

HOLIDAY OF THE BRAVE

勇者の休日

～日々戦う者たちへ究極のリフレッシュを～

中原ゼミ5期生 2班：相内美咲 大久保香穂 小玉佳歩 鈴木麗花 滝沢賢勇

HOLIDAY OF THE BRAVE

ゆう きゅう

勇 休

～日々戦う者たちへ究極のリフレッシュを～

中原ゼミ5期生 2班：相内美咲 大久保香穂 小玉佳歩 鈴木麗花 滝沢賢勇

AGENDA



課題設定



ワークショップの概要




提供価値

AGENDA



課題設定



ワークショップの設定



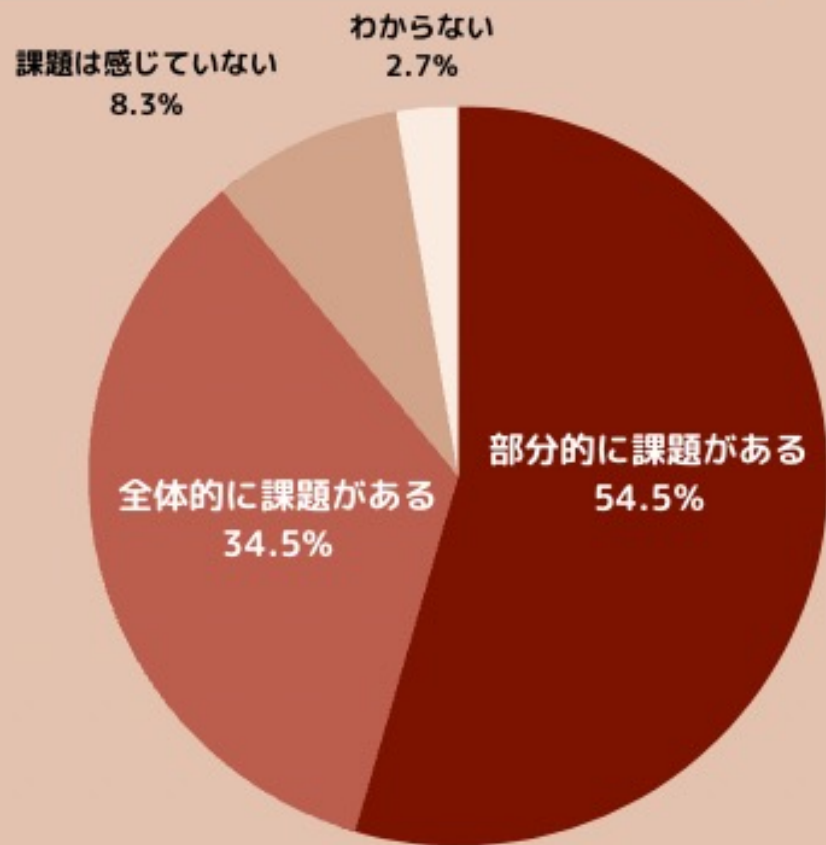
提供価値

課題設定

アンケート

何割の企業がOJT 指導に課題を感じているかをご存知ですか？

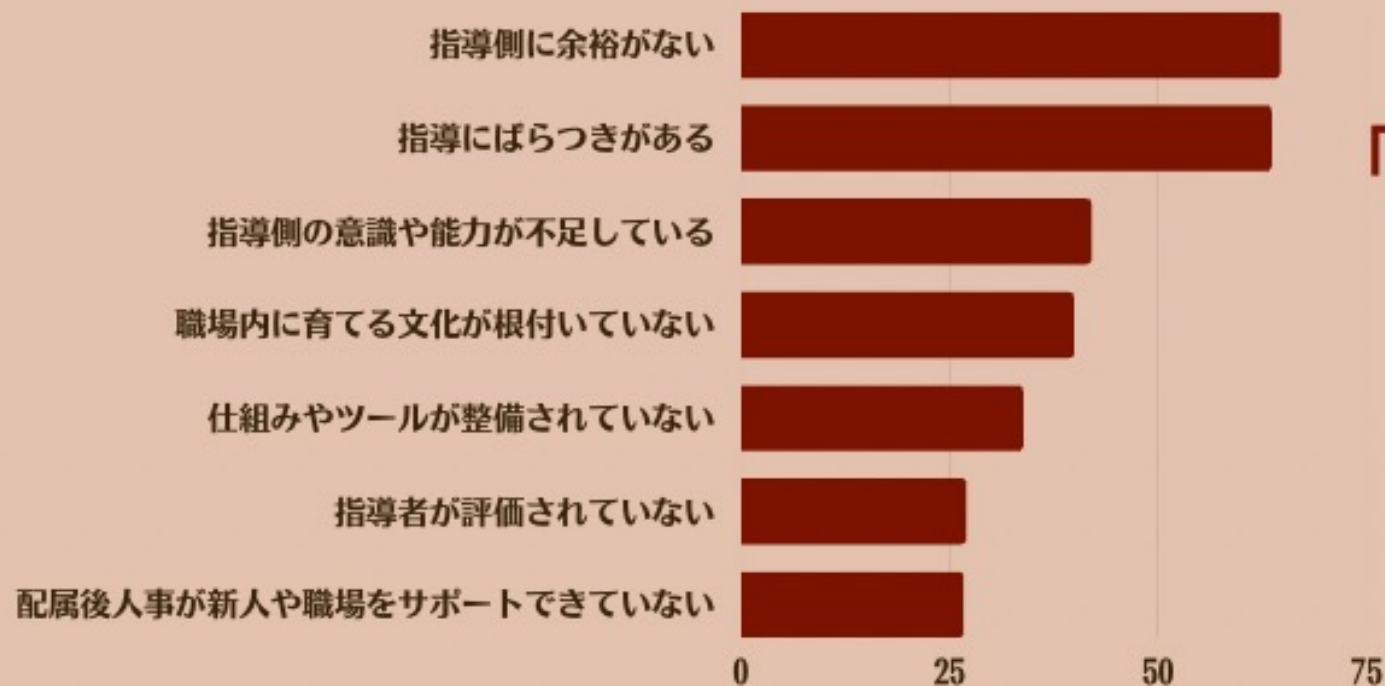
課題設定



日本能率協会が2022年に
新入社員・若手社員の育成施策担当者1000名
を対象に行なった調査によると…

約 **9** 割の企業が
OJT指導に課題があると回答

課題設定



その中でも…
第1位の問題は
「指導員側に余裕（時間）がない」
こと！



**指導員が負担を
感じやすい環境にある！**

・日本能率協会マネジメントセンター,2022,OJTの課題感は9割！指導者任せにしない「仕組み化」を検討中
新人・若手社員の「OJT」に関する調査結果, JMAMホームページ,(2023年6月11日取得),
https://www.jmam.co.jp/hrm/news/1277057_7494.html

課題設定

ハラスメント

働き方改革
自分の業務

新入社員との
コミュニケーション



課題設定

ハラスメント

働き方改革

自分の業務

OJT指導員が

新入社員との
コミュニケーション

ますます負担を感じやすい時代



課題設定

そこで私たちが着目したのは…??

OJT指導員の方々同士が関わり
ノウハウを共有し合える**環境**がない
という企業の現状

課題設定

～実際に行ったヒアリングでは～

OJT指導員の業務は、
自分で考えて指導法を考えていかなければいけない。
何が合っているか分からなくて、不安。

メーカー 20代 男性

他の指導員と相談できるような機会は少ないので、
たった1人で頑張っているような
気持ちになることがある。

保険会社 20代 女性



課題設定

指導員の
孤独感

ノウハウの
獲得の場

楽しく
参加できる
コンテンツ

生の声

～実際に行ったヒアリングでは～

出版・入社5年目




OJTの悩みを共有して語れるワークショップがあれば、ぜひ参加したいと考える。
自分がやっているやり方が正解かわからないし、
もっといいやり方があるかもしれないから。

この指導は自分だけの話ではないから、
多くの意見も取り入れるべき。

そんな課題を解決できるのが…？



AGENDA



課題設定



ワークショップの概要



提供価値

勇者の休日の目的

**OJT指導員同士での交流のなかで
ノウハウ共有や悩みの軽減を行い、
今後に活かせる学びを得る！**



得られるもの

OJT指導のノウハウの共有
悩み・モヤモヤの解決へのヒント

ターゲット



OJT指導員

新入社員と過ごす時間がある程度
経過した後

モヤモヤした感情を持ち始めたり、
他人のノウハウを知りたい気持ちを持
っている指導員



▶OJT指導が**大きな規模**で
行われている企業

▷OJT指導員同士の交流が
そこまで深く行われていない企業

▶OJT指導に**モヤモヤ**を
抱えている指導員がいる企業

ワークショップの魅力①

このワークショップの最大の特徴は・・・

OJT指導員が主役



このワークショップの魅力②

従来の研修



OJT指導は
こうあるべきだ

指導者がいて、受講者は聞く
一方的な講義形式



本ワークショップ



こんな時
どうすべきかな？

こんな解決法が
あるかも！

仲間との対話の中から
ヒントを発見していく

このワークショップの魅力③

普段属している様々な組織



本ワークショップ



“OJT指導”という
特定の分野について
互いに共有しあい、
自分らしい成長を見つける

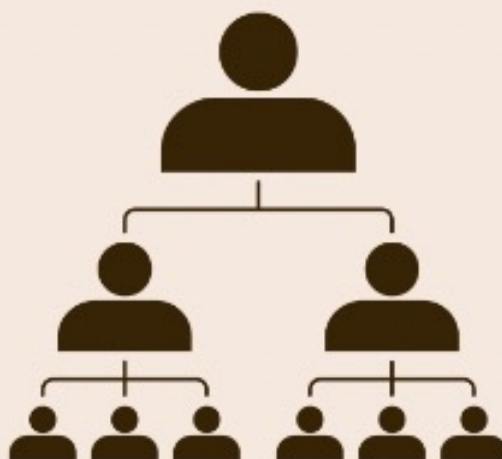
ワークショップの魅力②

エティエンヌ・ウェンガー

共通の専門スキルや、
ある事業へのコミットメントによって
非公式に結びついた人々の集まり

実践共同体

公式的な企業組織



固定的
上下関係による
指揮命令系統

実践共同体



流動的
自発的に集まり
ある専門領域について
知識を創造する

エティエンヌ・ウェンガー、リチャード・マクダーモット、
ウィリアム・M・スナイダー、2002、
『コミュニティ・オブ・プラクティス』、翔泳社

ワークショップの魅力②

領域

参加者が共通で熱意を
持って取り組んでいる
専門領域

実践

知識を相互に
学び合い、
高めよう実践の場

コミュニティ

相互交流をする
人々の集団

←実践共同体の実現に必要な3要素

エティエンヌ・ウェンガー、リチャード・マクダーモット、
ウィリアム・M・スナイダー、2002、
『コミュニティ・オブ・プラクティス』、翔泳社

ワークショップの魅力②

OJT指導



ノウハウ共有



指導員同士の交流



普段属している様々な組織



本ワークショップ



“OJT指導”という
特定の分野について
互いに共有しあい、
自分らしい成長を見つける

このワークショップの魅力③

普段属している様々な組織



本ワークショップ



“OJT指導”という
特定の分野について
互いに共有しあい、
自分らしい成長を見つける

OJT指導員が業務と離れた場で
他の指導員との対話・交流から
学びを発見する！




実践共同体の構築

ワークショップの キーポイント

OJT指導の課題を解消するためのキーポイント




ノウハウ共有



悩みの共有



新人への愛



成功体験

ワークショップ全体像

アイスブレイク

世界観の導入
+
自己分析



対話ワーク

ノウハウ共有

悩みの共有

新人への愛

成功体験

振り返り

効果の定着化
+
実務への還元



世界観

コンセプト:

日々**勇者見習い**を教育しながら旅をする**勇者**が休日に
他の**勇者**と**見習い**の教育について語りあう！

OJT指導員



勇者



担当している
新入社員



勇者見習い



ワークショップ全体像

アイスブレイク

世界観の導入
+
自己分析



対話ワーク

ノウハウ共有

悩みの共有

新人への愛

成功体験

振り返り

効果の定着化
+
実務への還元



自己分析ワーク

アイスブレイク

簡易的な自己診断ツール
自分の強みや特性の発見



<期待できる効果>

初めに自己理解を深めることで、
その後のワークを
"自分らしいOJT指導のやり方"
を発見できる機会



MISSOINI: ICE BREAK
新しい武器を選べ



ワークショップ全体像

アイスブレイク

世界観の導入
+
自己分析



対話ワーク

ノウハウ共有

悩みの共有

新人への愛

成功体験

振り返り

効果の定着化
+
実務への還元



キーポイント:

悩みの共有

悩みの共有



OJT指導における「あるある」な悩みの共感
同じことに奮闘している人への仲間意識

この悩み
私だけ
じゃないんだ!



~~~~



キーポイント:

# 悩みの共有

## ワーク1

Z世代や新入社員に想定される  
状態（イトコ/ノビシロ）を  
可愛らしいキャラクター化



<期待できる効果>

なかなか話しづらい

新入社員についての率直な気持ち

を共有しやすい環境



キーポイント:

## 新人への愛

自分の担当する新入社員に対する理解  
「こんなすごいところもある！」という発見

新人への愛



愛着を持つことができれば、  
「この新人のためにもっと自分も頑張ろう！」  
とすることができる！

キーポイント:

## 新入社員への愛

新入社員への愛

**大学生らしい視点を生かした要素**

**アルバイト先や学校の授業でも  
愛着を持つことのできる関係性の方が  
コミットしたくなる！**

キーポイント:

## 成功体験

今まで指導してきたやり方に、  
他のOJT指導員からの納得や称賛がもらえることで  
すばらしいものだったということを実感する

成功体験



そういう方法も  
あったのか～！



その指導法  
すごい！

なるほど！  
いいアイデアだ

いつもの指導法を成功体験としてとらえることで、  
自己効力感の向上を図る

キーポイント:

# 成功体験・新人への愛

## ワーク2

すごろくを使って、OJT指導での

★自身の成長

★新入社員の成長

★自分自身が新入社員だった頃の感情

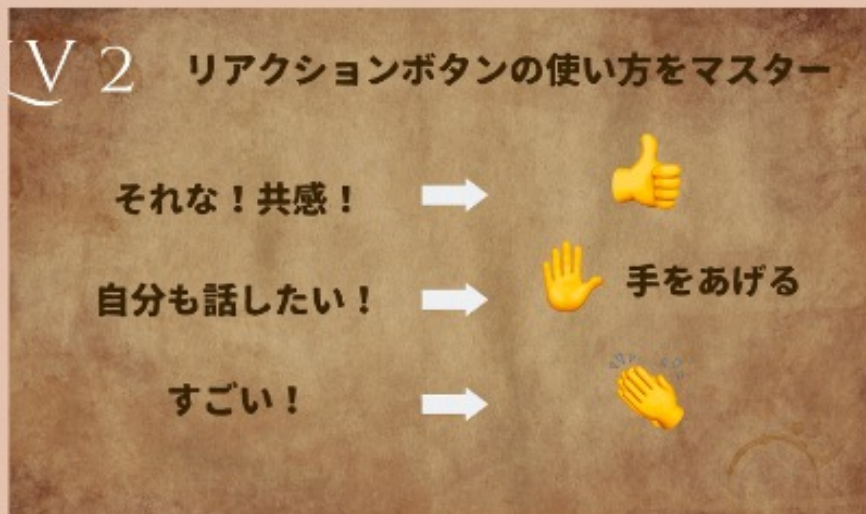
★より良い指導のためのヒント

について共有し、相互に良い影響を与え合える！



キーポイント:

## 成功体験



### <共感・称賛>

それな！ →相手の話に共感した場合

話したい！ →サイコロが止まったトピックについて

サイコロを振った人以外の人と話したい場合

すごい！ →相手の話にすごいと思って称賛する場合



### <効果>

相槌を可視化し、OJT指導員の日々の努力を最大限認める  
ことで更なる高みを目指したいと思ってもらう

# ワークショップ全体像

## アイスブレイク

世界観の導入  
+  
自己分析



## 対話ワーク

ノウハウ共有



悩みの共有



新人への愛



成功体験



## 振り返り

効果の定着化  
+  
実務への還元



キーポイント:

4つすべて!

## 振り返り

本番用シート③

～本日の振り返り～

Q1 今日一番ハッとした言葉は?

誰の \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ という発言

OJTっていいなパーセンテージ



Q2 明日からOJT指導において  
実践したいこと

Q3 感想

### 4つの要素の向上につながるワーク

ノウハウ共有

悩みの共有

新人への愛

成功体験

による効果を可視化して、  
印象に残すことができる!

効果の持続性が増す!



## ワークショップの開催頻度



**3・4ヶ月での定期開催を推奨**

**OJT指導員がよりやりがいを感じ、  
成長し続ける好循環が  
生まれる！**

## 参加していただいた方から いただいたご講評



メーカー 男性


ゲーム形式で形式のワークショップであったので、  
いつもの仕事の雰囲気とは違い、  
話しやすい環境で意見交換ができました！  
初対面でも、他社の方々に相談しやすかったです！

ワークショップに参加し、  
メンバーとディスカッションして得た知見だけでなく、  
冒頭に説明される、  
ワークショップの根拠のヒアリング調査の部分まで  
とても参考になることばかりでした！




人材 女性

# AGENDA



課題設定



ワークショップの設定



提供価値

## 提供価値

他のOJT指導員  
との繋がり  
の獲得

OJT指導における  
新しい視点からの  
意見や、他のOJT  
指導員の経験を知る

OJT指導の  
モチベーション向上

## 提供価値

本ワークショップを受けることのメリットとして、  
**社内のOJT指導の活性化と質の向上**などが挙げられる

事ができる

員の経験を知る事が  
できる

きる

## 提供価値

本ワークショップを通して・・・

### 現状

OJT指導員同士が関わり  
ノウハウや悩みを  
共有できる環境が  
少ないという  
企業の課題・現状

### 目標

OJT指導員同士が  
活発に関わり  
ノウハウや悩みを  
共有できる環境が  
十分に整っている職場

をともに目指しませんか？



HOLIDAY OF THE BRAVE

# 勇者の休日

～日々戦う者たちへ究極のリフレッシュを～

中原ゼミナール5期2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！

**8/8(火) 14:00～16:30**

**@ZOOM (オンライン開催)**





## 参考文献

エティエンヌ・ウェンガー、リチャード・マクダーモット、ウィリアム・M・スナイダー、2002、『コミュニティ・オブ・プラクティス』、翔泳社

・東宮美樹,2023,「なぜ自分が？」新人教育を任させる理由の伝え方と任せる人材のポイント,HRドクターホームページ,(2023年6月11日取得,[https://www.hr-doctor.com/news/education/newemployee/newcomer\\_training\\_manual\\_for\\_ojttrainers-4](https://www.hr-doctor.com/news/education/newemployee/newcomer_training_manual_for_ojttrainers-4))

・日本能率協会マネジメントセンター,2022,OJTの課題感は9割！指導者任せにしない「仕組み化」を検討中新人・若手社員の「OJT」に関する調査結果,JMAMホームページ,(2023年6月11日取得),[https://www.jmam.co.jp/hrm/news/1277057\\_7494.html](https://www.jmam.co.jp/hrm/news/1277057_7494.html)