シート**

Copyright ©ARTIENCE

Growth・Growth Meetingのお客様活用事例

お客様の実際の活用事例をお伝えします。

	インプット （Growth結果・現場の状況）	スループット （探求・解釈）	アウトプット （取り組み）	インプット （現場やGrowth結果の変化）
顧客A様 IT業界 （450名） IT系技術職	**Growthフリーテキストにてネガティブコメント**あり。 「できない自分に嫌気がさします。先輩方にも質問しづらい環境です。話を聞いてもらえる同期もいないですし、**つらいと思う機会が増えました**。自分も気付かないうちにストレスをため込んでしまいました」	▶完全テレワークの働き方で、身近に同期もいない配属先。ただ、客観的にみて、質問の時間が取れないほど多忙な部門ではない。 ▶トレーナーへ逐一聞くことへの罪悪感が生じているのかも？トレーナーも、聞かれれば答えるが、聞かれなければ答えない状態になっている？	１）現場の管理職に**Growth結果共有**。新入社員・トレーナーとそれぞれ**1on1を実施**。 ２）翌月に新入社員研修を行い、Growth結果を用いたワークを実施。**同期間で悩みや改善行動の共有**。 ３）人事から新入社員へ**個別フォローの実施**。	「自分だけで頑張りすぎないように心がけたい。トレーナーと呼ばれる先輩はいますが、それ以外にも先輩や上司の方がいること意識し、**広い視野で対処することに気づき**ました。」とのGrowthフリーコメントが。 **タイムリーなフォローにより、社員の孤立化を防ぎ、仕事へのモチベーションが改善。**
顧客B様 製造業界 （200名） 製造職	Growth結果から **「成長実感の低さ」が可視化。** （全体平均と比較すると0.35ポイント低い）	▶研修後の振り返りレポート作成や日報も作成しており、毎日振り返りの機会を創っているが・・・ ▶Growth Meetingでの対話から、個々で振り返りは行っているものの、その内容に対して、周囲からのフィードバックが少ないのではないか、と気づく	１）**日報のオンライン化** 他社施策を参考に、日報を紙媒体⇒Googleスライドに変更（**全社員が閲覧・コメント可能に**） ２）**研修後の振り返り会** レポート提出のみではなく、同期と人事が集い、**学びを共有し合う対話の場**を実施。	定期的な振り返り、 周囲からのフィードバック機会の創出により、**成長実感を図るGrowth数値が改善**。 また、**社員間のコミュニケーション量も増加**。
顧客C様 エンタメ 業界 （150名） 制作職	Growthのフリーコメントが 月を追うごとに文字量が減り、 **入社当初の想いが弱くなっていることが可視化**。	▶強い想いややる気を抱いて入社するものの、ハードワークのため早期離職者が毎年発生している ▶自身の想いを再認識する機会や、働き方について相談する場がない	１）人事担当者様が**Growth Meetingに毎月ご参加**(「**育成への意識を定期的に高めてくれる機会**」と仰っていました) ２）Growth Meetingの内容をヒントに、**新入社員の想い・悩みを聴くことを大切にした1on1を今年から月１回開始**	「今月は一回挫折して、この仕事が向いていない・**辞めたいと思ったが、その気持ちを正直に上司に話すことができて、今後どのように行動していったら良いのか明確化されて、今は楽しく仕事ができている！**」とのGrowthフリーコメントが。 **早期離職の防止**へ。

Copyright ©ARTIENCE

【参考】Growthの数値のとらえ方について

“ありたい姿”に向かうにあたり、
現状把握・課題の背景を理解するための

“対話・探求を促進する共通の枠組み”

【とらえ方】

・数値は絶対的な解ではありません。数値が高ければ良い、低ければ悪いわけではありません。
若手・新入社員の問題意識や期待値が高いと数字が低くつくことがあります

・基準値や全体数値との比較にこだわらず、若手・新入社員の状態を知る手掛かりとして活用しましょう

・ 数値の背景について、具体的な出来事だったり、日々の感じていることや行われていることと結びつけて、若手・新入社員の現状を探求します

Copyright ©ARTIENCE

アジェンダ

1）Growth & Growth Meetingとは？

2）Growth 企画への想い

3）Growth ＆ Growth Meeting 全体像

4）ご料金と実施スケジュール

Copyright © ARTIENCE

Growthのご料金について

【通常価格】お一人500円/回(税別)のところ…

22年度新入社員研修・若手フォロー研修をご導入いただいた企業様は

2022年4月～2023年3月の期間

無料にてご提供いたします

※ お一人あたり6000円/年(税別)相当となります。

※ 若手フォロー研修のGrowthの回答頻度は、ご選択いただけます。
詳細は各営業担当にお問合せください。

Copyright ©ARTIENCE

Growth・Growth Meetingのスケジュール

Growth・Growth Meetingの2022年度　年間スケジュールです。

Growth Meetingは各日、**10:30～12:00（1.5 h）**で開催予定です。

（状況により、変更となる場合がございます。）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
レポート共有		~13日	～10日	～8日	~10日	～12日
Growth Meeting開催日	―	**20日(金)**	**17日(金)**	**15日(金)**	**18日(木)**	**16日(金)**
Growth回答日	22日~28日	24日～27日	24日~29日	25日~28日	24日～29日	22日～28日

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
レポート共有	~11日	～10日	～9日	～13日	～10日	～10日
Growth Meeting開催日	**18日(火)**	**18日(金)**	**16日(金)**	**18日(水)**	**17日(金)**	**17日(金)**
Growth回答日	24日~27日	24日～29日	20日～23日	24日～27日	21日～27日	20日～24日

Copyright ©ARTIENCE

アーティエンスの想い

若手・新入社員のセルフマネジメント力を強化し

人事や育成担当者の人材育成のサポートをしたい。

そして、短期的・中長期的の両面から、組織の「育成文化創り」に寄与したい

という想いで、アーティエンスは、若手・新入社員研修とGrowthサービスを提供しております。

若手・新入社員にとって、社会人としてこれからの土台となるファーストキャリアは
非常に大切です。
しかしながら、コロナ禍で職場や育成の現場が激変し、彼らが周囲から支援を受ける難易度が
より一層高まっています。

そのような背景から、若手・新入社員が、

- **自分自身で生産性を高め、成果にコミットする**
- **モチベーションを維持し、自身で成長していく**

という状態になることを目指し、彼らのセルフマネジメント力を高めるアプローチを
社員研修やGrowthを通して取り組んでまいります。

組織と共に成長する人材を一緒に育成していきませんか？

Copyright © ARTIENCE

アーティエンスについて

私たちが大切にしていること

アーティエンスは、
『すべての人々がリーダシップを発揮する組織(シェアドリーダーシップ)』
を創るお手伝いを行っています。

アーティエンスが定義するリーダーシップは、「人や組織に対して、ポジティブな影響を与え続け、その上で自身の未来も今も幸せであること」としています。

想いと当事者意識をもって主体的に社員が働く組織を、お客様と共に共創していきます。

ARTIENCE

会社概要

商号	アーティエンス 株式会社 （英文名　ARTIENCE Co., Ltd.）
設立	2010.9.1
資本金	8,000,000円
代表者	代表取締役社長 迫間 智彦
連絡先	03-6416-1086（代表）
URL	http://www.artiencecorp.com/
所在地	〒151-0053 東京都渋谷区代々木１－５－８　セボン代々木105
取引先	（五十音順、および一部）

アクセルマーク様
伊勢半グループ様
ウィリアムズ・リー・ジャパン様
オムロングループ様
キヤノングループ様
ギャバン様
サイバーエージェント様
システムインテグレータ様
主婦と生活社様
日新化工様
横浜DeNAベイスターズ様

Copyright © ARTIENCE