

群 教 セ	G15 - 01
	平 29.264 集
	高 - キャリア

# 平成 29 年度長期社会体験研修報告書

## 研修先：株式会社ベイシア

長期社会体験研修員 宮野 直之

### I 研修内容

#### 1 研修先の概要

株式会社ベイシア（以下、「ベイシア」）は、前橋市に本社を置き、「For the Customers」（すべてはお客様のために）を经营理念に、平成 8 年「株式会社いせや」から社名変更し、創業 20 周年を迎えた会社である。ベイシアは、衣食住の生活必需品を取り扱うチェーンストアとして、日本国内に約 140 店舗を展開し、地域の現状に合わせた小中規模店舗から複数の業種店舗を集合させた大型商業施設の企画、開発、運営、管理を行う総合小売業として発展を続ける企業である。

#### 2 研修先での主な研修内容

##### (1) 新社員研修【4月～5月上旬】（研修場所：ベイシアビジネスセンター、各店舗）

今年度の新社員 87 名を対象に行われた研修に参加をした。会場準備や資料配付の補助的な作業を行いながら本研修を新社員と共に受講した。研修の中では、社会人としての基本的なマナーから会社概要や经营理念の理解、衛生管理に関する知識、実店舗で必要とされる接客マナーやレジ研修などを学び、実際の店舗でのレジや品出し、商品整理を行った。

##### (2) 生鮮研修 I【5月下旬～6月末】（研修場所：ベイシア伊勢崎研修センター、各店舗）

青果、精肉、鮮魚、総菜の 4 部門に分かれ、各部門の業務に必要な知識や技術の習得に向けた研修を新社員と共にを行った。「安心・安全な商品の提供」をするために、ベイシアが定めるマニュアルに沿った業務を行うことを求められ、食材の加工技術だけではなく、調理器具の衛生管理や包装資材の使い方まで、実際の業務に必要な知識や技術を習得することができた。

##### (3) 生鮮研修 II【7月～1月上旬】（研修場所：ベイシア安中店）

ベイシア安中店青果部門に本配属となり、店舗業務に当たった。主に、商品を店頭に陳列する前に行う下処理や包装業務を担当した。実際には、研修時に扱った状態とは異なる商品の入荷や、お客様個々の要望に臨機応変に対応する能力が求められた。こうした実際の業務を円滑に進めるためには、従業員同士のコミュニケーションが重要であると実感した。

##### (4) 教育部での研修【1月下旬～3月】（研修場所：ベイシアビジネスセンター）

階層別研修や入社前研修の準備や運営を行った。階層別研修では、企業の目的を達成するために最も重要である人間関係の構築に有効とされるコーチングについて学んだ。また、入社前研修では、高等学校を卒業して入社する新社員の現状や企業側の受入体制を知ることで、高等学校教育における課題を考えることができた。

#### 3 キャリア教育実践

##### (1) キャリア教育資料について

企業での研修を通して、業務を円滑に進めていくために重要な「コミュニケーション能力の必要性」を伝えることをねらいにリーフレットを作成した。幅広い年齢層、勤務形態が異なる人と連携しながら業務を行うために大切にしていることについてインタビューし、働く部署にかかわらず円滑に業務を進めるために重要なことが理解できるよう掲載をした。

また、小売業が店舗を運営していくためには様々な業務があり、各業務において様々な能力が必要とされる。その能力を身に付けるための階層別研修の内容や企業が求める人物像について生徒の理解を促す資料となるよう配慮した。

## (2) 実践の概要（県立富岡実業高等学校）

研修内容（テーマ） 「目標を達成するために必要な組織作りの必要性」

対 象 教職員 36名

ベトナムの新社員研修は、短期間で目的を達成するために効率のよい教育プログラムが組織的に実践されている。また、ベトナムの各店舗では店長を中心に売上目標を達成するための組織的な取組が行われている。その中で、高等学校卒業者が新社員の研修を受講している様子から見えた諸課題を基に、教科指導、特別活動の場面で「高校生活の中で身に付けさせるべきこと」を生徒の実情から検討を行った。目的を達成するためには、「課題の共通理解」と「課題解決のための組織的な取組」が重要であることを伝え、所属校の組織の連携を促すとともに教育活動をより効果的なものにするため校内研修を実践した。

## II 研修成果

### 1 人材育成について

新社員研修では、社会人として必要とされる挨拶や時間に対する意識など、基本的事項から小売業で働くために必要な知識や技術を身に付けるための研修プログラムが計画的に実践されていた。また、副店長研修では、コーチングやコミュニケーション能力を高めるための研修を中心に行うなど、キャリアに応じて必要な能力を高める階層別研修が数多く行われていた。学校教育においても、学校教育目標を達成するために生徒の実態に応じて課題を設定し、教育内容や指導方法を日々検討し、改善していくことの重要性を再認識することができた。

### 2 組織作りについて

小売業では、正社員やパート社員、アルバイト社員など勤務形態の異なる従業員が店舗の運営に携わっている。勤務形態の違いは、仕事への意識の違いを生み、意識の違いは経営理念の達成を困難にしかねない。ベトナムでは「他己理解」をキーワードに、組織の連携を図る取組を実践していた。学校教育の現場でも、校務分掌など様々な組織がある。これらの各組織が生徒の成長につながる教育活動を実践していくために、連携して生徒の教育につなげていく必要性を学ぶことができた。

### 3 コミュニケーションについて

学校教育の現場でもコミュニケーションは重視しているが、店舗での研修を通して、改めて、その重要性を体験することができた。教員にも生徒や保護者、教員間、地域社会など様々な人々とコミュニケーションを取ることが求められる。これからは、コミュニケーションの先にある「相手を思いやる気持ち」を大切に教育活動に取り組みとともに学校教育の現場にも広めていきたい。また、生徒に対しては、「日常生活や学校行事での級友との関係」「部活動での上下関係」「ボランティア活動での地域社会との関係」などの中でコミュニケーション能力を高める働きかけを実践していきたい。

## III まとめ

民間企業での就業経験がないため、毎日が新しい体験をする貴重な時間となった。特に、新社員と同じ研修プログラムを体験することで高等学校卒業者の就業環境や入社後に求められる力を理解できたことは、今後の教育活動における貴重な財産となった。また、その中で高等学校卒業者が入社後に抱える様々な課題を目の当たりにすることで、高校教育における指導の内容や方法を検討し、学校が組織として連携しながら教育活動に取り組むことの必要性を学ぶことができた。本研修で得た様々な経験を学校教育の更なる充実に役立てられるよう努力し、今後の教育活動の中で生徒が社会に適応していくために必要な力を育むためのキャリア教育を実践していきたい。

（担当指導主事 相京 貴志）