

本日はご参加いただき、誠にありがとうございます！

言いたいことがイェルンダー！

【コミュニケーション円滑化ワークショップ】

～OJT指導員 × 新入社員～



ダイヤモンド社



HR

株式会社
ダイヤモンド・ヒューマンリソース



立教大学
中原ゼミナール



みなさん、このような声を耳にしたり、
実際に経験をしたことはないでしょうか？



OJT指導員

- 担当の新入社員に、改善点とか
伸び代を伝えたいけど言いにくい
- 担当の新入社員に、頼み事をしたいけど
少し言いづらい

- OJT指導員の方が忙しそうで質問しにくい
- 新入社員の私が意見とかしてもいいのかな



新入社員

みなさん、このような声を耳にしたり、
実際にこのような経験をしたことはないでしょうか？



OJT指導員

このような、OJT指導員と新入社員間での
業務上の「**言いたいことが率直に言い合えない**」
という悩みを解決する
OJT指導員・新入社員同時参加ワークショップ
を提案します！

- ・ OJT指導員の方が忙しそうで質問しにくい
- ・ 新入社員の私が意見とかしてもいいのかな



新入社員

アジェンダ

01



現状・課題設定

02



ワークショップ概要

03



ワークショップ本編のご紹介

04



魅力ポイント

アジェンダ

01



現状・課題設定

02



ワークショップ概要

03



ワークショップ本編のご紹介

04



魅力ポイント

現状（ヒアリング）



新入社員

- 新入社員とOJT指導員が出会ってから一定の期間、お互いの様子をうかがって思うように行動できないことがあった
- 業務の進捗を聞かれるくらいで、コミュニケーションが希薄である

- コミュニケーションが一方通行になってしまうことがある心配になる
- リアクションが悪い時、発言をためらってしてしまうことがあった



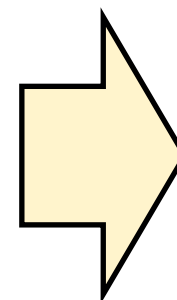
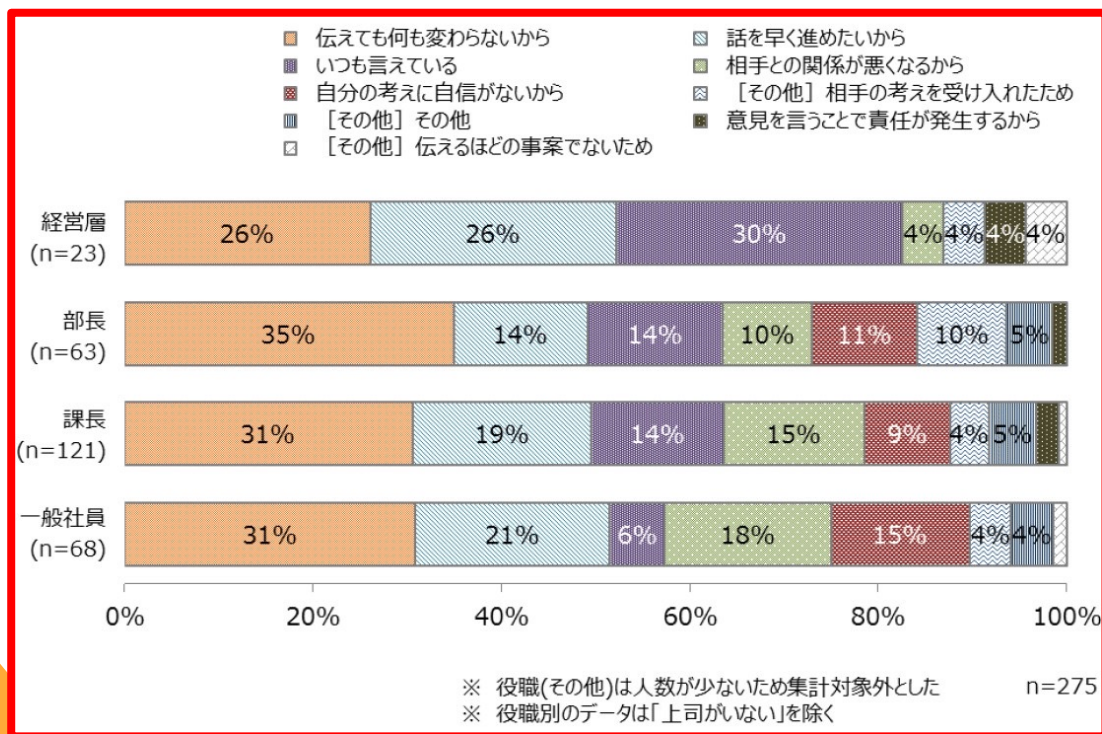
OJT指導員

現状(定量調査)

上司に思ったこと(異なる意見)を率直に「いつも言えている」のは**6%**だけ



部下



1位 伝えても何も変わらないから (31%)

2位 話を早く進めたいから (21%)

3位 相手との関係が悪くなるから (18%)

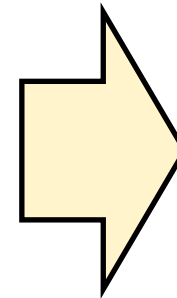
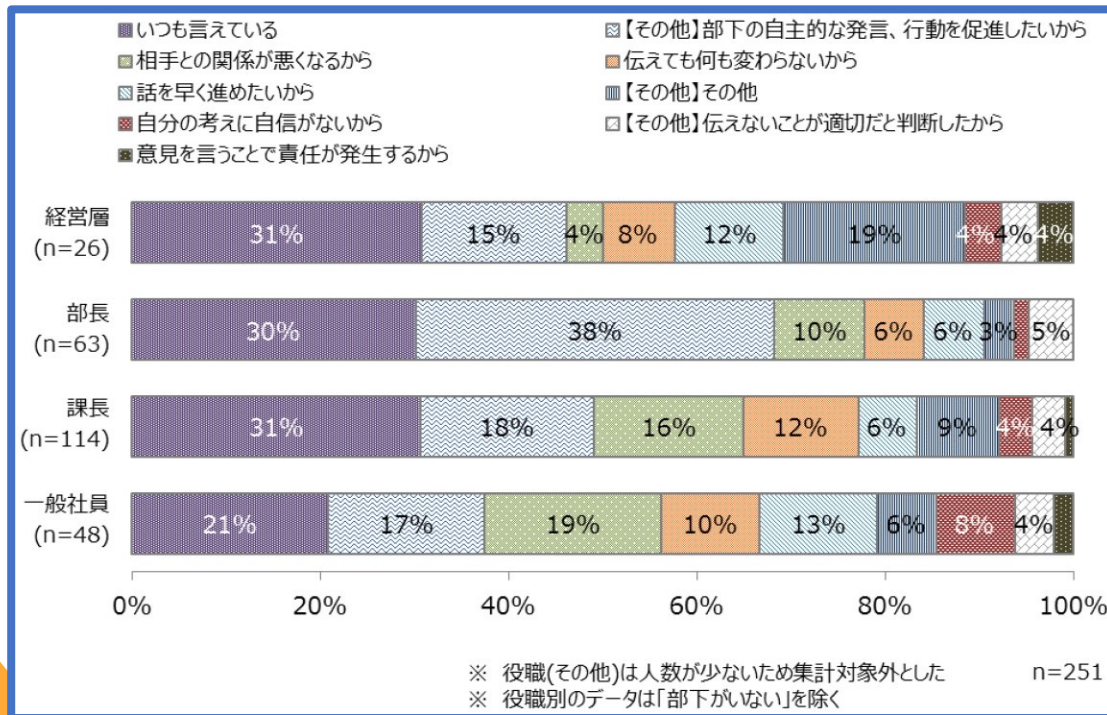
現状(定量調査)

部下に思ったこと（異なる意見）を率直に「いつも言えている」のは約**30%**だけ

(「部下の自主的な発言、行動を促進したい」に関しては考慮しない。)



上司



1位 相手との関係が悪くなるから (約20%)

2位 伝えるても何も変わらないから (約10%)

3位 話を早く進めたいから (約10%)

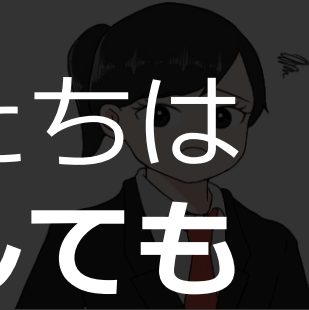
現状(定量調査)

部下に思ったこと(異なる意見)を率直に

「いつも言えている」のは約30%だけ

(「部下の自主的な発言、行動を促すためには考慮しない」)

つまり、多くのはたらく人たちは
上司に対して、部下に対して
言いたいことが言えていない



1位 相手との関係が悪くなるから (約20%)

2位 伝えても何も変わらないから (約10%)

3位 話を早く進めたいから (約10%)

OJT指導員、新入社員間でも
同様の問題があると考えられる

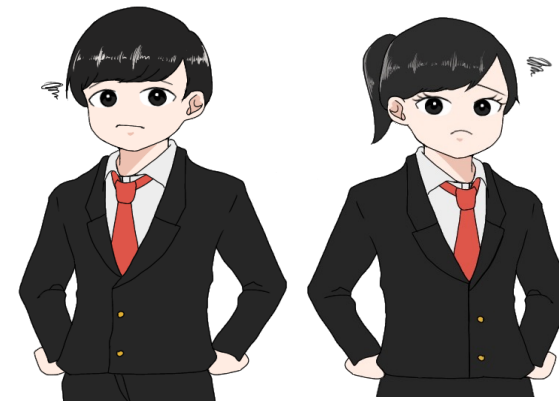
課題設定

解決すべき課題

OJT指導員、新入社員の
業務上の言いたいと思っていることが言えない、

つまり

**「OJT指導員と新入社員間の
言いたいことが率直に言い合えない」**



アジェンダ

01



現状・課題設定

02



ワークショップ概要

03



ワークショップ本編のご紹介

04



魅力ポイント

ワークショップの形態

【参加者】 OJT指導員、新入社員



OJT指導員

&



新入社員

意図

「言いたいことが言い合えない」という課題は
両者に通じる課題であるから。
またワークを通して、関係性の再構築を図るため。

ワークショップの形態

【希望開催時期】 OJT指導が始まってから1ヶ月後ほど

意図



〇〇君に改善点を伝えたいけど、言いにくいな…

OJT指導員

新しい提案をしたいけど僕が意見をしても良いのかな…



新入社員

OJT指導がある程度進み、上記のような

「言いたいこと」が言えないことが増える時期であるから

※各企業のOJT実施時期に合わせて開催してください

ワークショップの形態

【実施時間】 120分

※別途、所要時間約10分ほどの事前課題があります。

【実施形態】 対面&オンライン

ワークショップの形態

【参加者】 OJT指導員、新入社員

【希望開催時期】 OJT指導が始まってから1ヶ月後ほど

【実施時間】 120分

※別途、所要時間約10分ほどの事前課題があります。

【実施形態】 対面&オンライン

ワークショップの概要

【世界観】 ヒーローになってモンスターを倒す術を身につける



詳細

「言いたいことが言い合えない」という問題を架空のモンスターに外在化し、受講者はそのモンスターを倒すためのヒーローになるためにレクチャー、ワークを受けるという設定

本ワークショップで得られるもの

【言いたいことが率直に言い合えるようになる】

1 「きく」スキルの習得

2 話し合いやすくするための
OJT指導員・新入社員「グランドルール」

3 ワークショップを通して言いたいことを
言い合うことへの理解の向上

期待できるその他の効果

言いたいことが言い合えるようになることで

- ・ ワークエンゲージメントの向上
- ・ 組織、職場風土の改革
- ・ バーンアウト、ストレスの予防
- ・ 生産性の向上
- ・ 離職率の低下

表6 従業員エンゲージメントの調査結果

項目	エンゲージメントスコア		
	2019年	2015年	2015年
①上司「支援行動」②職場「外部適応」③職場「内部統合」④職場「変革活動」⑤職場「継承活動」	全体平均	キャリア支援部門	キャリア支援部門
①部下への支援行動	3.4	3.6	3.6
①部下のコンディション把握	3.3	3.4	3.2
①部下の意見の傾聴姿勢	3.6	3.9	3.5
①オープンでフランクな姿勢	3.7	3.8	3.7
②スピーディな顧客対応	3.3	3.5	3.5
②期待を上回る提案・対応	3.1	3.3	3.2
②期待やニーズの理解	3.2	3.5	3.5
②顧客意見に基づく改善	3.0	3.4	3.1
③業務目標や計画の共有	3.2	3.6	3.4
③職場内の業務連携度	3.6	3.8	3.5
③メンバーの目標達成意欲	3.2	3.2	3.5
③職場の一体感	3.4	3.6	3.5
④外部環境の変化の共有	2.8	3.1	3.0
④変化し続ける意識	3.3	3.3	3.3
④未来に向けた先行的な試み	2.9	3.2	3.2
④継続的な改善活動	3.1	3.4	3.5
⑤ナレッジの汎用化	2.7	3.0	2.8
⑤成功・失敗事例の共有	2.9	2.9	3.0
⑤行動指針の共有	3.2	3.4	3.0
⑤歴史や経緯の共有	2.9	2.7	2.7

・ 古家一憲, 矢本成恒, 2020, 『アサーティブ・コミュニケーションが従業員エンゲージメントを高める効果』、
https://www.jstage.jst.go.jp/article/kaihatsukogaku/40/1/40_101/_pdf (2023.7.13 最終アクセス)

・ 掘田美保, 2013, 『アサーティブネス・効果研究における問題点』

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjep/61/4/61_412/_pdf (2023.7.13 最終アクセス)

・ 鈴木英子, 叶谷由佳, 北岡(東口)和代, 佐藤千史, 2005, 『大学病院に勤務する新卒看護職の職場環境及びアサーティブネスとバーンアウトリスク』
<https://core.ac.uk/download/pdf/196712582.pdf> (2023.7.13 最終アクセス)

アジェンダ

01



現状・課題設定

02



ワークショップ概要

03



ワークショップ本編のご紹介

04



魅力ポイント

ワークショップの全体像



アイスブレイク

世界観に入り込み、
ペアの雰囲気
和ませる



きき方 変身法 きくスキル

きき方を実践し、
魅力を元に
ヒーローに変身する



話し方 武器 グランドルール

ペアでグランドルール
を作り、実践する



振り返り

学んだことの
アウトプット



アイスブレイク

【共通点探し自己紹介】

【共通点探し自己紹介】

🕒 7分

- 1 お互い交互に**たくさん**色々な自己紹介をしていく
例) 出身地、学生時代の部活など
- 2 その中で2人で共通する自己紹介をできるだけ探す
例) 出身地が一緒だった、部活がバスケ部だったなど
- 3 「絶対に私たちだけでしょ！」と思えるような具体的なベスト共通自己紹介を1つメモする
例) 生まれた病院〇〇病院だった、

意図

・コミュニケーションが主体のワークショップのため、お互いの身近な話題から話し合うことで、この後のワークを円滑に行えるようにするため

「言いたいことを言い合う」ためには信頼が大切であり、共通点を見つけることは信頼形成に繋がるため



レクチャー1（変身法習得編）

【変身法「きくスキル」の習得】

意図

- ・言いたいことが言い合えない理由としてきき手、話し手が「聴くこと」「訊くこと」ができてないからというものが多いため。
- ※「聴くこと」「訊くこと」に関してはワークショップ内ではまとめて「きく」と表現。

変身法習得編

変身法

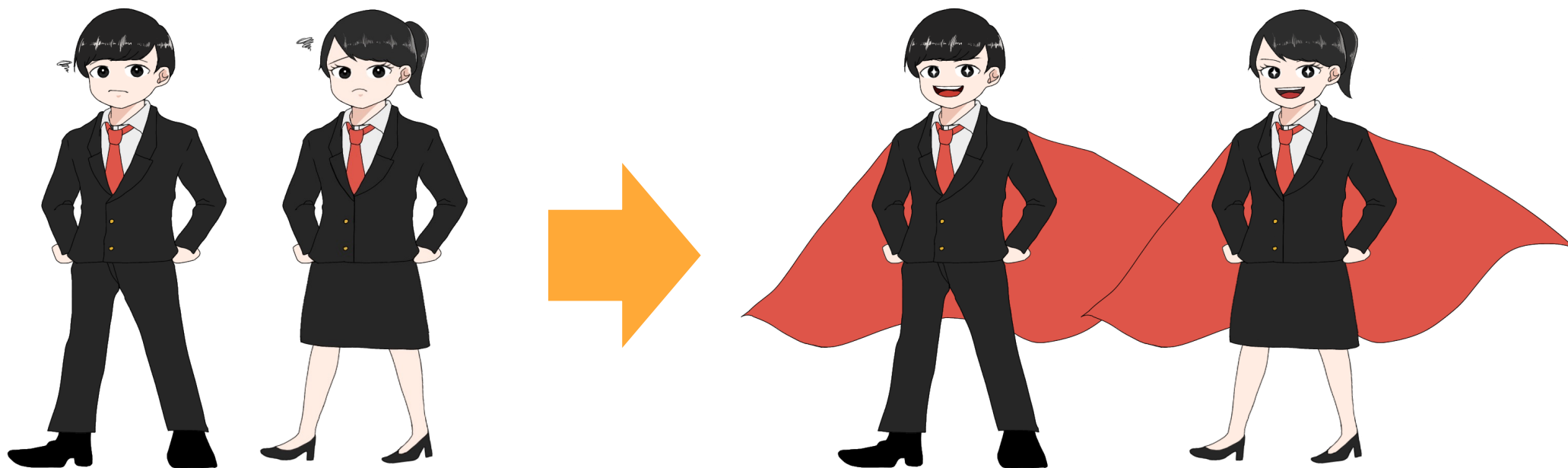
～きくスキル～

- 1 リアクションをする！
- 2 否定語ではなく、肯定語を使う！
- 3 ポイントバックできき返す！



ワーク1～内容～

きき方（きくスキル）の実践
～ペアで魅力を引き出し、ヒーローに変身しよう～





ワーク1～内容～

事前課題：自分の魅力とそのエピソードをシートに記入

1. きき手は、話し手の魅力を**きくスキル**を用いてきく
2. きき手は、質問などをして、話し手の魅力を深ぼる
3. きき手は、話し手の魅力を元に、**ヒーロー名**を提案する


完成版 見本

①自分の魅力を一言で表すと
周りを見て動くことができる

名前
川口 良平

②魅力が輝いていたエピソード
会社において、自分の担当業務はもちろん、他のメンバーの進捗に配慮し、困っているメンバーにはサポートをした

ヒーロー名
スーパー・[オモンバカルン]・[リョウヘイ]
変身キーワード 下の名前



【きくスキル】

- ① **リアクション**する
- ② **肯定語**を使う（否定語禁止）
- ③ **ポイントバック**で訊き返す

***ワークシートは相手の話を完全にきき終わってから記入**



ワーク1～内容～

【期待できる効果】

きくスキルの習得



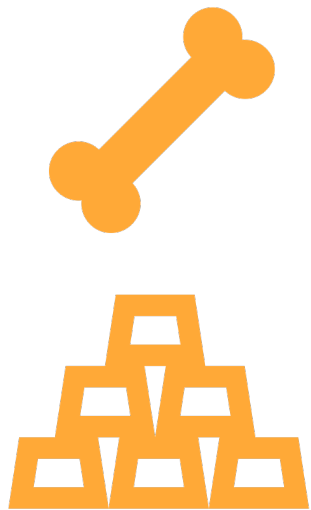
相手の魅力をさらに知れる



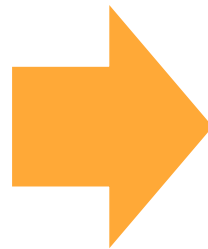
ワーク2-1～内容～

グランドルールを作るために
話しやすかった環境・話しにくかった環境を共有する。

話しにくかった環境



話しやすかった環境



ワーク2-1～内容～

ペアで

- ・話しやすかった環境
- ・話しづらかった環境

を考える



ワーク2-1の解答、次に行うレクチャーを元に、グラドルールを作成する

特訓2-1 ワークシート

氏名: _____

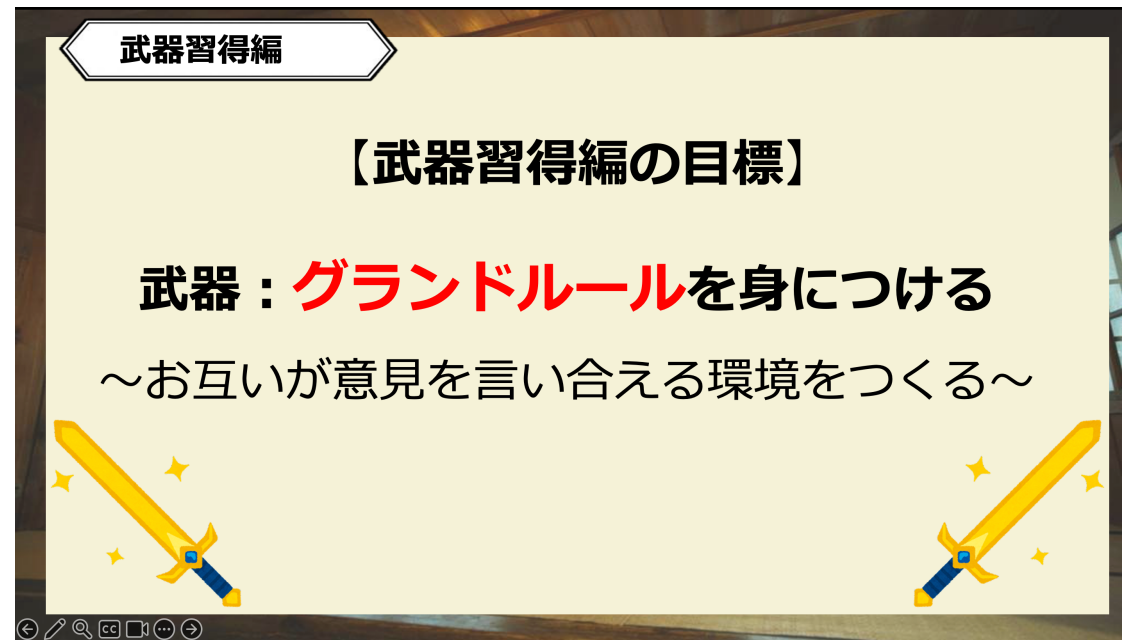
<p>話しやすかった相手</p> <p>話しやすかった相手 上司の〇〇さん</p> <p>相手のどんな言動が話しやすかった?</p> <ul style="list-style-type: none">・うなずいてくれる・状況説明をしてくれる・肯定的な発言	<p>話しづらかった言動</p> <p>相手のどんな言動が話しづらかった?</p> <ul style="list-style-type: none">・ずっとPCを見て話してくる・話しの揚げ足をとってくる・一方的なコミュニケーション・否定から入る・大きな声で話してくる
<p>私たちが思う話しやすい環境</p> <ul style="list-style-type: none">・相槌を打つ・肯定ワードを言う・建設的な会話・相互コミュニケーション	

ワークシート

レクチャー 2

ペアで**グランドルール**を作る

→2人で話しやすい環境を作り出す



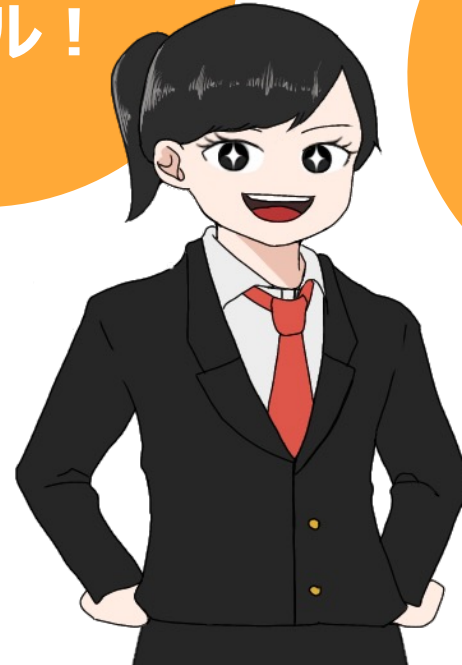
レクチャー 2

【グランドルールの作り方 3 ポイント】

今日から
使える！

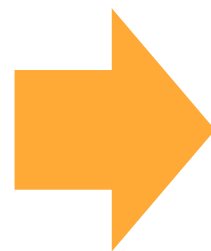
マル秘
グランド
ルール！

定期的な
武器点検！



ワーク2～全体像～

ワーク2-1
武器の材料を見つけよう！



レクチャー・ワーク2
武器を試し使いしよう！



ワーク2-1～内容～

ペアで

- ・話しやすかった環境
- ・話しづらかった環境

を考える



ワーク2-1の解答、次に行うレクチャーを元に、グランドルールを作成する

特訓2-1 ワークシート

氏名: _____

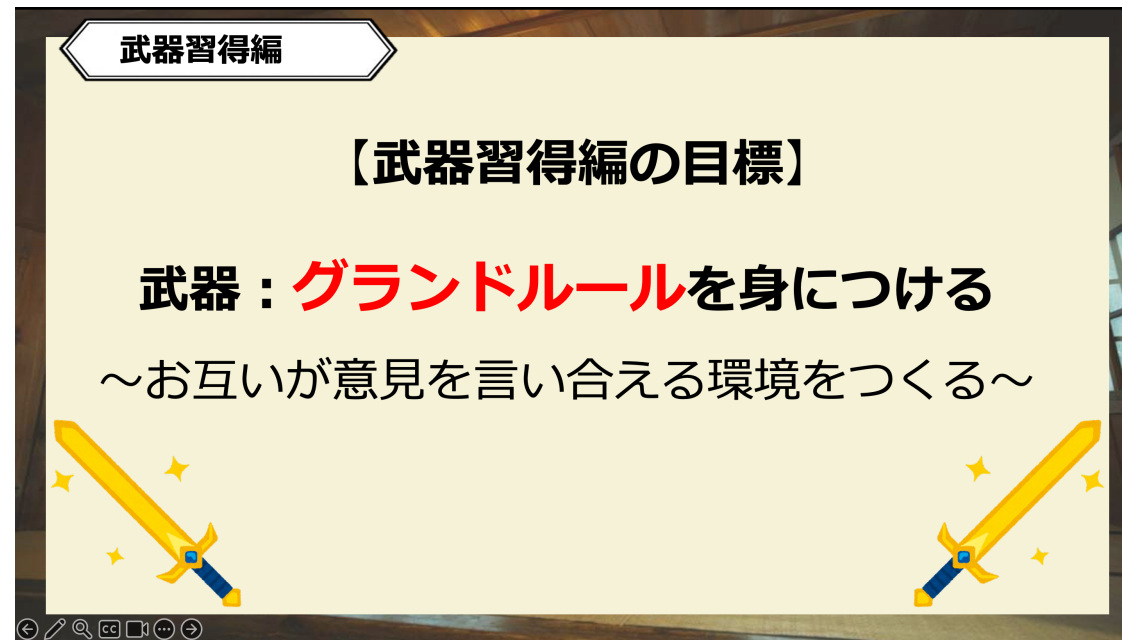
<p>話しやすかった相手</p> <p>話しやすかった相手 上司の〇〇さん</p> <p>相手のどんな言動が話しやすかった?</p> <ul style="list-style-type: none">・うなずいてくれる・状況説明をしてくれる・肯定的な発言	<p>話しづらかった言動</p> <p>相手のどんな言動が話しづらかった?</p> <ul style="list-style-type: none">・ずっとPCを見て話してくる・話しの揚げ足をとってくる・一方的なコミュニケーション・否定から入る・大きな声で話してくる
<p>私たちが思う話しやすい環境</p> <ul style="list-style-type: none">・相槌を打つ・肯定ワードを言う・建設的な会話・相互コミュニケーション	

ワークシート

レクチャー 2

ペアで**グランドルール**を作る

→2人で話しやすい環境を作り出す



ワーク2-2～内容～

作成したグランドルールを使って対話をしてもらう

特訓2-2 ワークシート

氏名： _____

自身のベスト5	相手のベスト5	グランドルール
1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	. _____ . _____ . _____ ※ 特訓中に忘れないように 気をつけよう！
ペア的ベスト5！		
① _____ ② _____ ③ _____	④ _____ ⑤ _____	



意図

グランドルールを使って
ペアで話しやすい環境を
作れるように促す

ワークシート



ワーク2ー2

【期待できる効果】

グランドルールの獲得・実践



GET!



振り返り

学びの定着

【ワークショップの振り返り】

ヒーロー名【

できた! まあまあ! まだいける!

Q1. 聴き方を理解し、実践できた

そう思ったのはどんな時?

Q2. グランドルールに則り、
話すことができた

できた! まあまあ! まだいける!

そう思ったのはどんな時?



未来づくり

Q3. グランドルールの見直し

ワーク2

.
.
.



改訂後

.
.
.

相手からもらった付箋



「学んだことをどう生かしたか」
言語化する

学びを可視化し、
今後の業務に生かす

アジェンダ

01



現状・課題設定

02



ワークショップ概要

03



ワークショップ本編のご紹介

04



魅力ポイント

このワークショップの魅力

- 普段の業務とは離れて、OJT指導員と新入社員が**協働経験**を積める
- 一緒に今後のOJT指導のあり方を考えられる



このワークショップの魅力

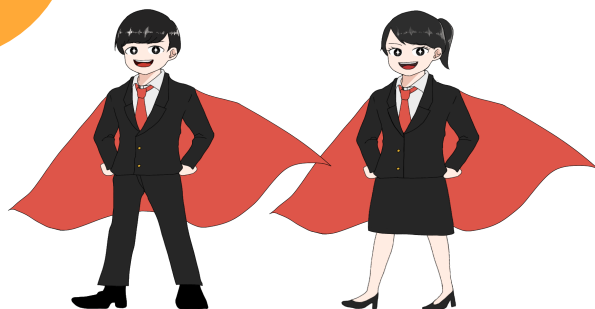
言いたいことが言えるようになる環境を作れる

OJT指導員・新入社員と一緒に同じワークショップを受講することで、
共通認識を持ち「言いたいことが言える」環境を作れる



参考文献

- ・鈴木英子 他3名、2005、
「大学病院に勤務する新卒看護職の職場環境及びアサーティブネスとバーンアウトリスク」、
<https://core.ac.uk/download/pdf/196712582.pdf>、（2023年7月13日 最終アクセス）
- ・古家一憲 他1名、2020、「アサーティブ・コミュニケーションが従業員エンゲージメントを高める効果」、
https://www.jstage.jst.go.jp/article/kaihatsukogaku/40/1/40_101/_pdf、（2023年7月13日 最終アクセス）
- ・掘田美保、2013、「アサーティブネス・効果研究における問題点」、
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjep/61/4/61_412/_pdf、（2023年7月13日 最終アクセス）
- ・情報労連、2010、「第25回『相手との共通点を見つける』」、
<https://www.joho.or.jp/column/column-25#>、（2023年7月13日 最終アクセス）
- ・コーチング研究所、2016、「上司に率直に意見を言わない理由第1位は『伝えても何も変わらないから』」
<https://coach.co.jp/data/20161220.html>、（2023年7月13日 最終アクセス）



ご清聴ありがとうございました

8月7日（月） 10:00～12:30

ワークショップ体験会

皆さまのご参加を心よりお待ちしております！

