

2026 合同入社式・新入社員研修を終えて

【想像力で未来を形にしよう】

会社の垣根を越えた「同期」と歩み出す、社会人への第一歩

表情に宿る「自信」という名の変化

2026 年 4 月 2 日（木）から 3 日（金）の二日間、アートホテル日暮里ラングウッドにおいて、37 社 90 名の新入社員が集い、東京中小企業家同友会主催の合同入社式および新入社員研修が開催されました。

この二日間の過密なスケジュールを終えた新入社員たちの顔つきは、初日の朝に見せた緊張感とは明らかに異なっていました。疲労感の中にも、どこか晴れやかで、自立した社会人としての「小さな自信」が滲んでいます。特に、異なる業種や環境から集まった仲間たちが、会社の垣根を越えて「同期」として深く結ばれたことは、何物にも代えがたい意義深い経験となりました。共に悩み、励まし合い、共に壁を乗り越えたこの二日間は、彼らにとって社会人としての確かな第一歩となったのです。

【合同入社式】理念を胸に。四つの指針と時代の変化

合同入社式では、東京中小企業家同友会の大脇代表理事（株）ソアシステム から、これから歩むべき四つの指針が示されました。

まず「健やかに」。心身の健康を保ち、元気に会社へ通うこと。次に「人へのリスペクト」。あらゆる関わりを大切にし、敬意を払うこと。そして「共に成長を」。新たにできた社会人同期との繋がりを育むこと。最後に「一日一日を大切に」。二度と戻らない今日という時間を全力で生きることです。

特に「一日の重み」については、半年後、一年後に決定的な差となって現れるという実感が語られました。また、帝京大学・松本教授の講話では、かつてのオイルショックを例に、激動の時代を生き抜く「柔軟性」と「強い意志」の重要性が説かれました。1970 年代の日本を襲った未曾有の危機において、変化に対応できた企業だけが生き残り、対応できなかった企業が淘汰されたという事実は、現代を生きる新入社員にとっても衝撃的な話でした。学生時代には想像もできなかったスピードで変化が続く現代において、昨日と同じことの繰り返しではなく、常に自らをアップデートし続ける姿勢こそが、企業を、そして自分自身を強くしていくのです。

続いて、新入社員代表の高柳さん（株）木村工業）が「一日一日を大切に、自らの行動で企業の未来を切り拓く」と力強く決意を表明し合同入社式は閉会しました。

【新入社員研修】「幸せ」を実現するために壁を克服し得手を伸ばす

研修の冒頭、水登実行委員長（株）ローヤルエンジニアリング）によるオリエンテーショ

ンが行われました。そこで語られたのは、誰もが幸せになりたいと願う「共通の目的」と、社会人として極めて重要な「逆境への向き合い方」というマインドセットでした。

「誰しもが最初から失敗したいと思っているわけではありません。しかし、これまでの人生を振り返っても、常に順風満帆だった人はいないはずです。必ずどこかで壁にぶつかります」という言葉に、会場の新入社員たちは真剣な表情で聞き入っていました。水登委員長は、その壁を乗り越える秘訣として、「自分の苦手なことを克服し、得意なことを伸ばす」という継続的な努力の大切さを強調されました。また、日本に存在する 380 万社もの企業の中から、たまたま選ばれた一社に入社し、さらにこの研修で同じグループになった「8 人の仲間」との縁についても言及しました。「同じ不安を抱え、同じように自信がなくても、誰もが無限の可能性を秘めている。この絆を大切にしてほしい」というメッセージは、新入社員たちの孤独な不安を「共有された勇気」へと変える大きな転換点となりました。

実践と対話で学ぶ「ビジネスマナー研修」の核心

本研修の核となるプログラムの一つが、初日に行われた約 5 時間に及ぶ「ビジネスマナー研修」です。ここでは、単なる形式の習得ではなく、「学生から社会人へ」の意識転換が強く促されます。

インストラクターを務めるのは、会主催のインストラクター養成講座を修了した先輩社員たちです。先輩講師の堂々たる姿を見て、3 年後の自らのキャリアビジョンを重ね合わせた研修生も多かったことでしょう。研修内容は多岐にわたり、身だしなみ、挨拶、後頭部と背筋を一直線にする正しいおじぎといった基本から、尊敬語・謙譲語の使い分け、電話応対までが網羅されました。

名刺交換やお茶出しを実際に体験した新入社員からは、「頭では分かっているつもりでも、実際にやると手が震えるほど難しかった」という声が多く聞かれました。「なんとなく知っている」と「実際にできる」の間には、深い溝があります。その溝を埋めるためには、失敗を恐れずにまずやってみる（トライする）こと。この学びの原点を、彼らは身をもって体感したのです。

さらに、マナーの根底にある「おもてなしの心」と「自律性」についても深く学びました。お茶出し一つにしても、相手のアレルギーを確認したり、帰り際に持ち帰りを促したりといった細かな配慮が、ビジネスを円滑にする人間力へと繋がります。また、会社ごとのルールは自ら確認することを促し、コンプライアンス意識を育むことで、「自ら考え行動できる自律型社員」への成長を後押ししました。

チームビルディングを通じ「できない」を「できる」に変える PDCA の実践

二日目のチームビルディングでは、初日の学びが実地で試されました。一回目、多くのチームが情報共有不足から「ぐちゃぐちゃ」の状態に陥りました。しかし、そこで諦めず、課題を「テーブルの上に上げる（共有する）」ことで状況は一変します。

一人の力だけでなく仲間の力を借りること、「報・連・相」が単なる義務ではなく、チームで目的を達成するための最強の武器であることを理解しました。情報の断絶が失敗を招き、正確な情報の共有が成功のカギとなることを学んだのです。

更に弥城昂氏（(株)アビックシステム）による講義「仕事の進め方」では、仕事の背景や目的を理解するフローを学びながら、再度「報・連・相」の重要性を反復しました。それらを生かした二回目のチームビルディングで、学びを即座に実践して見事に成功を収めた時の歓喜は、正しくPDCAサイクルを回した証であり、成功体験という名の「生きた経験」となりました。

さらに「ジョハリの窓」を通じたワークでは、他者からのフィードバックによって「自分では気づかなかった強み」を発見する機会を得ました。自己開示によって「開放の窓」を広げる心地よさは、これからの組織生活における人間関係の確かな土台となるはずです。

夜の懇親会が育んだ「真の同期」の絆

今回の研修では、かつて行われていた夜の懇親会も復活しました。短い時間の中で研修生による実行委員会を組織し、研修の一環として企画運営を行いました。助言者の方への感謝の気持ちや、将来のお客様との酒宴の場を想定し「おもてなし」をすることも大切な学びの場でした。

二日間のワークだけでなく、膝を突き合わせて語り合った時間が、メンバー間の距離を劇的に縮めました。不安を抱えるのは自分だけではないと知り、同じ目線で語り合える仲間を得たことは、彼らにとって何よりの心の支えとなったことでしょう。

研修生代表の誓い：内省から生まれた確かな決意

研修の締めくくりには、研修生を代表して株式会社総研システムズの瀬良垣あつねさんが、二日間の学びを振り返り、力強い決意表明を行いました。

沖縄県出身でゲーム開発を学んできた瀬良垣さんは、研修前、「自分の意見を伝えるのが苦手で、上手くコミュニケーションが取れるか不安でいっぱいだった」と正直な胸の内を明かしました。しかし、研修を通じて仲間のコミュニケーション能力に刺激を受け、自らも相手に話しかける努力を始めたといいます。

「マナーとは思いやりであることを学びました。相手を思いやる気持ちを常に意識していきたい」

また、他己紹介のワークでは「相手を深く知る大切さ」に気づき、今後は仕事の背景や目的を理解し、チームで同じ方向を向くことを意識したいと語りました。最後に語られた「自分

の意見を積極的に伝え、『瀬良垣さんに任せたら大丈夫』と信頼してもらえる人になる」という誓いは、会場にいた全員の心に深く響きました。

失敗を恐れぬ「挑戦」が未来を創る

閉会にあたり、森山勸副実行委員長（(株)木村工業）が二日間の研修を総括しました。今回の研修スローガンは「Go together 想像力で未来を描き、創造力でカタチにしよう」です。今、新入社員の皆さんが思い描いている未来図は、まだ小さなものかもしれません。しかし、今回得た「異業種の同期」という心強い味方と共に描く力があれば、その形は三年後、五年後には想像を絶する大きなものへと成長していきます。

最後に、新入社員の皆さんに伝えたいのは、「やらなくて後悔するより、やって後悔してほしい」という挑戦の精神です。失敗は、真剣に挑んだ者にのみ与えられる「成長の種」です。そしてその失敗は、必ずや会社の上司や先輩が守ってくれます。

研修のテキストは、これからの皆さんのバイブルになります。後ろのページに書かれた自社の「経営理念」を、もう一度読み返してください。理念と自分自身の成長を両輪として、一歩一歩進んでいってください。

この研修は、終わりではなく始まりに過ぎません。半年後のフォローアップ研修で、現場での成功や失敗を語り合い、一回りも二回りも逞しくなった皆さんと再会できることを、心から楽しみにしています。

事務局次長 大西昌典