

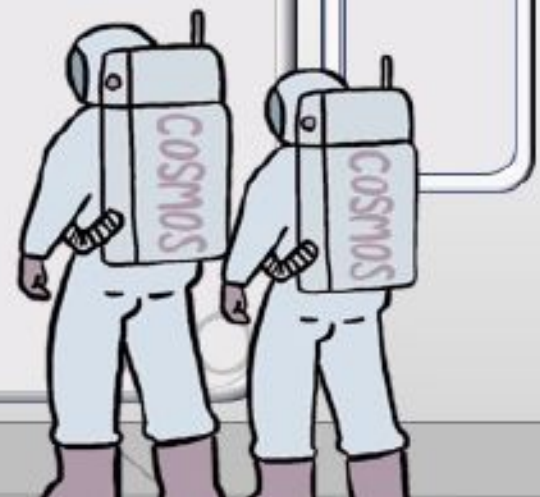
初めての

# たてつな宇宙研修



これから始まる仕事が楽しみになれるワークショップ

4班 佐々木、佐竹、清和、長谷川、平岡



**たてつな** とは？

『たて』の『つながり』



同期

よこのつながり



OJT指導員

たてのつながり



新入社員

よこのつながり



同期

## ワークショップの目的



OJT指導員と新入社員がペアになり、  
早期の段階でお互いについて知り合うことで  
**共にこれから始まる仕事が楽しみになる！**

## —— アジェンダ ——



01 課題設定

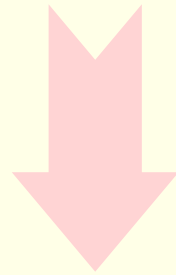


02 ワークショップの概要



03 提供価値

## —— アジェンダ ——



01 課題設定



02 ワークショップの概要



03 提供価値

指導員と新入社員それぞれが**最も**抱く  
OJT指導に対する不安や悩み、  
どんなことだと思いますか？

新入社員にわかりやすく  
教えられるかな？

指導員に教わったことを  
覚えられるかな？

新入社員にどうやって  
教えればいいのか...

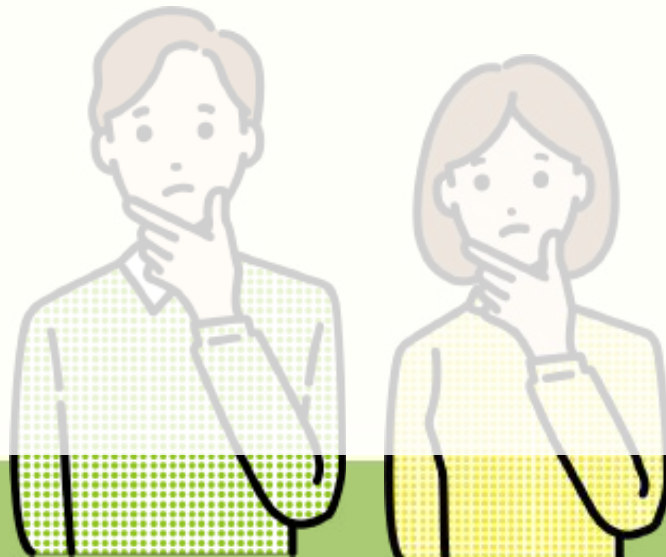
わからないことあったら  
どうしよう...



指導員と新入社員それぞれが**最も**抱く  
OJT指導に対する不安や悩み、  
どんなことだと思いますか？

**実は、それ以前の問題！**

新入社員にどうやって  
教えればいいんだろう...



わからないことあったら  
どうしよう...



## ——— 実際の声をきいてみると... ———

4月から手探りで、新入社員と接した。  
**どのように接すれば良いのか  
わからなかった。** (総合商社30代女性)

世代が大きく離れることが多い**新入社員との  
コミュニケーションのとり方がわからなかった。**

(自動車メーカー40代女性)

新入社員を理解することで、  
**今後どうしていきたいのかを  
早期のうちに理解しておきたい。**

(エージェント50代男性)



指導員の思い

**指導員に積極的にコミュニケーションを  
取りにいいのかわからなかった。**

(自動車メーカー20代男性)

**早期のうちに、指導員がどういう人かわかって  
いれば、積極的にわからないことを聞いて、  
もっとはやく成長できたと思う。**

(化粧品メーカー20代男性)

**ただせさえ初対面ってドキドキ緊張。  
『上司』って、なんとなくお堅い、怖いという  
勝手なマイナスイメージがどうしても、**

(自動車メーカー20代女性)

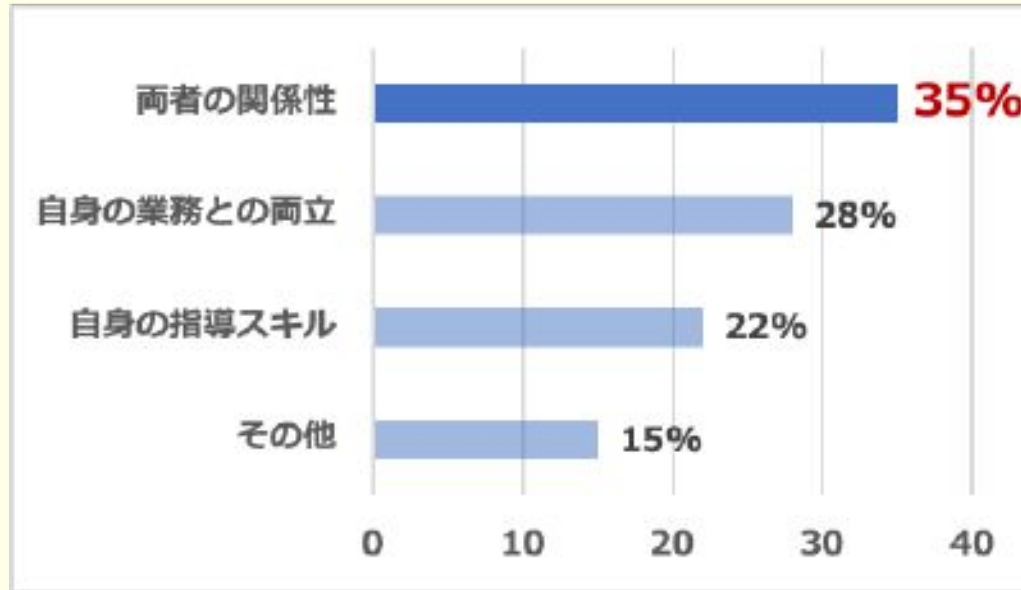


新入社員の思い

## 実際のデータだと...

### 指導員の不安

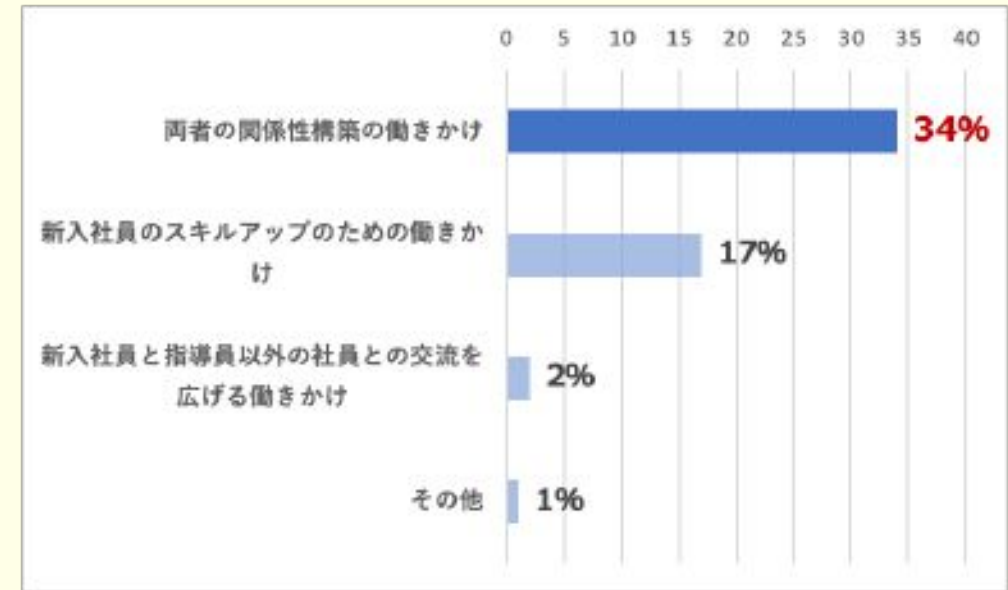
他項目と比較して  
“関係性の不安”が目立つ



※n=351、複数回答あり

### 新入社員が指導員に感謝している点

新入社員と指導員の“関係性構築”のための働きかけが特に感謝されている



※n=464、複数回答あり

引用：株式会社ラーンウェル社（代表・関根雅泰氏）による「OJT担当者・新入社員調査（2014年～2020年）」

## —— 実際の声をかいてみると... ——

4月から手探りで、新入社員と接した。  
どのように接すれば良いのか  
わからなかった。(総合商社30代女性)

指導員に積極的にコミュニケーションを  
取りにいったいいのかわからなかった。  
(自動車メーカー20代男性)

世代が大きく異なる  
コミュニケーションが

# 早期の関係構築不足が、

(自動車メーカー40代女性)

早期のうちに、指導員がどういう人かわかって  
積極的にコミュニケーションを取って、  
早く成長できたと思う。

(化粧品メーカー20代男性)

新入社員を理解することで  
今後どうしていいのかわかると  
早期のうちに理解しておきたい。

(エージェント50代男性)

# その後のOJT指導に悪影響！

緊張。怖いという  
勝手なマイナスイメージがどうしても、

(自動車メーカー20代女性)

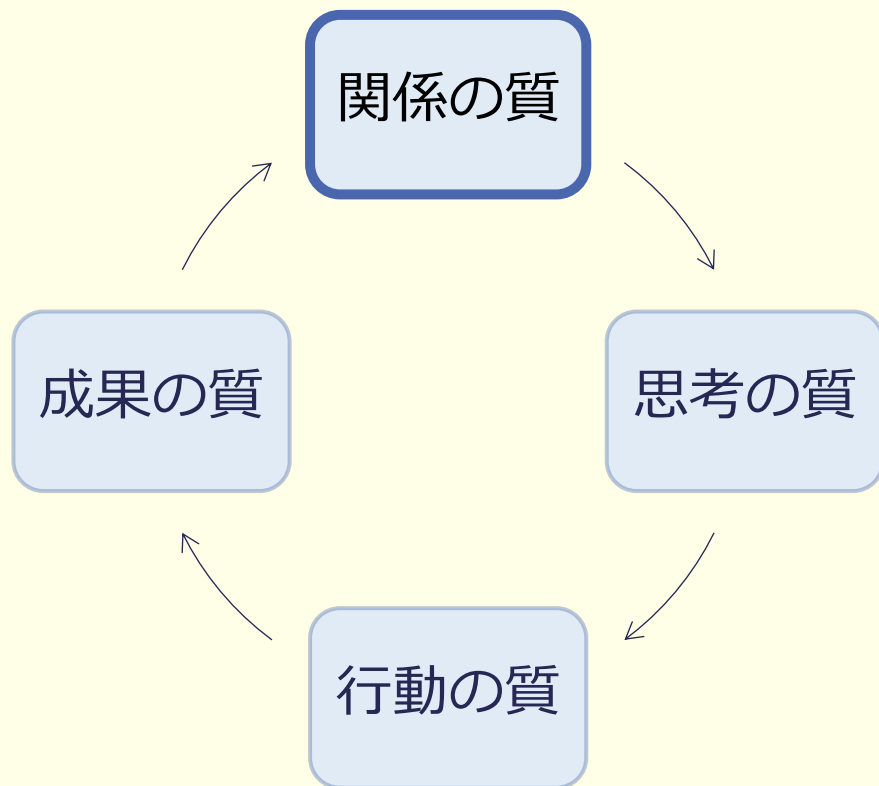


指導員の思い



新入社員の思い

／ こんな学説もあるんです！ ／



## 成功循環モデル

ここでいう成功とは組織が持続的に結果を出し成長し続けること。

**組織が持続的に結果を出し、成長し続ける (成果の質を高めるため)には  
まずは、関係の質を高めることがポイント**

# OJT指導が始まる前の時期に 効果大！

- ★気持ちの良いOJT指導スタートがきれる
- ★指導効率アップ
- ★スムーズな組織社会化が可能に

## ——— 実際の声をきいてみると... ———

4月から手探りで、新入社員と接した。  
どのように接すれば良いのか  
わからなかった。(総合商社30代女性)

指導員に積極的にコミュニケーションを  
取りにいったいいのかわからなかった。  
(自動車メーカー20代男性)

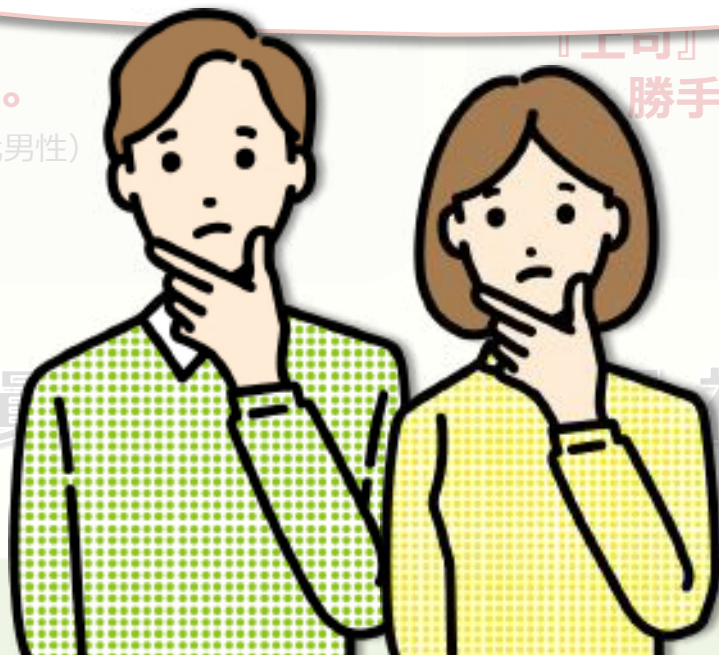
すでに『指導員と新入社員の関係構築をテーマとした研修』も、  
それらの研修を行っている会社もたくさんあるのに、  
**なぜ、これらの不安や悩みは解消されていないのだろう...？**

新入社員を理解する  
今後どうしていきたいのかを  
早期のうちに理解しておきたい。  
(エージェント50代男性)

「上司」って、なんとなくお堅い、怖いという  
勝手なマイナスイメージがどうしても、  
(自動車メーカー20代女性)



指導員



社員の思い





## 従来の研修は...



どうしても**新入社員が話しづらい**  
指導員の**武勇伝や経験語り**になりがち



仕事は、**プライベートを共有する " ただの仲  
よし "** の関係では**成立しない**のに...という思い



**研修内容を通常の業務に活かす方法がわからず、  
結局頭出しの関係で仕事をするしかない**

## 従来の研修は...



どうしても**新入社員が話しづらい**  
指導員の武勇伝や**経験語り**になりがち



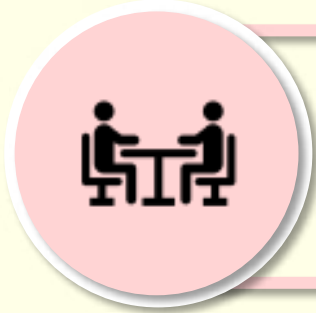
仕事は、プライベートを共有する "ただの仲  
よし" の関係では**成立しないのに...**という思い



研修内容を通常の業務に活かす方法がわからず、  
結局頭出しの関係で仕事をするしかない



## 従来の研修は...



指導員と新入社員で  
コミュニケーション量が平等ではない



仕事は、プライベートを共有する " ただの仲  
よし " の関係では成立しないのに...という思い



研修内容を通常の業務に活かす方法がわからず、  
結局頭出しの関係で仕事をするしかない

## 従来の研修は...



指導員と新入社員で  
コミュニケーション量が平等ではない



仕事は、プライベートを共有する " ただの仲  
良し " の関係では成立しないのに...という思い



研修内容を通常の業務に活かす方法がわからず、  
結局頭出しの関係で仕事をするしかない

## 従来の研修は...



指導員と新入社員で  
コミュニケーション量が平等ではない



指導員と新入社員が  
研修内容に納得していない



研修内容を通常の業務に活かす方法がわからず、  
結局頭出しの関係で仕事をするしかない

## 従来の研修は...



指導員と新入社員で  
コミュニケーション量が平等ではない



指導員と新入社員が  
研修内容に納得していない



研修内容を通常の業務に活かす方法がわからず、  
結局頭出しの関係で仕事をするしかない

## 従来の研修は...



指導員と新入社員で  
コミュニケーション量が平等ではない



指導員と新入社員が  
研修内容に納得していない



せっかく研修を行っても  
その場限りの交流になってしまいがち

## 従来の研修は...



指導員と新入社員で  
コミュニケーション量が平等ではない



指導員と新入社員が  
研修内容に納得していない



せっかく研修を行っても  
その場限りの交流になってしまいがち

# —— アジェンダ ——



01 課題設定



02 ワークショップの概要

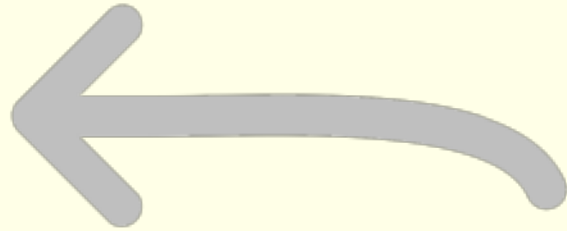


03 提供価値

OJT指導員と新入社員が  
早期の段階でお互いについて**知る**ことで  
共にこれから始まる仕事が楽しみになる！



# 『知る』とは

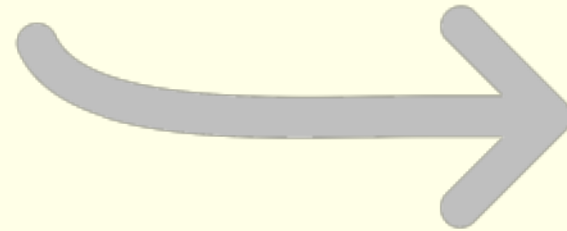


自分特有の業務形態  
指導に抱く不安や悩み  
自分がどんな人なのか

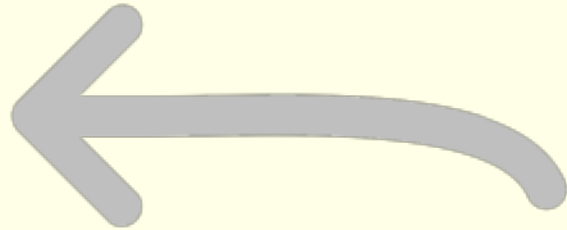


こんな指導方法がいいな  
こんなことが知りたい  
自分がどんな人なのか

『思い』をお互いに『知る』



# 『知る』とは



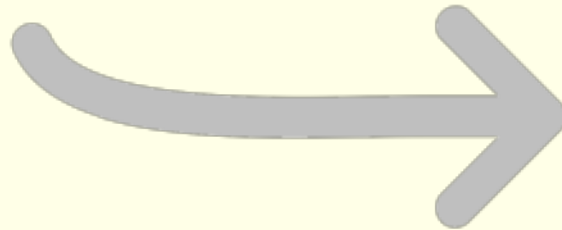
自分特有の業務形態  
指導に抱く不安や悩み  
自分がどんな人なのか

『思い』をお互いに『知る』



共に解決できるようになる

こんな指導方法がいいな  
こんなことが知りたい  
自分がどんな人なのか



# 『知る』とは



自分特有の業務形態  
指導に抱く不安や悩み  
自分がどんな人なのか



『思い』をお互いに『知る』



共に解決できるようになる



**OJT指導の成功へ**

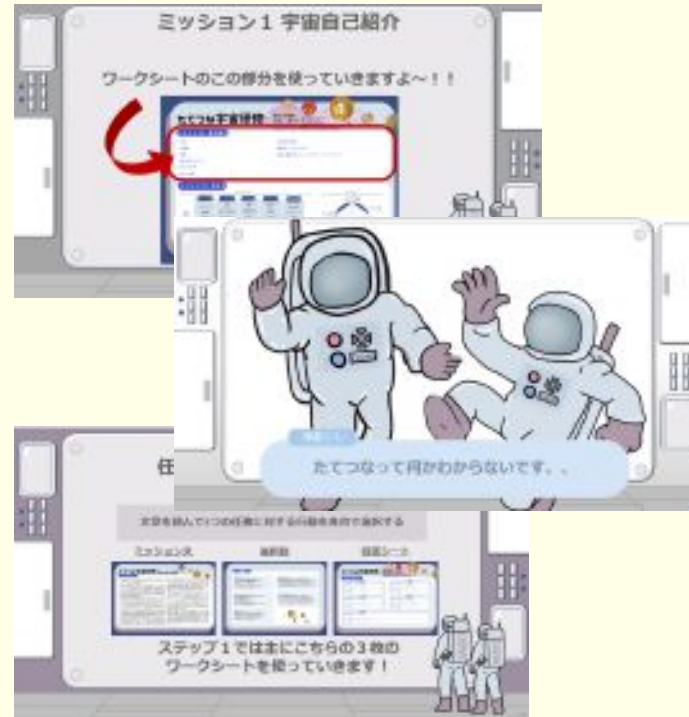
こんな指導方法がいいな  
こんなことが知りたい  
自分がどんな人なのか



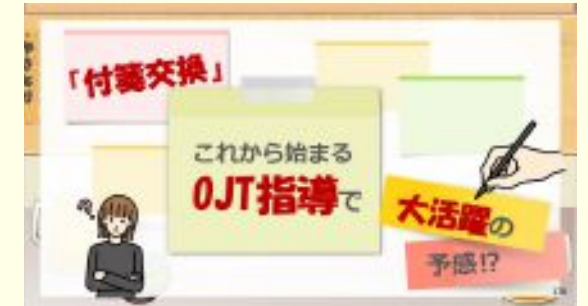
# ワークショップの流れ



なぜ、  
お互いを『知る』ことは  
重要なのですか？



3つのミッションで  
お互いを『知る』！  
そして、今後を見据える！



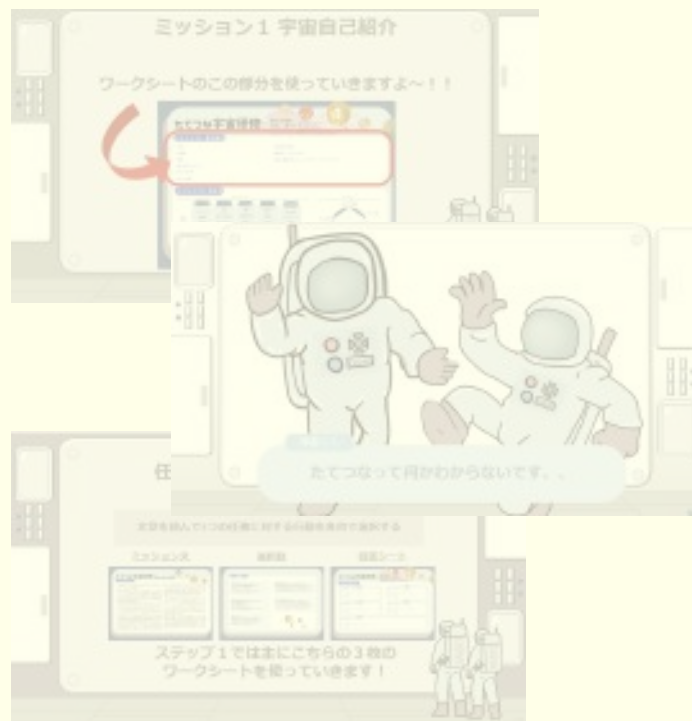
学び・気づきを  
振り返り！



# ワークショップの流れ



なぜ、  
お互いを『知る』ことは  
重要なのですか？



3つのミッションで  
お互いを『知る』!  
そして、今後を見据える!



学び・気づきを  
振り返り!

# なぜ、お互いを『知る』って重要ななの？



① 自分を知ってもらってどんないいことがあるの？

新入社員 ゴンキくん



**性格**  
・仕事やる気MAX！  
・色々な人と話したい！  
・人の様子をうかがいがち

**趣味**  
・散歩  
・観葉植物を育てること

② 相手を知っていたらどんないいことがあるの？

ふむふむ...



新入社員 ゴンキくん

**性格**  
・仕事やる気MAX！  
・色々な人と話したい！  
・人の様子をうかがいがち

**趣味**  
・散歩  
・観葉植物を育てること

指導員 小島さん

お互いを知っておくことで、  
互いに気持ちのいい仕事環境ができる！  
だから、  
「OJT指導が始まる前にお互いを知ること」は  
大切なんだ！！



ゴンキくん悩んでそう。相手の様子をうかがう性格だから同時にこれないのかな..？

ゴンキくんの悩み聞いてよかった。どうやらゴンキくんも安心した表情でうれしい！

ゴンキくんが慣れるまで、ゴンキくんの性格に合わせた声掛けや指導を心掛けてみようかな！

指導員と新入社員のリアルな経験談から  
お互いを知ることで生まれた成功事例を  
ストーリー形式でレクチャー！

# ワークショップの流れ



新入社員 ザンキム



**性格**

- ・仕事やる気MAX!
- ・色々な人と話したい!
- ・人の様子をうかがいがち

**趣味**

- ・散歩
- ・観葉植物を育てること

やる気十分！  
今日から頑張るぞ！



仕事でわからない  
ことあるけど、同  
僚の人にこんな  
簡単なこと聞いて  
もらおう。




どうしたらいいか  
わからない。  
仕事やめたい...



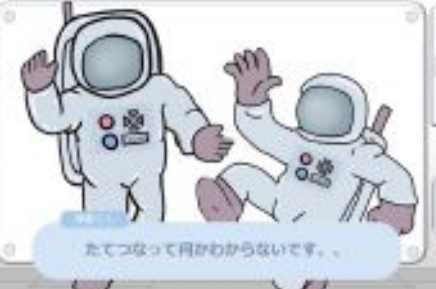
なぜ、  
お互いを『知る』ことは  
重要なのか？

ミッション1 宇宙自己紹介

ワークシートのこの部分を使っていきますよ〜!!




たてつなげて何がわからないです...



本誌を読んで1つは得意とする分野を得意で説明する

ミッション2    課題    課題シート

ステップ1では本にごちらの3枚の  
ワークシートを使っていきます!




3つのワークで  
お互いを『知る』!  
そして、今後を見据える!

決断力爆発でした!  
振り返りタイム終了!



「付箋交換」

これから始まる  
**OJT指導**で  
大活躍の  
予感!?



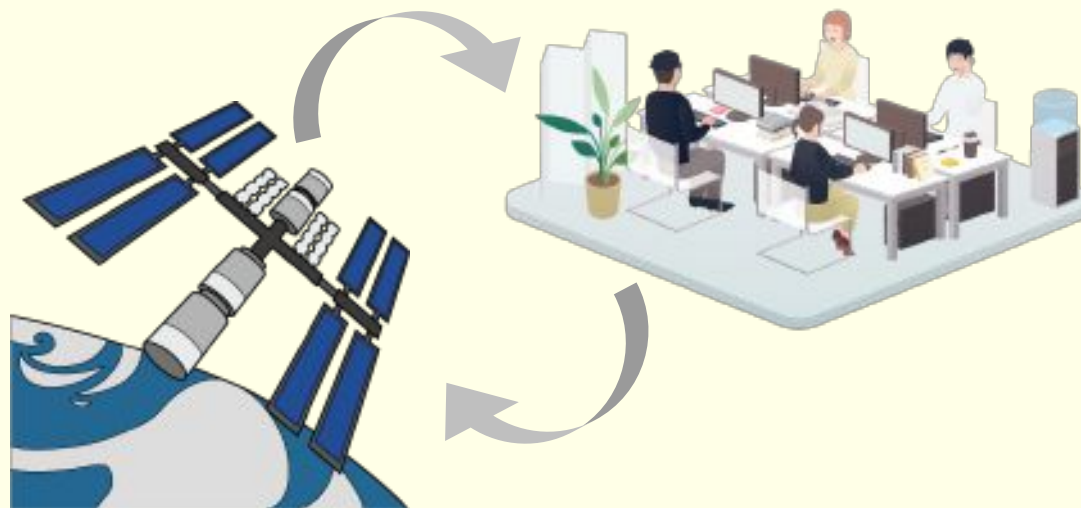
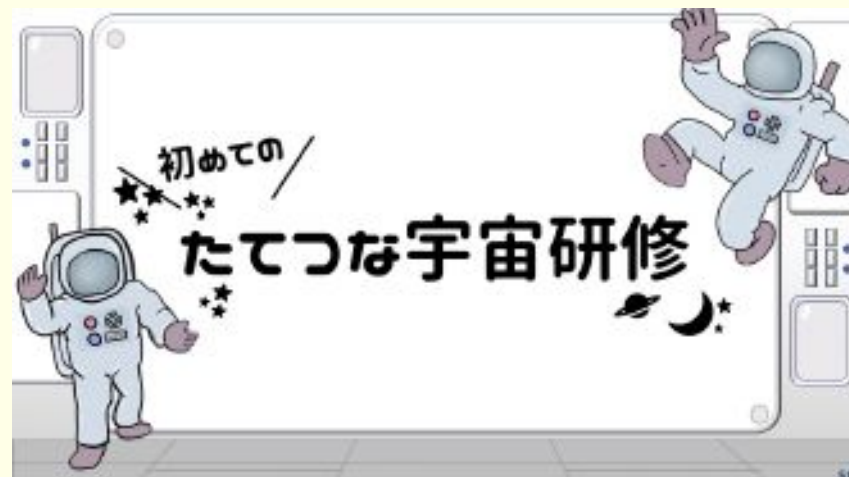
学び・気づきを  
振り返り!

## 世界観



コンセプトは、 **宇宙**

職場環境を宇宙ステーションにみたくて、  
指導員と新入社員には  
「宇宙飛行士」になりきっていただき、  
ミッションクリアを目指します。





ワーク1

# 自己紹介

# ワーク1 自己紹介



事前課題として記入していただいたワークシートを利用して、  
**自己紹介**



## 自己紹介の内容

名前・出身地・趣味  
休みの日にすること  
好きな食べ物、言葉  
学生時代の部活  
最近買ってよかったもの  
自宅と職場以外でよくいるスポット  
(サードプレイス)

## ワーク1 自己紹介



事前課題として記入していただいたワークシートを利用して、

### 自己紹介

指導員と新入社員は、  
**今が初めましての時間。**

まずは、  
**お互いを少しずつ知っていくことから始まります。**

#### 自己紹介の内容

名前・出身地・趣味

休みの日にすること

好きな食べ物

学生時代の部活

最近買ってよかったもの

自宅と職場以外でよくいるスポット

(サードプレイス)

## ワーク2

**自己開示⇒相互理解**

## ワーク2 自己開示⇒相互理解



自分が思う「自分」のありのままの姿を、  
過去の経験を話しながら**グラフ**で表現！

ミッション2 ベアクルーと性格探索

	キーワード					グラフ
	<b>オープン度</b>	<b>ハーモニー度</b>	<b>コツコツ度</b>	<b>ワクワク度</b>	<b>アップダウン度</b>	
<b>選択ワード</b>	アクティブ 控えめ 外交的 内向的 自発的 受動的	温和 クール 思いやりがある 無関心 フレンドリー 個人主義	慎重 大胆 計画的がある アドリブ力 継続力 短期集中	流行に敏感 保守的 クリエイティブ 懐疑的 チャレンジング 現実	楽観的 楽観的 穏やか 感情的 神経質 おおらか	
<b>自由記述欄</b>						

# ワーク2 自己開示⇒相互理解



自分が思う「自分」のありのままの姿を、  
過去の経験を話しながら**グラフ**で表現！

ミッション2 ベアクルーと性格探索

	キーワード					グラフ
	<b>オープン度</b>	<b>ハーモニー度</b>	<b>コツコツ度</b>	<b>ワクワク度</b>	<b>アップダウン度</b>	
<b>選択ワード</b>	アクティブ 控えめ 外交的 内向的 自発的 受動的	溫和 クール 優しいがある 無関心 フレンドリー 個人主義	慎重 大胆 計画的がある アドリブ力 継続力 短期集中	流行に敏感 保守的 バリエイティ 懐疑的 チャレンジ 固定	素直的 意図的 穏やか 感情的 神経質 おおらか	
<b>自由記述欄</b>	自主的					

ワーク3

# 協働経験



## ワーク3 協働経験



互いの意見を共有⇒二人だけの意見を作り出す  
**実際の職場での協働イメージ**をつかむ。





## ワーク3 協働経験



ここがPOINT!

このワークには、  
**『正しい1つの答え』は存在しない!**

## ワーク3 協働経験



ここが**POINT**！ このワークには、正しい1つの答えは存在しない！

通常の業務（今回においてはOJT指導）において、  
「これが一番正しい」という模範解答はないことが多い！



互いを良く理解し、二人で意見を交わし合いながら  
二人で答えを探していく必要がある。



**二人なりのOJT指導が可能になる！**

## ワーク3 協働経験



ここがPOINT！ このワークには、正しい1つの答えは存在しない！

このワークでは、  
この練習が可能に！

業務（今回においてはOJT指導）において、「正しい」という模範解答はないことが多い！

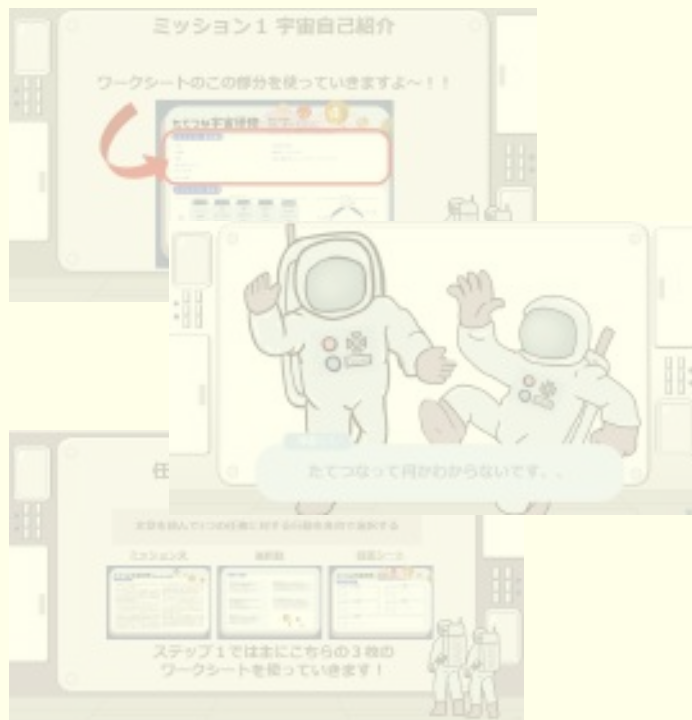
互いを良く理解し、二人で意見を交わし合いながら  
二人で答えを探していく必要がある。

二人なりのOJT指導が可能になる！

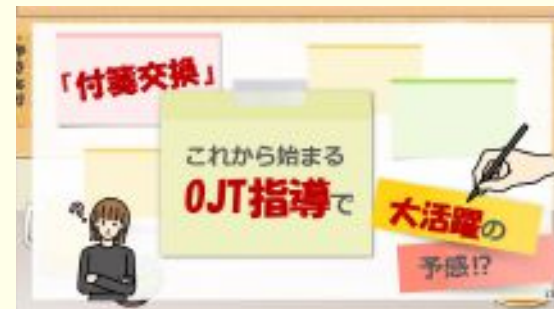
# ワークショップの流れ



なぜ、  
お互いを『知る』ことは  
重要なのですか？



3つのミッションで  
お互いを『知る』！  
そして、今後を見据える！

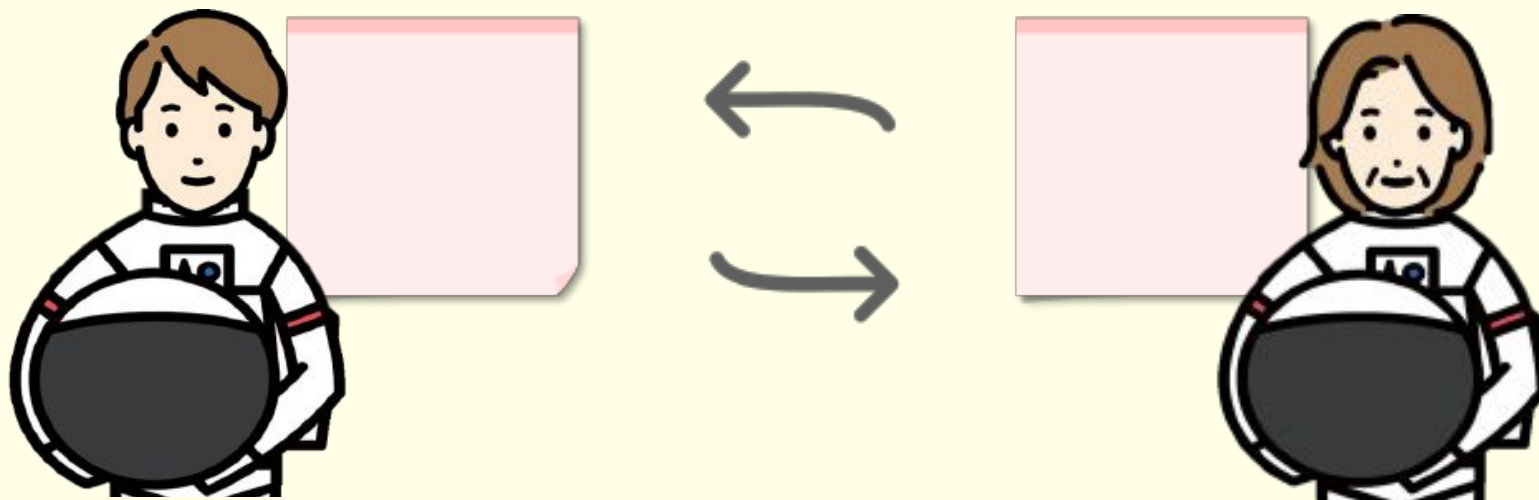


学び・気づきを  
振り返り！

学び・気づきを振り返り！



**付箋**を使って、  
学び・相手に対して気づいたことを共有



# 学び・気づきを振り返り！



ワークショップ中に練習した付箋の  
実際の業務での**活かし方**をレクチャー!!



## —— アジェンダ ——



01 課題設定



02 ワークショップの概要



03 提供価値

## 従来の研修は...



指導員と新入社員で  
コミュニケーション量が平等ではない



指導員と新入社員が  
研修内容に納得していない



せっかく研修を行っても  
その場限りの交流になってしまいがち



## 従来のワークショップは...



指導員と新入社員で  
コミュニケーション量が平等ではない



指導員と新入社員が  
研修内容に納得していない



せっかく研修を行っても  
その場限りの交流になってしまいがち

## たてつな宇宙研修では...



**公平なコミュニケーションの場の提供**



指導員と新入社員が  
研修内容に納得していない



せっかく研修を行っても  
その場限りの交流になってしまいがち



## 公平なコミュニケーションの場の提供

私の趣味は...



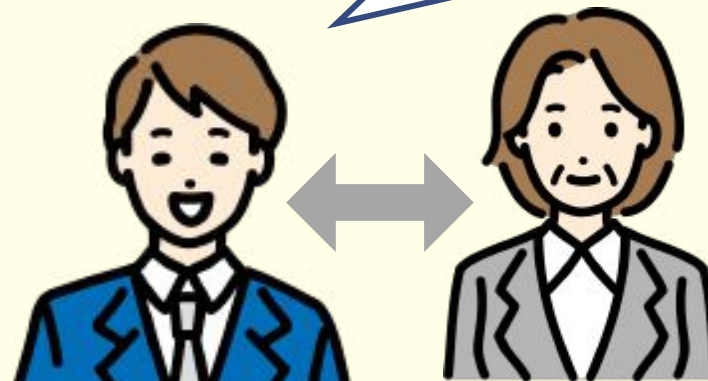
ワーク1  
自己紹介

学生の頃の経験は...



ワーク2  
自己開示

私はこういう意見で...



ワーク3  
意見交換

## 従来の研修は...



公平なコミュニケーションの場の提供



指導員と新入社員が  
研修内容に納得していない



せっかく研修を行っても  
その場限りの交流になってしまいがち

## たてつな宇宙研修では...



公平なコミュニケーションの場の提供



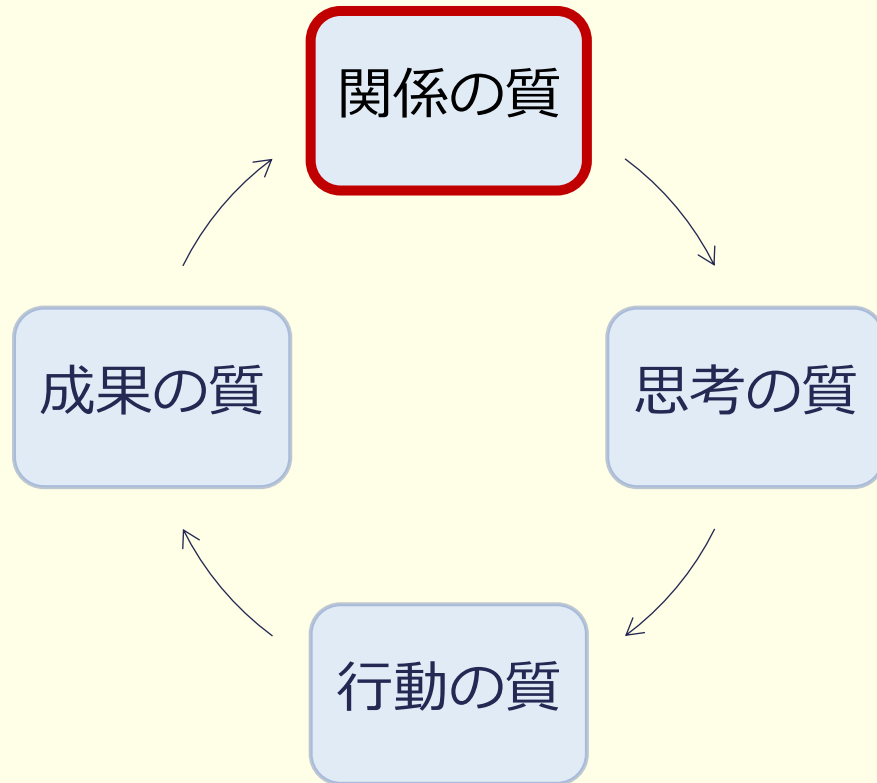
業務をより円滑に進められる関係性の  
土台づくりの場の提供



せっかく研修を行っても  
その場限りの交流になってしまいがち



業務をより円滑に進められる関係性の土台づくりの場の提供



## 成功循環モデル

仕事で成功し続ける  
「成果の質」のための「関係の質」



業務をより円滑に進められる関係性の土台づくりの場の提供

## 仕事上での互いの立場へのリスペクトを残した関係構築

指導員  
上司



指導を受ける  
新入社員  
部下

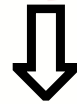






業務をより円滑に進められる関係性の土台づくりの場の提供

**ただの仲良しこよしの関係づくりを目的としていない**



- ★ **研修後の仕事上でのお互いの関わり方のヒントになる**
- ★ **研修後も、研修で形成した関係を継続しやすい**



## 従来の研修は...



公平なコミュニケーションの場の提供



業務をより円滑に進められる関係性の  
土台づくりの場の提供



せっかく研修を行っても  
その場限りの交流になってしまいがち

## たてつな宇宙研修では...



公平なコミュニケーションの場の提供



業務をより円滑に進められる関係性の  
土台づくりの場の提供



持続的な交流のための  
即実践可能なフォローアップの提供



## 持続的な交流のための即実践可能なフォローアップの提供



付箋を使って、今日の「気づき」を相手に伝える

ワークショップ中にメモした付箋の内容についてお互いに「より」詳しく伝えよう!

ポイント **"SBI"**を意識しよう!

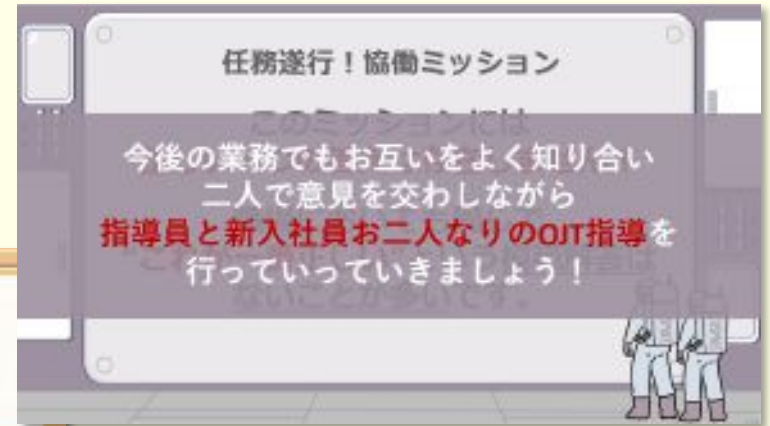
**S(situation)**…その時の状況

**B(behavior)**…相手がしていた行動

**I (impact)**…相手の行動により起こった影響

ここ意外!面白い!

共通点発見!



ワークショップの内容が今後の業務に直結!  
今後の業務でもお互いを尊重し合いながら働けるような方法をレクチャー



## 持続的な交流のための即実践可能なフォローアップの提供



ホッと一息!?

業務に活かすレクチャーとのメリハリは残したまま、  
リラックス空間で楽しめる仕掛けで、

今後もより本音を語り合える関係づくりをサポート



## 本ワークショップの提供価値



- ステップアップしながらの関係構築
- OJT指導における協働のイメージが完成する
- ワークショップで学んだことを職場で活かす方法を伝授

## 本ワークショップの提供価値



- ステップアップしながらの関係構築
- OJT指導における協働のイメージが完成する
- ワークショップで学んだことを職場で活かす方法を伝授



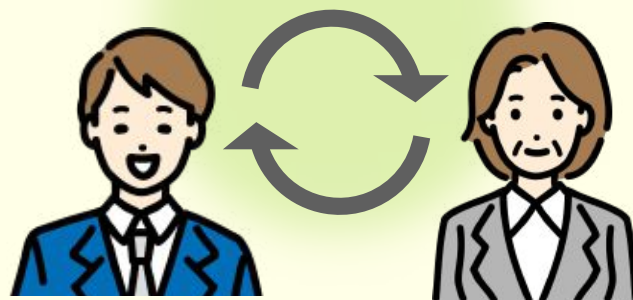
# ステップアップしながらの関係構築



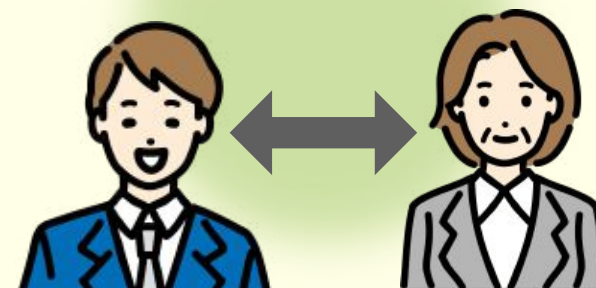
自己紹介



自己開示&相互理解



協働



## 本ワークショップの提供価値



- ステップアップしながらの関係構築
- OJT指導における協働のイメージが完成する
- ワークショップで学んだことを職場で活かす方法を伝授

## 本ワークショップの提供価値



- ステップアップしながらの関係構築
- OJT指導における協働のイメージが完成する
- ワークショップで学んだことを職場で活かす方法を伝授

## OJT指導における協働のイメージが完成する



一緒に働くイメージができ、OJT指導の成功に近づく！



指導員

**ワークショップの時に、**

新人の〇〇さんは、様子をうかがいがちって言うたから、〇〇さんが慣れるまで、こちらから話しかけることを意識してみようかな。

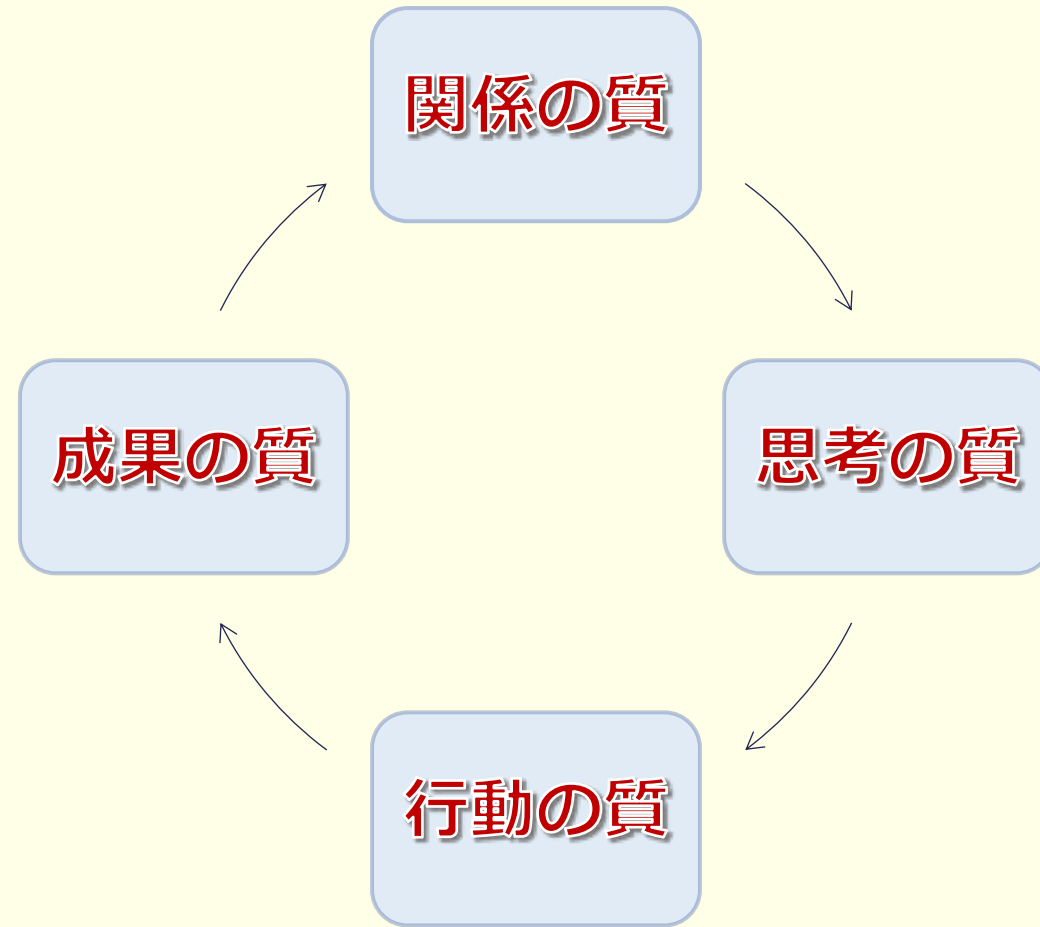
**ワークショップの時に、**

指導員の△△さんは、昼食後のタイミングが余裕があるって言うたから、そのタイミングでフィードバックをもらいに行ってみようかな。

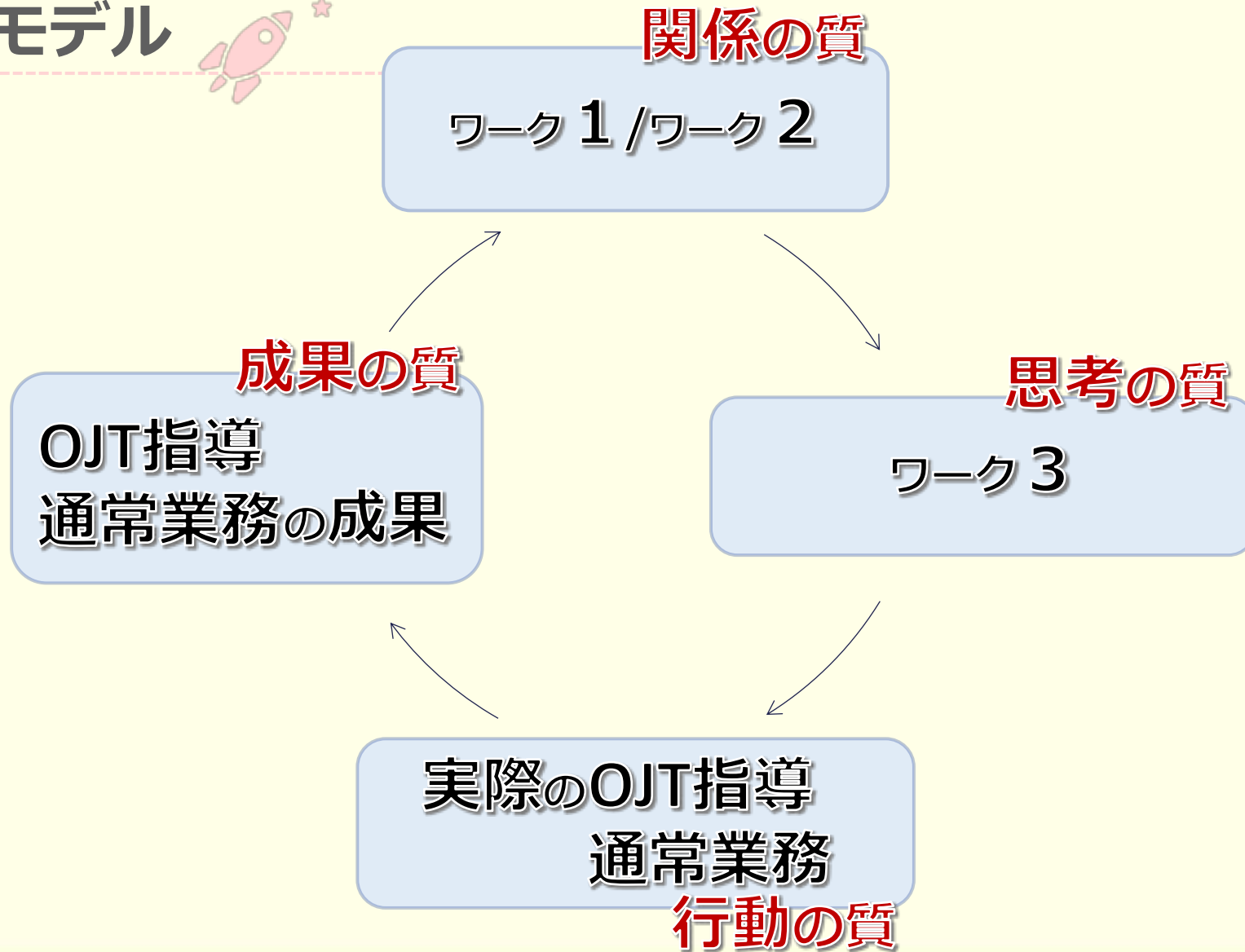


新入社員

# 成功循環モデル



# 成功循環モデル

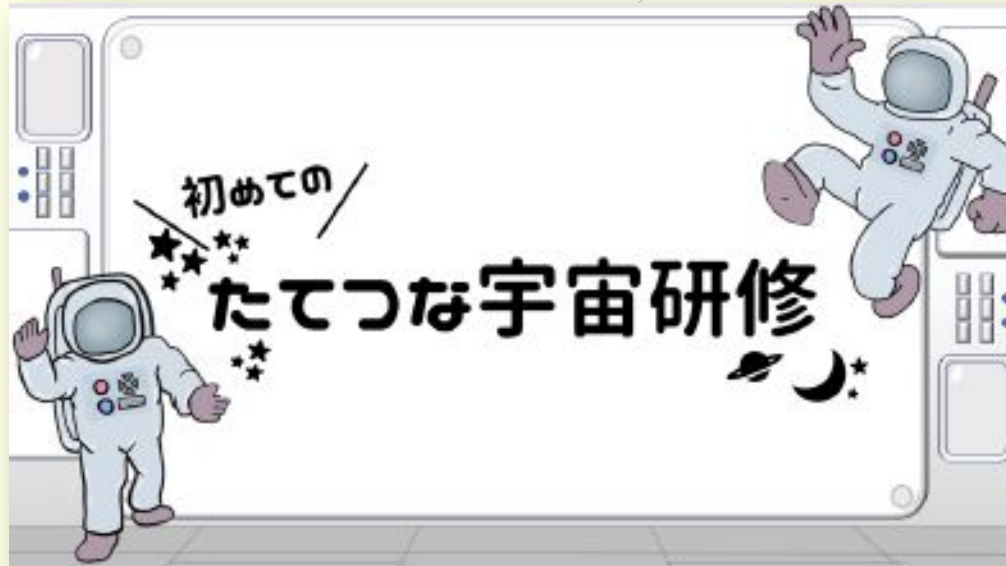


成功循環モデル



関係の質

# ワーク1 / ワーク2



関係性構築

自分を知ってもらおう  
相手を知る





# 成功循環モデル



関係の質

ワーク 1 / ワーク 2

OJT指導における協働のイメージが完成する



一緒に働くイメージができ、OJT指導の成功に近づく！



指導員

ワークショップの時に、

新人の〇〇さんは、様子をうかがいがちで言っていたから、〇〇さんが慣れるまで、こちらから話しかけることを意識してみようかな。

ワークショップの時に、

指導員の△△さんは、昼食後のタイミングが余裕があるって言っていたから、そのタイミングでフィードバックをもらいに行ってみようかな。



新入社員

思考の質  
ワーク 3

実際の業務に向けて、  
実際の互いを尊重し合える  
働き方を考える。

行動の質

# 成功循環モデル



## 関係の質

ワーク

成功循環モデル

関係の質  
ワークショップ



自分を知ってもらう  
相手を知る

実際の職場において  
**いざ実践！  
成果をもたらす！**

## 成果の質

OJT指導  
通常業務の成果

成功循環モデル

関係の質  
ワークショップ



思考の質  
協働のイメージ

互いを尊重し合える  
働き方を考える

実際のOJT指導  
通常業務

## 行動の質

## 本ワークショップの提供価値



- ステップアップしながらの関係構築
- OJT指導における協働のイメージが完成する
- ワークショップで学んだことを職場で活かす方法を伝授

## 本ワークショップの提供価値



- ステップアップしながらの関係構築
- OJT指導における協働のイメージが完成する
- ワークショップで学んだことを職場で活かす方法を伝授

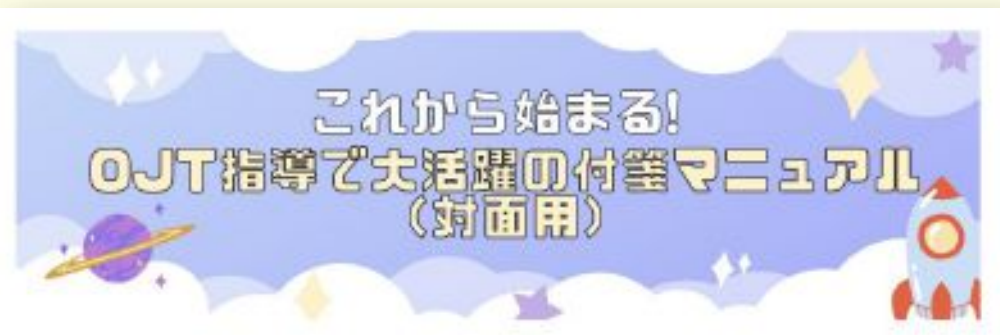
# ワークショップで学んだことを職場で活かす方法を伝授



ワークショップで学んだことを実際の職場の様子に落とし込んで、具体的な方法をレクチャー！

## アフターフォローも充実！

ワークショップで説明した内容を  
☆さらに詳しく&わかりやすく☆  
説明した資料を配布！！



研修お疲れ様でした！研修はいかがでしたか？

研修内で説明した通り、付箋はコミュニケーションのツールとして使うことで

OJT指導の効率アップ、効果アップを期待できます！

この資料では、業務上での付箋の「上手な使い方」や、なぜ付箋を使うのかなどを説明していきます。

ぜひそれらを参考にして、今後の業務の際にも付箋を活用していただきたいと思います！

### ①付箋を使う理由

そもそも、なぜ付箋を使っていたかについてですが、実際に業務が始まると、指導員、新入社員両者はそれぞれ忙しくなり、また、日々の業務に並行して、OJT指導が始まります。OJT指導は、指導員と新入社員お互いが気持ちよく仕事をするためにお互いの働き方に対して尊重することが

## 本ワークショップの提供価値



- ステップアップしながらの関係構築
- OJT指導における協働のイメージが完成する
- ワークショップで学んだことを職場で活かす方法を伝授





8月7日(月)  
14:00~16:30

# ワークショップ体験会

オンライン開催です！





# 参考文献

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1),
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6)
- Inst. Global Society (2023). BIG5 の概要 <https://www.grow-360.com/ja/big5>
- <http://54.64.211.208/dspace/bitstream/11178/104/1/kokubun57-8.pdf>
- <https://www.jmam.co.jp/hrm/column/0062-imadoki2021.html>
- 株式会社ラーンウェル社（代表・関根雅泰氏）による「OJT担当者・新入社員調査（2014年～2020年）」