

もぐらのたんさくんと学ぶ！
フィードバック探索行動ワークショップ

～120分で誰でもフィードバックを求めに行くことができるワークショップ～



もくろみタビ

～120分で誰でもフィードバックを求めに行くことができるワークショップ～



アジェンダ



課題設定について



ワークショップの内容紹介



ご提供できるメリット

アジェンダ



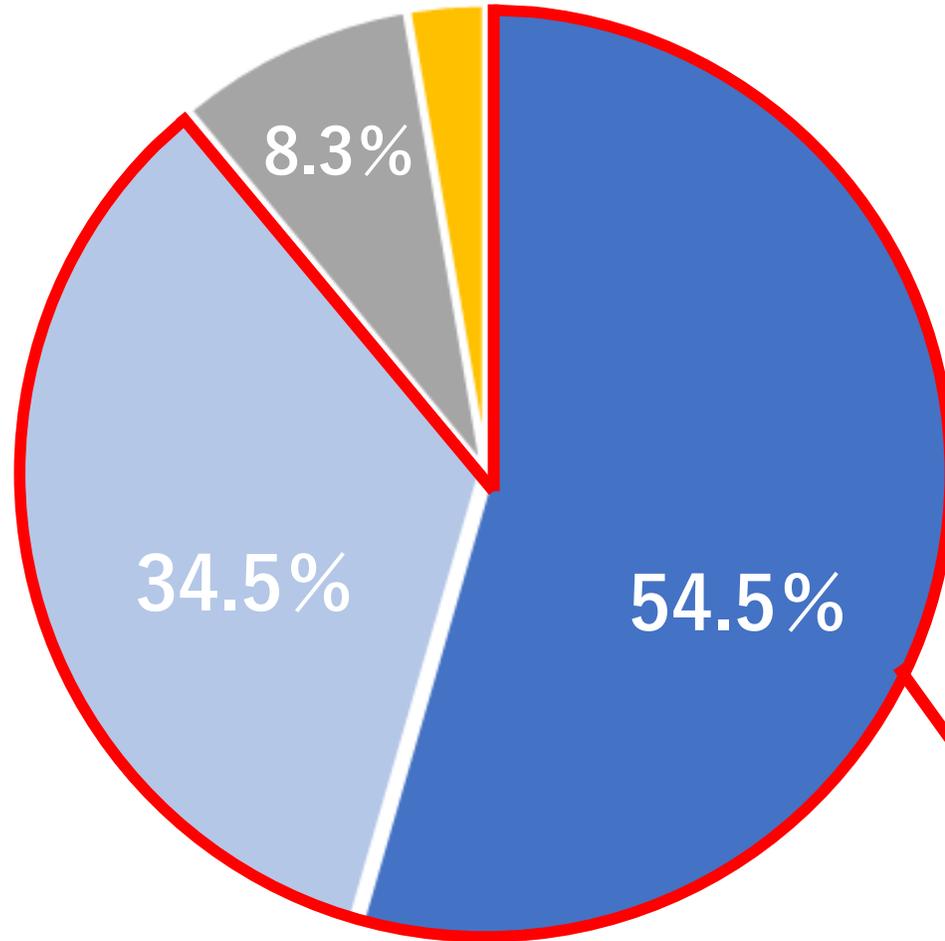
課題設定について



ワークショップの内容紹介

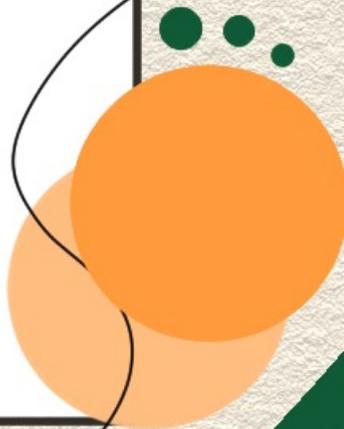


ご提供できるメリット



89%

- とてもそう思う
- そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない



2022年に株式会社日本能率協会マネジメントセンターが
新入社員・若手社員の育成施策担当者1000名
に対して行ったアンケート



54.5%
34.5%

約9割の企業が「OJT指導には課題がある」と回答





Q.新入社員とOJT指導員間で行われる
やりとりの中で、互いにどんな不安を抱えている
と思いますか？



OJT指導員の声

「正直、新入社員のわからないことがそもそもわからない…
それを知ることも**労力**だと感じてしまう」

「**消極的**な新入社員に対して
どこまで伝えていいのかわからない…」

「自分で**考えるべき**ところも
何でも答えを求めてしまう新入社員に戸惑う…」

OJT指導員の声

「正直、新入社員のわからないことがそもそもわからない…

それを知ることにも努力を感じてほしい」

OJT指導員は
新入社員の考えを知ることやアドバイスに

不安を抱えているケースが多い

「過剰的な新人に対して
どこまで伝えていいのかわからない…」

「自分で考えるべきところも

何でも答えを求めてしまう新入社員に戸惑う…」

新入社員の声

「自己成長が実感できないと、
このままこの企業に居続けてもいいのか
不安に感じることもある…」

「先輩がいつも忙しそうでいつ声をかけたら
いいのかがわからない…」

「上司がどのくらい自分のことをわかって
くれているのかがわからない」



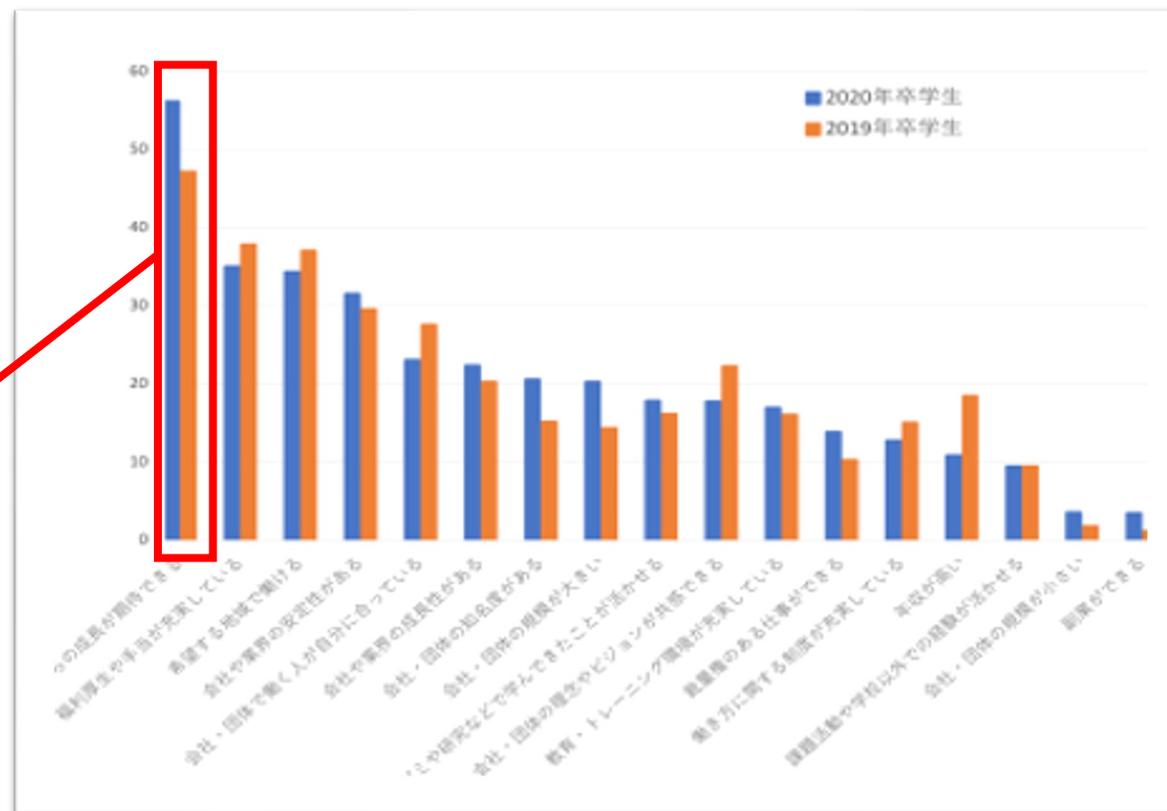
Q.就職先の決め手にした項目は？ (3つまで選択可)

対象：大学生1,118人、大学院生359人

自らの成長が期待できる

2020年卒学生：56.1

2019年卒学生：47.1



Q.就職先の決め手にした項目は？ (3つまで選択可)

対象：大学生1,118人、大学院生359人

新入社員は 会社内で自己成長できること

自らの成長が期待できることを求めている人が多い

2020年卒学生：56.1

2019年卒学生：47.1

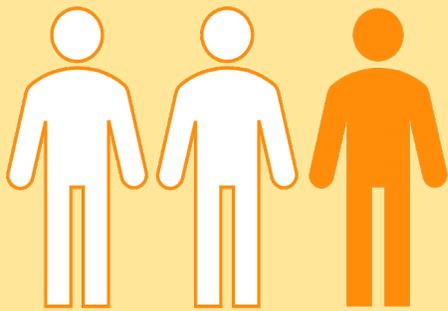


出典：リクルートキャリア 就職みらい研究所
「就職プロセス調査(2020年卒)」

https://shushokumirai.recruit.co.jp/research_article/20200330001/ (最終閲覧：2023年7月)



約3人に1人



2022年にエン・ジャパンが
退職を考えたことがある社会人
約10000名に対して行った調査によると…

約3人に1人が

「自己成長を感じられないこと」

が原因で退職を考えている

出典：『エン転職』1万人アンケート，2019
「退職のきっかけ」実態調査より，
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/19432.html>
(最終閲覧：2023年7月)



新入社員が会社で成長するには

ロミンガーの法則

ロバート・アイチンガーの研究によると、ビジネスにおいて人が成長する要因として…

「7・2・1の法則」があると発表した



経験

： 先輩・上司からの
アドバイス

： 研修

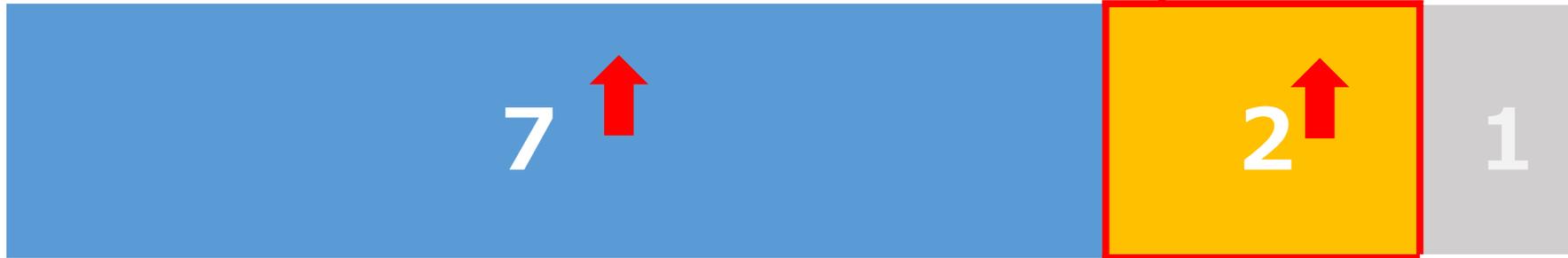
新入社員が会社で成長するには

ロミンガーの法則

ロバート・アイチンガーの研究によ

「7・2・1の法則」があると発表した

この部分にワークショップを通じて
アプローチすることで成長に重要な要素を強化



経験

：先輩・上司からの
アドバイス

：研修

OJT指導員の声

「正直、新入社員のわからないことがそもそもわからない…
それを知ることがOJT指導員は」

**新入社員を知ることやアドバイスに
不安を抱えているケースが多い**
「当初的な新入社員に対して
どこまで伝えていいのかわからない…」」

「自分で考えるべきところも
何でも答えを求めてしまう新入社員に戸惑う…」

Q.就職先の決め手にした項目は？ (3つまで選択可)

対象：大学生1,118人、大学院生359人

**新入社員は
会社内で自己成長できること
を求めている人が多い**

2020年卒学生：56.1
2019年卒学生：47.1

https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2020/03/naitei_20s-20200330.pdf

もくろび

～120分で誰でもフィードバックを求めに行くことができるワークショップ～



アジェンダ

課題設定について

ワークショップの内容紹介

ご提供できるメリット



もくダジの目的

新入社員が自らフィードバックを求めにいく力を身につけること

もぐタジのターゲット

配属後数ヶ月経った
自己成長を求める新入社員

配属先での業務を経験し、職場のイメージがある程度持てている状態

もくダジのターゲット

配属後数ヶ月経った
自己成長を求める新入社員

配属先での業務を経験し、職場のイメージがある程度持てている状態



自己成長を求める新入社員に
フィードバック探索行動という武器を持っていただく
→双方にとってよりよいフィードバック環境

もぐらタジのコンセプト

新入社員ぐんぐんがもぐらの妖精たんさくんに
アドバイスをもらいながら成長していくストーリー

登場キャラクター



新入社員
ぐんぐん なりなが
群軍 成長



もぐらの妖精
たんさくん



OJT指導員
しーさん



もくダジの流れ

第1章



フィードバックの目的
や効果について

第2章



フィードバック探索行動
を行う意義と方法

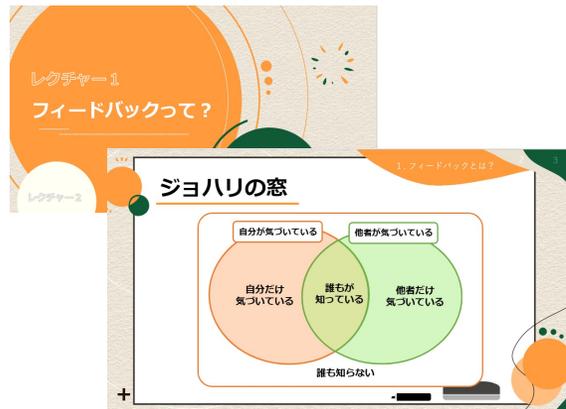
第3章



フィードバック探索行動
の実践と不安の解決

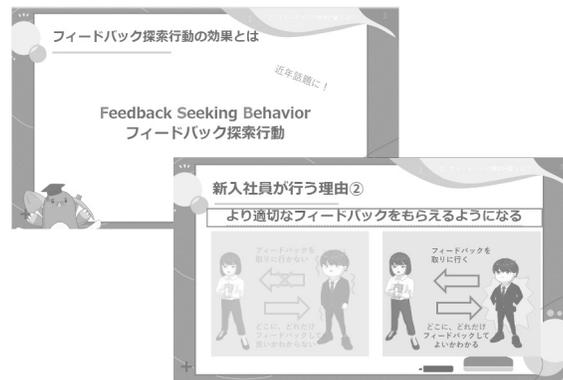
もくろぐの流

第1章



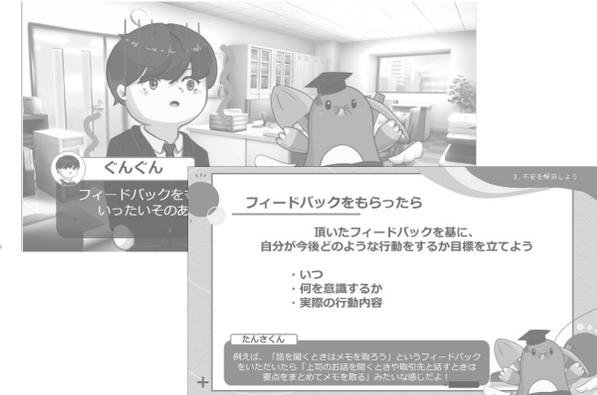
フィードバックの目的
や効果について

第2章



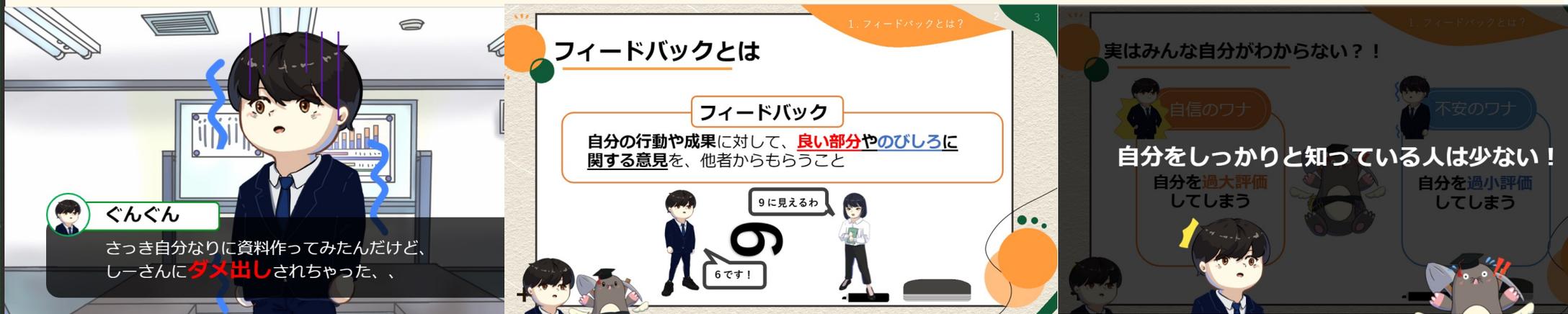
フィードバック探索行動
を行う意義と方法

第3章



フィードバック探索行動
の実践と不安の解決

第1章



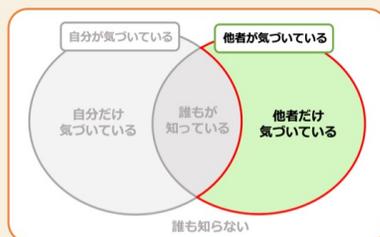
落ち込んでいる新入社員ぐんぐんへもぐらのたんさくくんが
フィードバックの目的や効果をわかりやすく学術的に説明

第1章

ワーク1 印象褒めワーク

ワークの目的

他者からの意外な視点にハッとする感覚をつかむこと



褒める人

相手のことを“印象褒め”してみよう！
自分にはこんな風に見えるという「自分視点」の意見で褒めてみよう

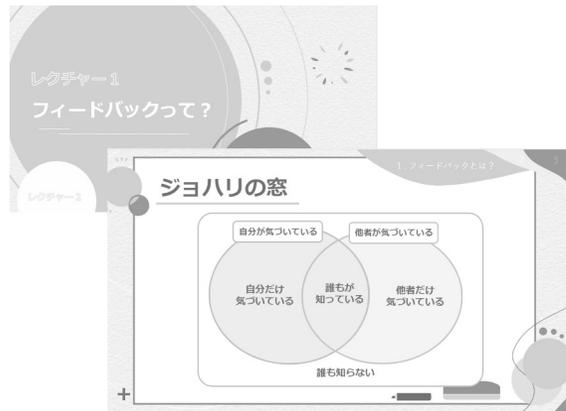
ヒント！！○○さんって～そう！

- 例)○○さんって家族を大切にしていそう！
○○さんって落ち込んだ時にたくさん話聞いてくれそう！
○○さんって声のトーンが落ち着いているし、頼りがいありそう！

お互いの第一印象をもとに相手を褒めるワーク
他者からの意外な視点にはっとする、フィードバックの疑似体験

もくろぐの流

第1章



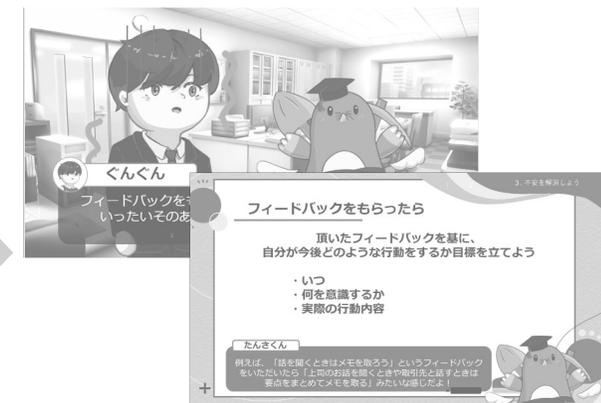
フィードバックの目的
や効果について

第2章



フィードバック探索行動
を行う意義と方法

第3章

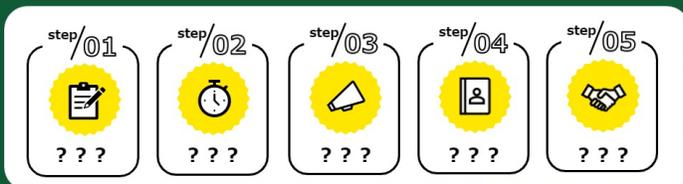


フィードバック探索行動
の実践と不安の解決

第2章

進め方

フィードバック探索行動の理解を深めるために
5つの探索ステップを学んでもらいます！



新入社員が行ったフィードバック探索行動の動画を
みてもらいます！



STEP 5 : 解釈をすり合わせる

私は質問の内容を変えることが効果的だと思うな！
例えば『人手不足や制度を作ることにお悩みを抱えて
いませんか？』というように**こちらの仮説をもって
質問してみる**とかかな！



なるほど！確認なのですが、
ヒアリングを行う際は**ヒアリング相手の状況を見て
感じた自分なりの仮説も持って質問する**ということで
大丈夫ですか？

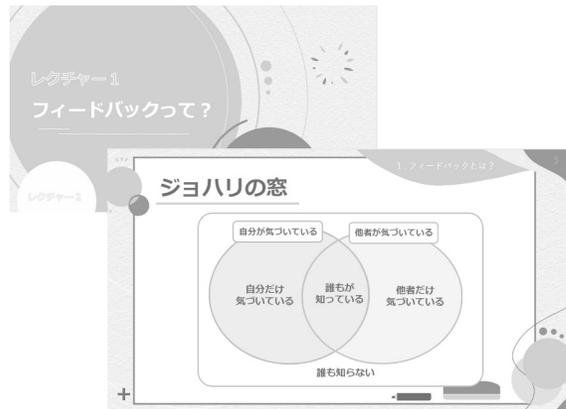
フィードバック探索行動の良い例・伸びしろがある例の動画を
織り交ぜたレクチャーで**探索行動に重要な5つのステップ**を説明

第2章

- ① **事実と持論**をまとめる (理想/現状/持論に分ける &)
- ② **アポ**を取る (時間の確認 & 要件を伝える)
- ③ **結論**を伝える (フィードバックしてほしい内容を一言で伝える)
- ④ **事実と持論**を共有する (ステップ1の内容を共有)
- ⑤ **解釈**をすり合わせる (伝え返しを行う)

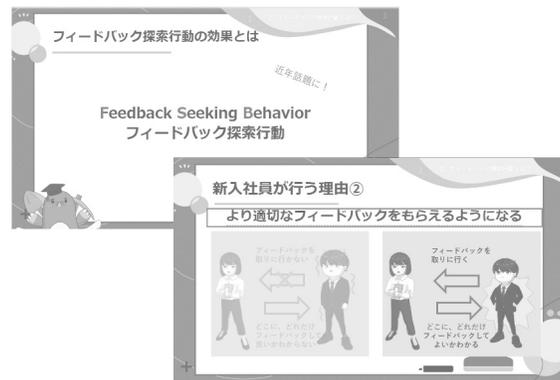
もくろぐの流

第1章



フィードバックの目的
や効果について

第2章



フィードバック探索行動
を行う意義と方法

第3章



フィードバック探索行動
の実践と不安の解決

第3章

ワーク3

＼ぐんぐんと一緒に！／

探索行動実践 ロールプレイング

探索行動を実践！

ここからは二人ペアで行います
○○な人とペアを組みましょう ✨



3. 不安を解消しよう

まとめた内容をただ伝えるんじゃなく
STEP2,3,4を意識して聞いてみよう♪

- ② **アポ**を取る (時間の確認&要件を伝える)
- ③ **結論**を伝える (フィードバックしてほしい内容を一言で伝える)
- ④ **まとめたものを共有**する (ポイント1の内容を共有)
- ⑤ **解釈**をすり合わせる (伝え返しを行う)

新入社員役・OJT指導員役どちらも体験するロールプレイング
フィードバック探索行動に重要な5つのステップをおさらい

第3章

〈新入社員役用〉 フィードバック探索行動 実践シート

フィードバック探索行動
実践シート

氏名： _____

1 事実と持論をまとめる フィードバックをもらう前に確認や確認、持論をまとめましょう **C**

理想
(どのような状態になりたいか/何を達成したいかなど)

現状
(今のあなたの状況をSWITHをもとにまとめる)

いつ (When) どこで (Where) 誰が (Who) 誰のために (Why)

どのように/どうやって (How) 何をした (What)

その結果どうなった

持論
(上記の現状を理想に近づけるためのあなたの考えは?)

2 アボをとる フィードバックをもらうために要件を持論を伝えて確認をとりましょう **A**

例文 「失礼致します。(要件) に関してフィードバックをいただきたいのですが、今(所要時間)分ほどお時間いただくことはできますか?」

要件 _____ 所要時間 _____

3 結論を伝える はじめに結論から述べてわかりやすく伝えましょう **B**

今回聞きたいことはズバリ! _____

4 事実と持論を共有する 事前にまとめた要素・現状・持論を伝えましょう

5 解釈をすり合わせる もらったフィードバックの意図を伝えましょう

伝え直し
もらったフィードバックの意図が
合っているか確認しながら受け取り
ましょう

メモ _____

〈OJT指導員役用〉 チェックシート

ワーク3 用
チェックシート

氏名： _____

2 アボをとる **2/2**

要件 要件を簡潔に伝えられていた

時間 想定される時間を伝えられていた

3 結論を伝える **2/2**

結論 結論から述べていた

結論の一言はわかりやすいものだった

3 事実と持論を共有する **3/3**

理想 自分の理想を伝えられていた

現状 (SWITH) 自分の現状を詳しく、分かりやすく伝えられていた

SWITHを参考に詳しく説明されているか確認。しよう

“いつ” “どこで” “誰が” “誰のために”
“どのように” “何をした” “その結果どうなったか”

持論 理想と現状を踏まえた自分の考えを伝えられていた

その他 (良かった点・気になった点・伸びしろなど)

第3章

OJT指導員様用 ワークショップ概要説明動画



実は、今回のワークショップの内容はOJT指導員さんにも
伝えられているんだ！

繰り返して質を高めよう

③行動目標を立てる



①実際に行動する

②フィードバックをもらう

たんさくん

フィードバックはもらえばなしにするのではなく
目標を立て、行動し、フィードバックをもらうという
一連の流れを繰り返すことで学びが高まるんだ！

フィードバックをもらったら

頂いたフィードバックを基に、
自分が今後どのような行動をするか目標を立てよう

- ・いつ
- ・何を意識するか
- ・実際の行動内容

たんさくん

例えば、「話を聞くときはメモを取ろう」というフィードバック
をいただいたら「上司のお話を聞くときや取引先と話すときは
要点をまとめてメモを取る」みたいな感じだよ！

新入社員が実際にフィードバック探索行動を行うときに抱えがちな
不安の紹介と解消方法の提案

第3章

レクチャー1 「フィードバックって？」

フィードバックとは！

「自分の行動や成果に対して、____や____に関する意見を他者からもらうこと」

① 評価や修繕

② 良い部分やのびしろ

③ 誉め言葉や参考例

④ 怒られることや改善ポイント

レクチャー2 「フィードバック探索行動とは」

5つの探索行動STEP!

- ① _____をまとめる
- ② _____をとる
- ③ _____を伝える
- ④ _____を共有する
- ⑤ _____

おさらい！

レクチャー1 「フィードバックって？」

フィードバックとは！
「自分の行動や成果に対して、**良い部分**や**伸びしろ**に関する意見を他者からもらうこと」

フィードバックのメリット
自分を知る力の向上！
パフォーマンスの向上！

レクチャー2 「フィードバック探索行動とは」

5つの探索ステップ

- 「**事実と持論**まとめる」
- 「**アポ**をとる」
- 「**結論**を伝える」
- 「**事実と持論**を共有する」
- 「**解釈**をすり合わせる」

レクチャー3 「フィードバック探索行動の不安解消」

怒られるのではないかと…
OJT指導員様向けの共有資料があります。

フィードバック後の行動
行動目標を立て、目標に基づいて行動しよう！



研修内容を復習し学びを定着させる
クイズ形式の振り返り

アジェンダ

課題設定について

ワークショップの内容紹介

ご提供できるメリット

ご提供できるメリット



ご提供できるメリット

1

ワークショップ内での実践機会

2

コミュニケーションの場の提供

3

新入社員が取り組みやすい環境づくり

ご提供できるメリット①

課題

研修を受講して知識が身についたと思っていたものの
いざ実践しようとするとなかなか難しい...



ご提供できるメリット①

ワークショップ内でフィードバック探索行動
の実践機会を提供

ご提供できるメリット①

ワーク2

理想/現状/持論?

理想

持論

現状

自分自身が「こうなりたい！」
現状を「こういう状態にしたい!」と思い描くもの

フィードバック探索行動
実践シート

氏名: ぐんぐん

1 事実と持論をまとめる フィードバックをもらう前に感想や現状、持論をまとめてみましょう

理想 (どのような状態になりたいか/何を達成したいかなど)
顧客にマッチしたサービスを提案したい

現状 (今のあなたの状況を引継ぎ)をまとめてみる

いつ 5月28日 どこで A社様 誰が 自分 何をした ヒアリング

それはなんのために 顧客のニーズを引き出すため それはどのように/どうやって 困り事がないか/どうやって 実現したか

その結果どうなったか A社様からあまり情報を引き出せなかった

持論 (上記の現状を踏襲してどうなるか/あなたの考えは?)
ヒアリング前に確認などを読んで意見を言い出しやすい工夫をした方が良かったのか

2 アポをとる フィードバックをもらうために要件を時間を伝えて確認を取りましょう

共有中

【ワーク2】

動画を交えたレクチャーで
丁寧な解説

ワーク3

トレンド調査報告に至るまでの経緯

★業務依頼★
「自社に生かせる20代のトレンドを調査してほしい」

新入社員であるあなたは、とある事業の一環で、上司から自社に生かせる20代のトレンドを調べてきてほしいという依頼を受けた。1週間、インターネットを用いて20代のトレンドを調査し、そのトレンドの傾向をまとめた。ところが、上司から「これだと、全然違う。か。」と言われてしまったあなたは、上司に「業務に行き詰ってしまったあなたは、どうしたらいいか。」と相談した。

3. 不安を解消しよう

まとめた内容をただ伝えるんじゃなく
STEP2,3,4を意識して聞いてみよう♪

1. 事実と持論をまとめる
2. アポを取る (時間の確認&要件を伝える)
3. 結論を伝える (フィードバックしてほしい内容を一言で伝える)
4. まとめたものを共有する (ポイント1の内容を共有)
5. 解釈をすり合わせる (伝え直しを行う)

【ワーク3】

ロールプレイングで
5つの探索ステップを実践

ご提供できるメリット②

課題

コミュニケーション不足により互いの理解が
不十分になっている

ご提供できるメリット②

コミュニケーションの場の提供と活性化

ご提供できるメリット②

コミュニケーションの機会提供



ワークショップを受講



フィードバック探索行動を実践

ご提供できるメリット③

課題

ワークショップが一方方向で終わってしまう
& その場限りの学び

ご提供できるメリット③

研修後も新入社員がフィードバック探索行動に
取り組みやすい環境づくり

ご提供できるメリット③

環境面



〈OJT指導員向けの紹介動画を用意〉

新入社員とOJT指導員の双方が
フィードバックに対して
意識を向けることが可能!

学習面

〈研修後も使える現状分析ワークシート〉

現状分析ワークシートの配布で
継続的なフィードバック探索行動が可能に!

ご提供できるメリット

1

ワークショップ内での実践機会

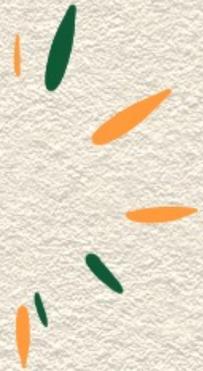
2

コミュニケーションの場の提供

3

新入社員が取り組みやすい環境づくり

本ワークショップの工夫点



コンセプト

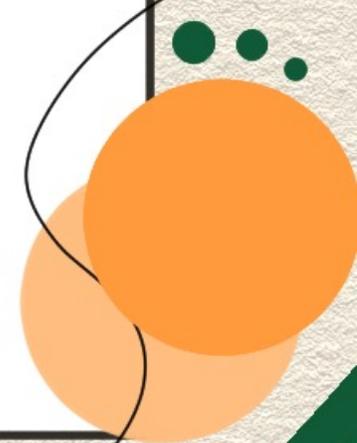
Z世代の価値観

- ・ 共感できるものを好む
- ・ トレンドに敏感



制作者が大学生である

- ・ 既存の研修の型に捉われない
自由な発想
- ・ Z世代当事者である



コンセプト

Z世代の価値観

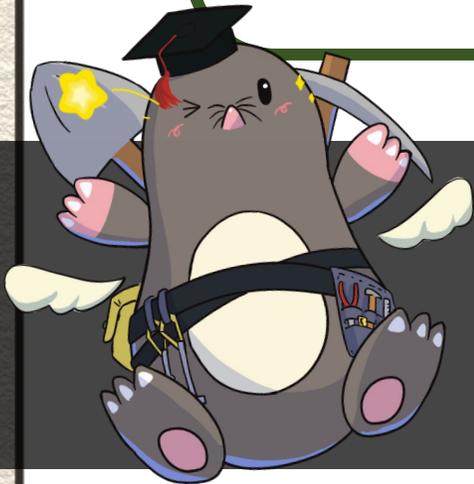
- ・ 共感できるものを好む
- ・ トレンドに敏感

制作者が大学生である

- ・ 既存の研修の型に捉われない
自由な発想
- ・ Z世代当事者である



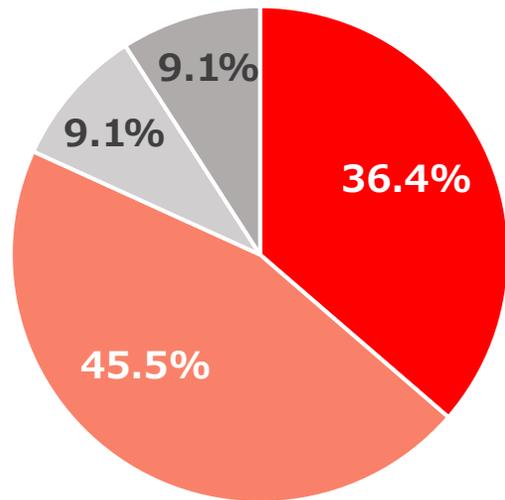
アニメ調でポップな進行を組み込み
興味を引く工夫



コンセプト

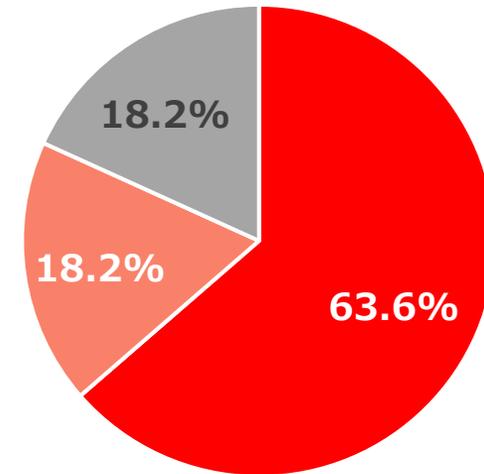
ワークショップを体験していただいた方のアンケート

Q1. アニメ調のスライド・進行は「新入社員の方々に親しみを持って学んでもらいたい、学習意欲を高めたい」という目標を達成していると感じましたか。



■ とても思う ■ そう思う ■ どちらとも言えない ■ そう思わない

Q2. ストーリーによって学習意欲が高まりましたか。



■ とても高い ■ まあまあ高い ■ 普通



ワークショップ体験者の声

「主人公が新入社員という点が
自分と重ね合わせてワークショップを
体験することにつながった」

「アニメ調の進行が興味深く、
集中して視聴した」

「受講者側に読ませる工夫が
されていて飽きずに受講できた」

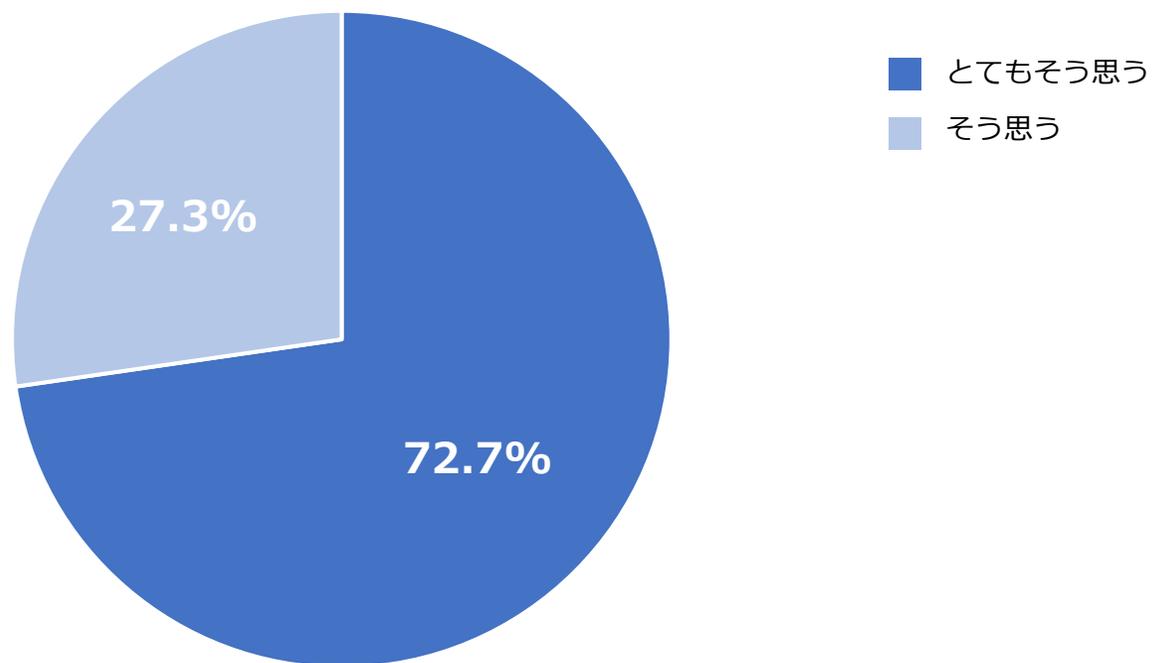


おわりに

The background features a large orange circle on the left and a dark green circle on the bottom right. A white semi-circle is at the bottom left. Three white horizontal lines of varying lengths are positioned below the text. On the right side, there are three orange circles of different sizes and two clusters of abstract shapes in orange and green, resembling stylized leaves or petals.

おわりに

ワークショップを体験していただいた方のアンケート
Q.フィードバック探索行動を学ぶことに意義があると感じましたか



受講していただいた方 の実際の声

「普段意識しているポイントや、出来ていないポイントを
改めて言語化して説明を受けることができた」

「効率的に質の高いフィードバックをもらう方法を学べたので
今後の自分の成長につながると感じた」

「今後様々なことを吸収していく上で、**効率的に質の高いFBを
もらう方法**を学べたことが特に良かったと思いました。」

ご清聴ありがとうございました！
中原ゼミナール5期1班一同ワークショップ体験会
へのご参加お待ちしております！

〈ワークショップ体験会〉
8月8日 10：00-12：30

もくろタジ



参考文献一覧

- 『エン転職』1万人アンケート, 2019、「退職のきっかけ」実態調査、
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/19432.html>、（最終閲覧：2023年7月）
- 株式会社日本能率協会マネジメントセンター、2022、
「新人・若手社員のOJTに関するアンケート」、
https://www.jmam.co.jp/hrm/news/1277057_7494.html、（最終閲覧：2023年7月）
- リクルートキャリア 就職みらい研究所
「就職プロセス調査(2020年卒)」
https://shushokumirai.recruit.co.jp/research_article/20200330001/、（最終閲覧：2023年7月）
- Lombardo M.M.,and Eichinger, R.W. (1996) , 『FYI:For your improvement』 ,
Minneapolis,MN:Lominger